

## PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI MENGAJAR GURU DI MTS NW KARANG BARU KABUPATEN LOMBOK TIMUR

**Muh Alawi Harun**

Dosen Tetap Prodi PAI Fakultas Tarbiyah IAIH NW Lombok Timur

Email: [awyawy1991@gmail.com](mailto:awyawy1991@gmail.com)

**Abstract:** The head of the Madrasah must prioritize duties, responsibilities and foster a harmonious relationship between subordinates and superiors. Indeed, the Head of Madrasah is responsible for directing the vision and resources to a department that Increases Teacher Work Motivation through the Leadership Role of the Head of Madrasah can produce other things effectively and efficiently. In this case the head of the madrasa must be responsible for the work of others, be responsible for the results achieved, strictly speaking, the leader must be responsible for the development and sustainability of the madrasa he leads. This study aims to determine the leadership role of madrasah principals on teacher work motivation to review what efforts are made by madrasah principals in order to achieve an increase in teacher performance motivation in MTs NW Karang Baru, East Lombok Regency. This research is descriptive qualitative, with data collection techniques observation, documentation and interviews. Researchers used data reduction, data display and conclusion drawing as data analysis methods, then researched using data triangulation methods as a method to check the validity of the data obtained in order to obtain valid data.

**Keywords:** *Principal Leadership, Teacher Performance Motivation.*

**Abstrak:** Kepala Madrasah harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Sesungguhnya Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam mengarahkan visi serta sumber-sumber daya ke jurusan yang Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat menghasilkan hal-hal yang lain secara efektif dan efisien. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain, bertanggung jawab atas hasil yang dicapai, tegasnya pemimpin harus bertanggung jawab atas perkembangan dan kesinambungan madrasah yang dipimpinya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru hingga mengulas upaya-upaya apa saja yang di lakukan kepala madrasah demi mencapai peningkatan motivasi kinerja guru yang ada di MTs NW Karang Baru Kabupaten Lombok Timur. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif, dengan tehnik pengumpulan data observasi, dokumentasi dan wawancara. Peneliti menggunakan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan sebagai metode analisa data, kemudian meneliti menggunakan metode triangulasi data sebagai metode untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh demi mendapatkan data yang valid.

**Kata kunci:** *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kinerja Guru.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan di madrasah merupakan bagian dari sisdiknas memiliki peran yang cukup penting dalam pendidikan dan sejajar dengan sekolah umum. Karena Madrasah merupakan ujung tombak pelaksanaan kurikulum, baik kurikulum nasional maupun muatan lokal, yang diwujudkan dalam proses belajar mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, institusional, kurikuler dan instruksional. Melihat kondisi mutu pendidikan madrasah pada

umumnya kementerian agama membuat arah kebijakan sebagai upaya meningkatkan mutu, peningkatan relevansi pendidikan, dan peningkatan daya saing pendidikan madrasah meliputi lima aspek yaitu : (1) peningkatan mutu kurikulum dan sistem pembelajaran; (2) peningkatan mutu lulusan; (3) peningkatan tenaga pendidikan dan kependidikan; (4) peningkatan mutu sarana dan prasarana; (5) peningkatan mutu manajemen.

Kinerja guru di madrasah menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen: “ guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”. Kinerja guru merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Dari pengertian ini kinerja diartikan sebagai prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan. Pengertian kinerja sering diidentikkan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan: hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, saran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu. Karena ada persamaan antara kinerja dengan prestasi kerja. Karena sebenarnya pekerjaan guru tidaklah mudah, tapi cukup kompleks dan rumit. Maka dari itu menjadi seorang guru tidaklah mudah diemban sembarang orang tetapi harus memenuhi standar kualifikasi tertentu. Kinerja guru tidak hanya ditunjuk oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja<sup>1</sup>.

Hal ini disebabkan oleh gaya kepemimpinan kepala madrasah yang selalu memotivasi kinerja mengajar guru dengan baik. Kepala madrasah juga selalu memberikan pengarahan dan bantuan, dengan cara membimbing secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan guru untuk meningkatkan kemampuan dan mengurangi kelemahan dalam pembelajaran guna mencapai tujuan pendidikan di madrasah dilakukan untuk meningkatkan kemampuan mengembangkan kurikulum, dan mengembangkan kemampuan profesional guru.

Kepala madrasah adalah sumber daya pokok, sebagai titik sentral setiap aktivitas yang terjadi di dalam sekolah, bagaimanapun seorang pimpinan menjalankan manajemen akan sangat menentukan apakah tujuan sekolah akan dicapai atau tidak. Umumnya hal ini juga menentukan bagaimana sekolah itu memimpin pekerja dan pekerjaannya.

---

<sup>1</sup> Marno dan Supriyatno Triyo. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama. Hal 120

Kegiatan dan dinamika yang terjadi dalam sekolah sebagian besar ditentukan oleh cara Kepala Madrasah dalam memimpin madrasah.

Kepala Madrasah harus mengutamakan tugas, tanggung jawab dan membina hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Sesungguhnya Kepala Madrasah bertanggung jawab dalam mengarahkan visi serta sumber-sumber daya ke jurusan yang Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dapat menghasilkan hal-hal yang lain secara efektif dan efisien. Dalam hal ini Kepala Madrasah harus bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain, bertanggung jawab atas hasil yang dicapai, tegasnya pemimpin harus bertanggung jawab atas perkembangan dan kesinambungan madrasah yang dipimpinnya.

Seorang Kepala Madrasah harus mempunyai keinginan untuk memimpin dan menetapkan standar prestasi yang lebih besar bagi dirinya sendiri. Kepala Madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan (*leadership*). Artinya gaya dalam melakukan tugas-tugasnya. “Pemimpin adalah seseorang yang menjalankan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan<sup>2</sup>.

Dalam proses pelaksanaannya kepala madrasah harus mampu menjadi pemimpin yang baik untuk setiap guru dan staf madrasah yang menjadi bawahannya. Pasalnya, guna menikmati kualitas kerja, pemimpin seyogyanya mampu memberikan motivasi kerja bagi bawahan.

Untuk menjadi seorang Kepala Madrasah yang sukses dalam mencapai tujuan sekolah harus mempunyai ketrampilan-ketrampilan tertentu, karena tanpa itu, ia tidak akan berhasil dengan baik dalam menjalankan tugas-tugasnya. Seorang pemimpin selain harus mempunyai *technical skill* dan *conceptual skill* juga harus mempunyai *human skill*, yaitu ketrampilan yang dimiliki dalam bidang kemanusiaan untuk menggerakkan manusia, misalnya untuk bergaul dengan orang lain, memahami sifat, watak dan karakter seseorang.

Berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah Ruslan menyatakan bahwa: Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan kepala madrasah harus benar-benar dapat dipertanggungjawabkan, karena tanggung jawab kepala madrasah sangat penting dan menentukan tinggi rendahnya hasil belajar para siswa, juga

---

<sup>2</sup> Malayu S. Hasibuan, 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

produktivitas dan semangat kerja guru tergantung kepala madrasah dalam arti sampai sejauh mana kepala sekolah mampu menciptakan kegairahan kerja dan sejauh mana kepala sekolah mampu mendorong bawahannya untuk bekerja sesuai dengan kebijaksanaan dan program yang telah digariskan sehingga produktivitas kerja guru tinggi dan hasil belajar siswa meningkat.<sup>3</sup>

Jika merujuk pada pembahasan di atas secara jelas penulis menyimpulkan bahwa salah satu peran vital kepala sekolah selain mengawasi dan mengelola sekolah adalah memberi motivasi. Pemberian motivasi sendiri harus diberikan kepala madrasah dalam beberapa kesempatan. Secara umum motivasi adalah rangsangan dan/atau kegairahan yang muncul dalam diri pegawai untuk meningkatkan<sup>4</sup>. Dalam pendapat lain Motivasi adalah suatu ketrampilan dalam memadukan kepentingan guru dengan kepentingan organisasi sehingga-sehingga keinginan-keinginan guru dapat dipuaskan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

Dalam kaitannya dengan penerangan di atas, kinerja guru sendiri merupakan kegiatan dalam melakukan sesuatu dan orang yang kerja ada kaitannya dengan mencari nafkah atau bertujuan untuk mendapatkan imbalan atas prestasi yang telah diberikan atas kepentingan organisasi<sup>5</sup>. Sedang anggapan lain mengungkapkan kinerja adalah salah satu fungsi atau hasil dari peningkatan motivasi.<sup>6</sup>

Kinerja guru di MTs NW Karang Baru sistem pembelajarannya berjalan dengan lancar ini disebabkan karena pendidik dengan tenaga pendidik sangat mendukung kegiatan kependidikan tersebut, dan semua guru disana selalu masuk disiplin tepat waktu di setiap jadwal yang sudah di tentukan. Semua guru juga rajin mengerjakan RPP dan silabus. Dimensi guru juga tidak merasa tertekan dengan memberikan perhatian kepada kemajuan peserta didik dengan indikator.

MTs NW Karang Baru adalah satu dari sekian madrasah yang cukup dipandang di Kabupaten Lombok Timur. Kendati demikian, ada beberapan pengajar di madrasah tersebut masih memiliki pengajar yang kurang memenuhi standar. Menurut pengamatan peneliti, hal tersebut diakibat oleh peran kepala madrasah yang masih kurang maksimal. Oleh

---

<sup>3</sup> Ruslan, dkk. 2000. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya

<sup>4</sup> ibid

<sup>5</sup> Fattah, Nanang,. 2000. *Manajemen Berbasis Sekolah, Strategi Pemberdayaan Sekolah dalam rangka Peningkatan Mutu dan Kemandirian Sekolah*. Bandung: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

<sup>6</sup> Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

karenanya, pada penelitian ini peneliti mencoba mengkaji lebih jauh peran kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja pada guru MTs NW Karang Baru Kabupaten Lombok Timur.

Dalam tulisan ini peneliti akan membahas tentang bagaimana peran serta upaya kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan motivasi kerja guru hingga berujung pada peningkatan kinerja guru dalam memberi pendidikan pada siswa.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainlain, secara holistik (utuh) dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah<sup>7</sup>. Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif karena data yang dikumpulkan adalah berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka. Pada penelitian ini, peneliti berperan sebagai pengumpul data langsung berhubungan dengan responden atau objek di lapangan dalam memahami peran kepemimpinan kepala madrasah di MTs. NW Karang Baru Kabupaten Lombok Timur. Pengumpulan data menggunakan tehnik observasi, dokumentasi dan wawancara. Peneliti menggunakan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan sebagai metode analisa data, kemudian meneliti menggunakan metode triangulasi data sebagai metode untuk mengecek keabsahan data yang diperoleh demi mendapatkan data yang valid.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Peran kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja mengajar guru di MTs NW Karang Baru Kabupaten Lombok Timur.**

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja mengajar guru di MTs NW Karang Baru yang di maksud dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja peran kepala madrasah dalam motivasi kinerja guru di MTs NW Karang Baru. Motivasi adalah suatu proses untuk mengiatkan motif-motif menjadi perbuatan/tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan mkeseopian dalam diri individu yang mendorong individu yang mendorong tingkah lakunya untuki berbuat suatu dalam mencapai tujuan.

---

<sup>7</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 6.

Berdasarkan hasil; wawancara peneliti dengan kepala madrasah (MUH. NAZRI S. Pdi: 29 september 2020). Peran kepala madrasah dalam motivasi kineja guru, sebagaimana yang beliau ungkapkan mengatakan

*“Saya sebagai kepala mnadrasah sebagai seorang menejer. Dalam hal ini saya memotivasi personil saaya denagan menegakkan disiplin dan berbagai usaha agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Saya juga sebagai menejer dengan memberikan kesempatan kepada kepada kependidikan untuk meningkatkan propesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang perogram madrasah”*.<sup>8</sup>

Dari kutipan wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa salah satu fungsi kepala sekolah adalah sebagai menejer, Kepala madrasah juga bereusaha untuk melakukan hubungan sosial dan memotivasi guru dan karyawan dan melakukan pendekatan secara individu maupun kelompok hal ini hasil wawancara dengan HAERUDDIN, S Pd. Selaku WAKAMAD kurikulum meyatakan:

*“Dalam komunikasi biasanya bapak kepala madrsah mengadakan rapat untuk yang bersipat urgen kalau hanya impormasi biasa, maka hanaya di beritahukan kepada waka kurikulum. Tergantung impormasinya”*<sup>9</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dapat di simpulkan bahwa kepala sekolah melakukan koordinasi dengan guru dan karyawan agar impormasi yang di terima dapat tersampaikan kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan pendapat ibuk ZINNUR AINI, S.Pd selaku pemegang mata pelajaran Bahasa indonesia meyatakan bahwa:

*“saya melihat hubungan yang baik antar guru dan kepala madrsah, apabila imformasi yang mengenai kepentingan madrasah beliau langsung meyampaikan kepada guru-guru dan setaf lainnya melalui melalui rapat sekolah.”*<sup>10</sup>

Dari pernyataan di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa peran kepala madrasah MTs NW Karang Baru sebagai *Manager* sudah menjalankan tugas dan fungsinya. Dapat dilihat dengan adanya koordinasi yang dilakukan kepala madrasah dengan guru dan setaf lainnya agar informasi yang diterima dapat tersampaikan kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal.

Kepala madrasah juga berperan sebagai *Leader* di MTs NW Karang Baru. Sebagai kepala madrasah berupaya mempengaruhi semua warga sekolah agar mau sama-sama berusaha mencapai tujuan sekolah. Seperti yang dijelaskan Bapak MUH. Nazri S.Pdi.

---

<sup>8</sup> Wawancara: Muh. Nazri, Kepala Madrasah. ( 29 januari 2020 )

<sup>9</sup> Wawancara, Haeruddin, Waka Kurikulum. (30 januari 2020)

<sup>10</sup> Wawancara: Zinnur Aini. Guru Madrasah ( 30 januari 2020 )

selaku kepala madrasah di MTs NW Karang Baru pada saat wawancara dengan peneliti.

Beliau menjelaskan bahwa:

*“Yang saya harus lakukan, adalah menjalankan Roda Kepemimpinan yang seharusnya saya lakukan sesuai dengan profesi yang saya emban. Selaku Kepala Madrasah sebagai Leader (pemimpin) untuk itu saya harus menerapkan ilmu Kepemimpinan yang saya miliki, guna untuk memajukan madrasah. Dengan cara membuat program-program yang saya rancang selama saya menjadi Kepala Madrasah di MTs ini. InsyaAllah saya mampu mengemban Amanah dari MTs ini dengan sebagaimana mestinya.”<sup>11</sup>*

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa peran kepala madrasah sebagai leader di MTs NW Karang Baru sudah berjalan dengan menjalankan roda kepemimpinan dan profesinya sebagai leader. Hal ini di tunjukkan dengan adanya program-program yang sudah di rancang oleh kepala madrasah seperti memberikan pelatihan, evaluasi, membuat program sekolah, membuat visi misi dan membuat program kerja guru maupun pribadi.

Kepala madrasah juga berperan sebagai motivator, yang dimana kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB). Setiap orang memiliki kebutuhan yang mendorong kemauan berprestasi yaitu dorongan kerja untuk berprestasi. Untuk itu kepala sekolah harus senantiasa memperhatikan motivasi kerja guru, agar guru dapat terus giat mengajar dan mengoptimalkan kinerjanya.

Adapun peran kepala madrasah sebagai Motivator di MTs NW Karang Baru berdasarkan wawancara penulis dengan Bapak Muh. Nazri, S.Pdi, selaku kepala madrasah, yaitu :

*“Dalam meningkatkan motivasi kerja guru saya sebagai kepala madrasah melakukan upaya memotivasi dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis. Hampir setiap jam luang saya memberikan pujian-pujian terhadap prestasi kerja yang bagus. Ketika saya lihat guru mulai lelah dan jenuh terhadap pekerjaannya saya langsung memberikan support pada setiap guru agar mereka kembali semangat dalam bekerja, saya selalu berusaha menjadi contoh bagi guru, baik itu berupa disiplin kerja maupun kualitas kerja, dengan begitu saya dapat menghasilkan tenaga kerja yang bermutu dan memiliki prestasi kerja yang cemerlang. Dan dorongan untuk meningkatkan gairah kerja para guru, saya selaku kepala madrasah memberikan penghargaan walaupun seadanya saja dikeranakan anggaran yang terbatas kita biasanya mengadakan makan bersama saja. hal ini*

---

<sup>11</sup>Wawancara: Muh. Nazri, Kepala Madrasah. ( 2 februari 2020 )

*diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya”.*<sup>12</sup>

Berdasarkan hasil wawancara diatas Peran kepala madrasah di MTs NW Karang Baru sebagai motivator terbilang lumayan baik dari pernyataan yang diberikan oleh guru itu sendiri. Dengan melakukan tindakan menggerakkan dan mengembangkan potensi para guru untuk mencapai kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya. Namun dalam pemberian reward belum ada hanya berupa pujian dan ucapan selamat saja.

Berdasarkan pernyataan bahwa peran kepala madrasah sebagai Manajer sudah menjalankan tugas dan fungsinya, itu dapat dilihat dengan adanya koordinasi yang dilakukan kepala madrasah dengan guru dan staf lainnya agar informasi yang diterima dapat tersampaikan kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal.

Temuan ini menunjukkan tentang peran kepala madrasah sebagai leader pemimpin di MTs NW Karang Baru. Hal ini sesuai Berdasarkan teori dari Jamal Ma'mur Asmani yang mengatakan bahwa sebagai leader kepala sekolah berperan dalam mempengaruhi orang-orang untuk bekerjasama dalam mencapai visi misi dan tujuan bersama.

Dari hasil penelitian yang peneliti temukan bahwa di MTs NW Karang Baru, kepala madrasah dalam mengemban perannya sebagai leader ilmu kepemimpinan yang dimikinya diterapkan dimadrasah. Demi kemajuan madrasah bapak kepala madrasah sendiri membuat program-program yang sudah dirancang seperti, evaluasi, membuat program sekolah, membuat visi misi dan membuat program kerja guru maupun pribadi.

Selanjutnya peran kepala madrasah sebagai Motivator di MTs NW Karang Baru. Hal ini sesuai Berdasarkan teori dari E. Mulyasa mengemukakan bahwa Sebagai *motivator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Peran kepala madrasah MTs NW Karang Baru sebagai motivator terbilang sangat baik dari pernyataan yang diberikan oleh guru itu sendiri. Dengan menciptakan pengaturan suasana kerja dan dorongan untuk meningkatkan semangat kerja para guru. Pengaturan suasana kerja yaitu dengan menumbuhkan suasana kerja yang baik dan harmonis. Dan

---

<sup>12</sup> Wawancara: Muh. Nazri, Kepala Madrasah. ( 2 februari 2020 )

memebrikan contoh kedisiplinan kepada guru-guru dan staf lainnya, serta memebrikan reward walaupun memang masih kurang dikarenakan terbatasnya anggaran madrasah.

## **2. Upaya-upaya yang dilakukan Kepala Madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja mengajar guru**

Ada beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja mengajar guru dalam mengajar diantaranya sebagai berikut

### **a. Menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru,**

Adpun upaya menciptakan hubungan yang harmonis antar guru dengan guru yang lainnya tentunya bapak kepala sekolah harus menciptakan suasana yaman dan meyenangkan bagi para guru di dalam lingkungan madrasah, dan adapun langkah-langkah yang di lakukan oleh bapak kepala sekolah adalah untuk menciptakan situasi yang aman dan damai, ketika mengadakan rapat misalnya. Memberi mereka kesempatan untuk mengungkapkan pendapat mereka masing-masing. Dan adapun kendala yang selau mereka hadapi ialah ketika mengadakan rapat selalu berselisihan pendapat tidak saling menghargai di dalam berpendapat.

### **b. Memenuhi perlengkapan yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, Adapun perlengkapan yang harus di butuhkan ialah**

#### **1) Persipan rencana pelaksanaan pembelajaran.**

persiapan ini berfungsi sebagai sekenario proses pembelajaran agar lebih mempermudah, dean menciptakan kegiatan pembelajaran yang lebih terarah pada tujuan pembelajaran.

#### **2) Persiapan trhadap bahan yang akan disajikan.**

Sebagai pengajar, guru hendaknya menguasai bahan atau materi pelajaran yang akan di ajarkan

### **c. Memberikan penghargaan dan hukuman**

Penghargaan itu di berikan kepala sekolah kepada guru yang rajin masuk di setiap jam pembelajarannya, bapak kepala madrasah pun tidak segan-segan memberikan penghargaan dengan bentuk materi dengan harapan para guru dalam melaksanakan tugasnya benar-benar tulus dari dalam hatinya bukan semata-mata hanya untuk memperoleh dan mengejar penghargaan, dan yang dikhawatirkan dengan penghargaan bentuk materi, apabila nanti tidak ada lagi penghargaan yang berupa materi para guru akan bekerja semaunya sendiri dan tidak mau untuk melakukan peningkatan-peningkatan dan yang tidak pernah terlamabat.

Sedangkan hukuman diberikan kepada guru yang tidak pernah masuk mengajar di setiap jam pelajaran-nya adapun jenis hukumannya adalah bapak kepala sekolah memberi peringatan. Sebagaimana hasil wawancara beliau mengatakan

*“Adapun langkah yang saya terapkan adalah memberi peringatan, dan apabila diperingatkan tidak bisa maka langkah selanjutnya adalah memberi hukuman dengan mengurangi jam mengajar, dan langkah yang paling akhir adalah mengeluarkan guru tersebut”*.<sup>13</sup>

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat menyimpulkan beberapa kendala yang dihadapi kepala madrasah MTs NW Karang Baru dalam motivasi kinerja guru yaitu masih adanya guru yang tidak mau mengakui kualitas dirinya yang masih rendah terutama dalam kemampuan penguasaan kelas, mengelola program pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran. Dan masih ada guru yang tidak menjalankan tanggung jawab melaksanakan tugas secara maksimal seperti kurang disiplin waktu, datang terlambat di saat jam masuk mengajar. Dan tidak disiplin keluar masuk kelas. Selanjutnya sarana dan prasarana pembelajaran yang masih belum lengkap. Serta dalam pengembangan penataan lingkungan fisik madrasah karena lahanya terbatas. Seperti tidak adanya lapangan sepak bola, serta kurangnya buku-buku di perpustakaan yang menjadi bahan bagi para siswa untuk menggali lebih mendalam tentang materi-materi pelajaran”.

Adapun kendala-kendala dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di lembaga ini antara lain: Peneliti mewawancarai pak Haeruddin selaku WAKAMAD Kurikulum memberikan jawaban terkait faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MTs NW Karang Baru beliau mengatakan:

*“ Tidak ada lembaga yang tidak memiliki hambatan dari segala hal, apalagi dalam hal peningkatan, semua itu tidak lepas dari segi pendanaan yang minim juga di tambah dengan SDM yang lemah. Seperti masalah sarana dan prasarana yang masih blum lengkap menjadi kendala kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan staf lainnya terutama sarana dan prasarana penunjang KBM sebagaimana mestinya”*.<sup>14</sup>

Dalam hal ini sesuai pendapat bapak Munawir Hasan selaku staf tata usaha juga memberikan jawaban yang sama terkait faktor penghambat dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MTs NW Karang Baru beliau mengatakan:

*“Kalau berbicara faktor penghambat, memanglah tidak terlepas dari yang namanya pendanaan yang kurang, di tambah SDM yang tidak sesuai dengan yang di harapkan”*.<sup>15</sup>

---

<sup>13</sup> Wawancara: Muh. Nazri, Kepala Madrasah. (29 september 2020)

<sup>14</sup> Wawancara, Haeruddin, Waka Kurikulum. (2 februari 2020)

<sup>15</sup> Wawancara, Munawir Hasan. Staf Tata Usaha, (2 februari 2020)

Berdasarkan analisa data di atas tentang penelitian yang dilakukan di MTs NW Karang Baru, peneliti mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja guru di MTs NW Karang Baru sudah lumayan baik terlihat dari adanya beberapa guru yang memiliki tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya, tidak mudah putus asa dan ulet dalam menjalankan tugasnya, senang mencari dan memecahkan masalah, serta disiplin dalam menjalankan tugas. Namun masih ada beberapa guru yang masih kurang disiplin waktu serta memiliki tanggung jawab yang masih rendah. Seperti terlambat masuk mengajar ke kelas, kurang disiplin waktu, sering datang terlambat, pulang lebih awal, bahkan tidak masuk mengajar pada saat jam kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari besarnya tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajiban yang dijalankannya, begitu juga sebaliknya guru yang memiliki motivasi yang rendah terlihat dari kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang dijalankannya.

Tentang faktor kendala kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MTs NW Karang Baru. Hal ini sesuai Berdasarkan teori dari John Adair, mengatakan bahwa adapun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Diri sendiri harus termotivasi
- b. Kepala sekolah harus memilih orang yang bermotivasi tinggi
- c. Perlakuan setiap orang setiap individu
- d. Tetapkan sasaran yang realistis dan menantang
- e. Kemajuan akan memotivasi
- f. Ciptakan lingkungan yang memotivasi
- g. Berikan hadiah yang adil
- h. Berikan pengakuan

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

## SIMPULAN

1. Peran Kepemimpinan kepala Madrasah/Sekolah dalam pembinaan guru untuk meningkatkan motivasi guru yang dilakukan kepala MTs NW Karang Baru Kecamatan Wanasaba di fokuskan pada dua macam pembinaan yaitu: Pertama, pembinaan disiplin dengan cara: memberi pengarahan, menjadi teladan, dan membentuk tim khusus bidang kedisiplinan guru. Kedua, pembinaan kemampuan profesionalisme guru yaitu dengan cara: mengadakan dan menyuruh guru untuk mengikuti seminar dan pelatihan, bekerja sama dengan lembaga pendidikan lain, mendatangkan para ahli, memberi kesempatan kepada para guru untuk melanjutkan pendidikan, menempatkan guru pada proporsi yang tepat, mengevaluasi kerja guru, memberi kesempatan kepada guru untuk saling mengadakan supervisi, menyediakan dan mengoptimalkan sarana dan perlengkapan pendidikan.
2. Adapun upaya-upaya Kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan prestasi kerja guru difokuskan pada peningkatan motivasi internal dan eksternal. Pertama, Peningkatan motivasi internal dengan cara: menciptakan situasi dan kerjasama yang harmonis antar guru, melibatkan guru dalam setiap kegiatan Sekolah, memberi hak kepada guru untuk mengeluarkan pendapat untuk perkembangan-perkembangan Sekolah, berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan guru dan melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Kedua, peningkatan motivasi eksternal dengan cara: memberikan penghargaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*.
- Azwar Saifuddin 2008. *Metode Penelitian*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar. Jakarta: Rineka Cipta,
- Depdikbud, 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Depdikbud.
- E. Mulyasa, 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah*. . Bandung :Remaja Rosda
- Fajar Arnie, 2004. *Fortofolio*. .Bandung :Remaja Rosda Karya.
- Hakim Lukman, 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta : Genta Press.
- Hasibuan, S. Melayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Irmin, Soejino. 2005. *Mengelola Potensi dan Motivasi Bawahan*. Bandung: Seyma Media.
- JS Badudu, 2003. *Pelik-Pelik bahasa Indonesia*. Bandung : PT Bina Cipta.
- J. Winardi. 2015. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group

- Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Marno dan Supriyatno Triyo. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama
- Mesiono. 2012. *manajemen Organisasi*. Medan: Cita Pustaka Media Perintis
- Mulyasa. E. 2004. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset
- Mulyasa. E. 2014. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mulyasa E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moekijat. 2001 *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung : Pionir Jaya.
- Netra, I.B. 2001. *Statistik in Ferensial*. Surabaya : Percetakan Usaha Nasional.
- Nanang. 2009. *Motivasi dalam kenerja kepemimpinan*. Bandung: PT. Gajah Mada.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta :Gadjah Mada University Press.
- Nurachdijat, dkk. 2006. *Membangun Motivasi Kepemimpinan*. Jakarta: Edsa Mahkota.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rohani Ahmad, 2004. *Pengelolaan Pengajaran*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- S Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, , Jakarta: Rineka Cipta.
- Suparlan. 2006. *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat.
- Suryadi, Ace dan H.R. Tilaar. 1994. *Analisis Kebijakan Pendidikan, Suatu Pengantar.* ' Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjono. 2006. *Kurikulum Dalam Pendidikan.*: Jakarta : Rineka Cipta.
- Tabrani, A. Ruslan, dkk. 2000. *Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosdakarya
- Tripura. 2001. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Usman, U. 1992. *Menjadi Guru Profesional* Bandung: Remadja Rosda Karya.
- Usmara, A. 2006. *Motivasi Kerja, Proses, Teori, dan Praktek*. Yogyakarta: Amara Books.