

PERANAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KINERJA GURU SDN KETANGIREJO I KECAMATAN KEJAYAN KABUPATEN PASURUAN

Moh Ismail¹, Asmaul Khusnah², Nurul Chabibah³, Fatma
Syamsiyah⁴, Fitri Ika Andriyani⁵

Universitas Sunan Giri Surabaya¹²³⁴⁵

E-mail: ¹ mohismail09@gmail.com;

²asmaulkhusnah206@gmail.com; ³nurulchabiba2@gmail.com;

⁴fatmasyamsiyah@gmail.com; ⁵fitriika2@gmail.com

Abstract: In building the motivation and morale of teachers, it is necessary to have good leadership in achieving these goals. As an effort to maintain harmonization, teacher welfare and adapt to the situation and conditions of subordinates. One of the strengths in managing school organizations and being responsible for dealing with change is the role and leadership behavior of the principal, as the principal of the school is required to be able to initiate new thoughts in the process of interaction in the school environment. This study aims to determine the role of the principal as a motivator to optimize the performance of teachers and PPSD SDN Ketangirejo I. This research is a descriptive study with a qualitative approach. The subjects of this research include principals, teachers, and PPSD. The results showed that the principal's role was very influential in increasing the performance motivation of the teacher council, both the principal's duties as supervisors, managers, and motivators. The answer to the second problem formulation is that the principal can improve teacher performance, the infrastructure in the institution is quiteadequate and the creation of good relations between school residents and the surrounding community. Supporting and inhibiting factors in increasing teacher performance motivation include: enthusiasm and high enthusiasm from teachers to change their mindset and work for the better, principals can mingle with their subordinates and can position themselves asmanagers, supervisors, and motivators. good for his subordinates. While the inhibiting

factoris from within himself and also from the surrounding environment.

Keyword: Performance, Principal, Motivation

Pendahuluan

Sebagai pendidik dan pengajar, guru harus memiliki beberapa syarat, diantaranya penguasaan materi pelajaran, penguasaan profesional keguruan, penguasaan cara-cara menyesuaikan diri dan berkepribadian baik untuk melaksanakan tugas serta memiliki pola yang berkembang.

Guru memiliki peran sebagai salah satu faktor penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan. Maka setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan kinerja guru. Guru dituntut memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan semua pihak terutama masyarakat umum yang menaruh kepercayaan pada sekolah untuk mendidik dan membina siswa. Mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Karena guru berperan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Secara umum mutu pendidikan yang baik menjadi tolok ukur bagi keberhasilan kinerja guru.

Salah satu ciri utama dari berhasilnya membentuk guru yang berkualitas dan unggul dengan kata lain profesional di bidangnya adalah terwujudnya pendidikan yang bermutu. Dengan demikian kinerja mengajar guru di sekolah akan sangat menentukan terhadap terwujudnya pendidikan nasional yang bermutu. Namun sampai saat ini, Kinerja mengajar guru di Indonesia masih belum mencapai pada taraf yang memuaskan walaupun berbagai program telah pemerintah gulirkan salah satunya seperti program sertifikasi guru.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kinerja mengajar guru di sekolah adalah supervisi dan motivasi. Menurut Engkoswara dan Komariah “supervisi dapat berarti pengawasan yang dilakukan oleh orang yang ahli atau profesional dalam bidangnya sehingga dapat memberikan perbaikan dan peningkatan/ pembinaan agar pembelajaran dapat dilakukan dengan baik dan berkualitas”.¹

Menumbuhkan motivasi kinerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala sekolah. Seorang pemimpin

¹Engkoswara dan Komariah, A. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011). hal 229.

pendidikan merupakan sentral dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan.²

Betapa pentingnya kepala sekolah sebagai sosok pimpinan yang diharapkan dapat mewujudkan harapan bangsa. Oleh Karena itu diperlukan seorang kepala sekolah yang mempunyai wawasan kedepan dan kemampuan iyang memadai dalam menggerakkan organisasiIsekolah. Tugas Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus mempunyai kepandaian menganalisis situasi di lingkungan kerja, seperti membimbing, memberi keteladanan, memotivasi kepada guru dan pegawai lainnya.³

Untuk membangun motivasi dan semangat kerja guru perlu adanya kepemimpinan yang baik dalam mencapai tujuan tersebut. Sebagai upaya memelihara harmonisasi, kesejahteraan guru dan menyesuaikan diri dengan situasi serta kondisi bawahan. Salah satu kekuatan dalam pengelolaan organisasi sekolah dan yang berperan untuk bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah, sebagai pemimpin kepala sekolah diharuskan mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan sekolah.

Untuk meningkatkan motivasi kinerja guru meliputi program pembinaan guru. Pembinaan guru dilakukan dengan mengikutsertakan guru dalam program Kelompok Kerja Guru (KKG). Melalui wadah ini para guru diarahkan untuk mencari berbagai pengalaman mengenai metodologi pembelajaran yang dapat diterapkan dalamIkegiatan pembelajaran dikelas. Pembinaan guru juga dilakukan melalui program supervisi.

Berdasarkan Pengamatan awal di tahun 2019 peneliti menemukan data bahwa di SDN Ketangirejo I terdapat beberapa guru yang kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, dan kurangnya rasa kepedulian terhadap sekolah,

²Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2006), Hal. 15

³ Muhammad Arif Syihabuddin, "Subyek Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Dasar", *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, Vol. 2 No. 1 2018, 111-126.

rendahnya motivasi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugasnya. Fenomena fenomena yang sudah dijelaskan diatas bahwa permasalahan tersebut membutuhkan perhatian yang serius di dunia Pendidikan. Karena tujuan utama pendidikan adalah terwujudnya tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut dan lebih intensif, agar pendidikan sekolah atau madrasah tetap dapat mencapai tujuan yang sebenarnya, maka perlu adanya pengembangan perilaku kepemimpinan kepala sekolah/madrasah terhadap motivasi kerja guru.

Mengingat pentingnya peran kepala sekolah, maka untuk mengetahui sejauhmana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kinerja guru SDN Ketangirejo I, maka peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Kajian Literatur

Berdasarkan beberapa kajian penggunaan dalam kinerja guru maka diperlukan motivasi sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkahtaku dalam mencapai tujuan.⁴ Sebagaimana dikatakan bahwa motivasi kinerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.⁵ Maksudnya motivasi kinerja guru adalah suatu proses yang dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan. Guru memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien karena motivasi sangat mempengaruhi kinerja guru.⁶

⁴Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers 2012), Hal. 276

⁵ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hal 110

⁶Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2010), Hal. 71-72

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rekayasa manusia.⁷

Lokasi penelitian utama yakni di SDN Ketangirejo I Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. Adapun pihak yang akan menjadi subyek penelitian dalam penelitian adalah Kepala Sekolah, Guru Kelas, Guru Mapel, dan juga PPSD SDN Ketangirejo I. Alasan memilih SDN Ketangirejo I karena peneliti ingin mengangkat bagaimana sebenarnya peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Ketangirejo I kecamatan Kejayan. Penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun pembelajaran 2021/2022.

Dalam penelitian ini peneliti akan mencari data yang berkenaan dengan langkah-langkah atau upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru di SDN Ketangirejo I, sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penemuan metode pengumpulan data.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari informan yakni kepala Sekolah, guru kelas, guru mata pelajaran, PPSD, Komite Sekolah, dan juga Paguyuban Wali Murid SDN Ketangirejo I Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.

Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi SDN Ketangirejo I, data tenaga pendidik dan kependidikan, foto kegiatan dan sebagainya, sehingga tidak ada kesan manipulasi data terkait penelitian yang dilakukan.⁸

Peneliti melakukan pengecekan keabsahan data atau validitas data digunakan sebagai pembuktian bahwa data yang diperoleh peneliti sesuai dengan kenyataannya, dan kesahihan data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif adalah dengan teknik triangulasi.⁹ Sugiono mengungkapkan bahwa dalam pengujian keabsahan data

⁷Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan*, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan RAD, (Bandung: CV. Alfabeta 2017), Hal.207.

⁸Indriantoro, Nur, dan Supomo, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen* (Yogyakarta: BPFE, 2000), 35.

⁹W. Lawrence Neuman, *Sosial Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches, Fourth Edition* (Boston: Allyn and Bacon, 2000), 171.

suatu penelitian kualitatif perlu dilakukan beberapa hal meliputi uji kredibilitas data (*validitas internal*), uji dependabilitas (*realibilitas*), uji transferabilitas (*validitas eksternal*), dan uji komfirmabilitas (*obyektivitas*). Agar penelitian kualitatif memenuhi dependabilitas, maka perlu disatukan dengan konfirmabilitas yang dilakukan melalui cara audit trail.¹⁰

Hasil dan Pembahasan

1. Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja

Sebagai seorang yang diberi kepercayaan lembaga untuk memimpin sekolah, kepala sekolah mempunyai tanggung jawab besar, mengelola sekolah dengan baik agar menghasilkan lulusan yang berkualitas serta bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan negara. Dengan kata lain mengelola sekolah secara baik adalah tanggungjawab utama kepala sekolah.

Disinilah, kepala sekolah berposisi sebagai manajer sekaligus pemimpin, dua peran yang diemban dalam satu waktu dan tidak bisa dipisahkan. Sebagai manajer, kepala sekolah berperan langsung dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, evaluasi, dan usaha perbaikan terus menerus. Dan sebagai pemimpin kepala sekolah harus memberikan keteladanan, motivasi, spirit pantang menyerah, dan selalu menggerakkan inovasi sebagai jantung organisasi.

Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai motivator, Sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu memberi dorongan, sehingga seluruh komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional, diantaranya:

- a. Kemampuan mengatur lingkungan kerja (fisik),
- b. Kemampuan mengatur suasana kerja/belajar, dan
- c. Kemampuan memberikan keputusan kepada warga sekolah.

Berkaitan dengan peran kepala sekolah menurut Mulyasa salah satu peran kepala sekolah yaitu sebagai motivator. Kepala sekolah harus memiliki strategi untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan

¹⁰Imam Gunawan, "Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik," *Jakarta: Bumi Aksara*, 2014.

funksinya. Motivasi dapat ditumbuhkan melalui: lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan.¹¹

Motivasi yang berasal dari bahasa latin yaitu “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah suatu proses untuk menggiatkan motif-motif menjadi perbuatan atau tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan/keadaan dan kesepian dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.¹²

Kepala sekolah perlu melakukan motivasi ketika tidak semua guru memiliki kemauan kinerja yang baik, karena dalam sekolah ada beberapa guru yang kinerjanya masih rendah maupun tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, hal ini sebagaimana kinerja guru di SDN Ketangirejo I Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan.

Sebagai kepala sekolah merasa perlu adanya motivasi yang harus ditingkatkan mulai dari tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri untuk terus maju dan kemandirian dalam bertindak.

Kepala sekolah sebagai pemimpin mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan, dan lain-lain.¹³

Bagi pimpinan SDN Ketangirejo I, guru-guru masih belum sepenuhnya memiliki motivasi kinerja yang tinggi, masih ada beberapa guru yang memiliki motivasi rendah, karena terlihat dari adanya guru yang tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sudarwan Danim, kepala sekolah adalah guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.¹⁴ Sementara menurut Daryanto, kepala sekolah adalah pemimpin pada suatu lembaga atau pendidikan.

¹¹E. Mulyasa *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2003)hal. 120

¹²Mesiono, *manajemen Organisasi*, (Medan: Cita Pustaka Media Perintis, 2012), Hal. 129

¹³Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: ALFABETA.2017), Hal. 36

¹⁴Sudarwan Danim, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Pengelolaan Pendidikan*. (Yogyakarta. AR Ruzz Media.2010), Hal. 145

Bagi kepala sekolah SDN Ketangirejo I bahwa kinerja guru yang terkadang pulang lebih awal, terkadang kurang aktif di kelas atau sering meninggalkan anak-anak di kelas merupakan salah satu problematik seorang pimpinan.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tahun 2019 penulis mengambil kesimpulan bahwa pelanggaran kedisiplinan dalam mematuhi tata tertib sekolah sering terjadi di SDN Ketangirejo I Kejayan dilihat dari sikap yang ditunjukkan oleh guru yang memiliki motivasi rendah, ada beberapa guru yang memiliki kinerja dan tanggung jawab yang rendah seperti terlambat masuk mengajar ke kelas, kurang disiplin waktu, sering datang terlambat, pulang lebih awal, bahkan tidak memberi tugas apabila tidak masuk mengajar.

Hal ini dilihat dari masih adanya kelas yang kosong, terutama pada kelas lima dan enam. Sedangkan guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dari besarnya tanggung jawabnya terhadap tugas dan kewajiban yang dijalankannya. Hal ini terlihat dari beberapa kali peneliti menemukan beberapa guru yang datang tepat waktu sesuai jadwalnya dan memiliki keterampilan dan kreatifitas yang tinggi.

Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SDN Ketangirejo I yang di maksud dalam penelitian ini adalah tidak lain untuk mengetahui bagaimana peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja tersebut. Motivasi adalah suatu sikap yang mendorong seseorang baik yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang, sehingga seseorang tersebut akan memiliki semangat, keinginan, dan kemaun yang tinggi demi keberhasilan mencapai tujuan bersama.

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala sekolah, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi disekolah. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara struktural dan administratif di sekolah. Oleh karena itu ia memiliki staf atau pejabat yang berada dibawah pimpinannya.¹⁵

Untuk itu peranan kepala sekolah SDN Ketangirejo I sebagai manager sudah menjalankan tugas dan fungsinya, itu dapat dilihat

¹⁵ Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaif, cet. ke-1, 2009), hal. 133

secara langsung sewaktu peneliti mengamati di lapangan yaitu dengan adanya koordinasi yang dilakukan kepala sekolah dengan guru dan staf lainnya akan tersampaikan informasi yang diterima kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal.

Kepala sekolah juga perlu melakukan pengawasan secara langsung yaitu melakukan kunjungan kelas untuk melakukan pengawasan proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) di kelas, melihat daftar hadir para guru, serta hasil laporan kerja guru pada akhir bulan. hal ini dilakukan untuk memperbaiki dan mengembangkan proses pembelajaran yang dilakukan di kelas, selain itu juga sebagai bahan supervisi dan evaluasi pengajaran guru di kelas untuk tahun berikutnya.

Peran kepala sekolah di SDN Ketangirejo I Kecamatan Kejayan sebagai motivator terbilang cukup baik dari pernyataan yang diberikan oleh beberapa orang guru. Hal ini terlihat dengan adanya 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, dan itu mungkin dikarenakan minimnya dana yang ada di lembaga tersebut.

Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan pendidikan dengan cara menggerakkan para bawahan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, dalam hal ini kepala sekolah bertugas melaksanakan fungsi-fungsi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan pendidikan maupun dengan menciptakan iklim kerja, dan budaya sekolah yang baik yang mendukung terlaksananya proses belajar mengajar secara efektif, efisien dan produktif.¹⁶

Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai tujuan sekolah.¹⁷

¹⁶ Syadzili, Muhamad Fatih Rusydi, Imam Fuadi, Ngainun Naim, *Ethnopedagogical Leadership; Awareness Leader In Applying The Significance of Hamangku Symbol, International Journal of Research Publications*, Volume: 108 No. 1 (2022): 262-270

¹⁷ Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung (PT. Rosda Karya. 2009), hal 55.

Penelitian terkait dengan peranan dan upaya yang dilakukan oleh kepala Sekolah SDN Ketangirejo I Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan. Peneliti dapat memahami bahwasannya kepala sekolah sudah cukup baik dalam melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kinerja guru meskipun belum sempurna.

2. Implikasi Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru

Pendidikan memerlukan sosok pemimpin yang sangat perhatian khususnya dalam ruang lingkup sekolah. Melalui kepemimpinan yang baik kita harapkan lahirnya generasi yang berkualitas, tenaga yang terlatih dan siap pakai dalam memenuhi kebutuhan dan berguna bagi masyarakat, bangsa dan Negara.

Dalam rangka mewujudkan semua itu hal ini juga tidak lepas dari peran serta guru sebagai ujung tombak pencetak generasi dan sekaligus merupakan faktor yang dominan dalam meningkatkan mutu pendidikan yang unggul. Dengan guru yang profesional dan berkinerja tinggi, diharapkan mutu pendidikan di sekolah dapat dicapai. Untuk menciptakan itu semua, maka kepala sekolah merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kinerja guru sehingga menjadi guru yang profesional dibidangnya.

Karena kinerja guru bisa diartikan sebagai prestasi kerja, penampilan kerja, ketepatan kerja dan produktivitas kerja. Kinerja antara satu orang dengan orang yang lain dapat saja berbeda namun dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang positif adalah sikap, perilaku dan aktivitas yang secara nyata mendukung pelaksanaan program kerja dan pencapaian organisasi.¹⁸

Menurut Mulyasa kinerja performansi dapat diartikan sebagai prestasi kerja dan pelaksanaan kerja. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil suatu keluaran dari suatu proses. Berdasarkan

¹⁸ Juli Amelia Nasucha, Moh Ismail, Ulfun Khoirotun, (2021), Relevansi Teori Behavioristik 'Classical Cinditioning' Dalam Meningkatkan Kemampuan Motorik Anak Didik Pada Kelompok Belajar Anggrek Taman Sidoarjo, *Journal Of Early Childhood Education Studies*, 1 (2), 110-142.

pengertian ini maka kinerja menunjuk pada proses dan hasil-hasil yang dicapai.¹⁹

Peningkatan kinerja dalam dunia pendidikan tidak lepas juga terhadap upaya peningkatan kompetensi guru itu sendiri, untuk melakukan peningkatan terhadap kualitas dan kompetensi kinerja sangat dibutuhkan kepala sekolah yang profesional pula, karena pemimpin yang demikian akan sangat menentukan terhadap usaha kepala sekolah dalam mengembangkan sekolah.

Kaitannya terhadap usaha dan peranannya kepala sekolah SDN Ketangirejo I dalam meningkatkan kinerja guru, dan juga melalui model kepemimpinannya akan tercapai cita-cita lembaganya. Kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru senantiasa menggunakan pendekatan dengan para bawahan yang mengedepankan persaudaraan untuk membangun kerjasama, dan tidak memandang bawahannya sebagai alat saja untuk mencapai tujuan, tetapi lebih memandang bawahan sebagai manusia yang harus dikembangkan dan digali potensi. dirinya, untuk bersama-sama bekerja dan mencapai tujuan bersama pula

Motivasi kinerja guru adalah suatu proses yang dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan.²⁰ Guru memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif dan efisien karena motivasi sangat mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja mengajar guru akan meningkat apabila guru memegang prinsip setia dan komitmen pada tugas mengajar, kreatif menguasai pelajaran, disiplin dalam bekerja, menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya.

Sangat diperlukan berbagai cara untuk memotivasi seseorang, baik dengan sikap maupun kata-kata, agar semangat kerja meningkat. Menurut Alex S. Nitisemito “semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik”.²¹

¹⁹E. Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005) Hal 136

²⁰Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2010), Hal. 71-72

²¹ Nitisemito, Alex S. *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia 1996, hal 96.

Kepala sekolah SDN Ketangirejo I, termasuk pimpinan yang melaksanakan aktivitas sehari-hari sangat disiplin, baik disiplin dari segi waktu maupun pekerjaan lainnya. Karena motivasi yang diberikan oleh pimpinan akan menjadi dorongan bawahan dalam mencapai prestasi kerja yang terbaik yang ditandai dengan beberapa indikator atau karakteristik yang menunjukkan motivasi, seperti perilaku, upaya, kerajinan, perhatian, kedisiplinan ketekunan dan lain-lain atau penggerak yang dilakukan agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah diucapkan.

Aktivitas kepala sekolah dalam memotivasi guru terlihat dengan keberadaannya di sekolah mulai dari sebelum bel berbunyi tanda masuk sekolah, sampai bel berbunyi tanda waktu pulang sekolah, terlihat kepala sekolah lebih awal sudah berada di sekolah, begitu juga kepala sekolah tidak pulang kantor sebelum guru guru lainnya pulang terlebih dahulu. Begitu pula sewaktu ada di ruangnya beliau ada saja yang dikerjakan dan ini membuat dewan guru sebagai bawahannya merasa termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Dari sini dapat di diketahui bahwa implikasi peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SDN Ketangirejo I antara lain :

1. Peningkatan kinerja dewan guru dalam melaksanakan tupoksinya
2. Kedisiplinan dewan guru dan siswa meningkat
3. Sarana dan prasarana di sekolah lebih memadai
4. Kegiatan belajar mengajar di kelas lebih aktif dan variatif
5. Memunculkan daya kreatifitas dewan guru pada saat KBM seperti contoh: membuat media pembelajaran sendiri dan juga hiasan dinding di kelas yang lebih variatif.

Catatan Akhir

Berdasarkan temuan penelitian mengenai “peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SDN Ketangirejo I” dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN Ketangirejo I Kecamatan Kejayan Kabupaten Pasuruan, berdasarkan hasil penelitian di lokasi menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi

kinerja guru, dengan melakukan pendekatan-pendekatan, yang dapat membujuk atau memberikan motivasi guru untuk selalu bekerja sesuai dengan tupoksinya masing-masing, dengan keahlian dalam bidang studi yang diajarkannya.

2. Implikasi peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di SDN Ketangirejo I antara lain meningkatnya kinerja dari dewan guru, sarana dan prasarana di lembaga cukup memadai, dan hubungan yang baik di antara stekholder di lembaga setempat..

Daftar Rujukan

Donni Juni Priansa, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: ALFABETA.2017),

E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*. (Bandung: Remaja Rosdakarya 2003)

_____. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2005),

Engkoswara dan Komariah, A. *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2011).

Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuran*, (Jakarta:PT Bumi Aksara 2010),

Imam Gunawan, “*Metode Penelitian Kualitatif: Teori Dan Praktik*,” Jakarta: Bumi Aksara, 2014.

Indriantoro, Nur, dan Supomo, *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2000),

Juli Amelia Nasucha, Moh Ismail, Ulfun Khoirotun, (2021), Relevansi Teori Behavioristik ‘Classical Cinditioning’ Dalam Meningkatkan Kemampuan Motorik Anak Didik Pada Kelompok Belajar Anggrek Taman Sidoarjo, *Journal Of Early Childhood Education Studies*, 1 (2), 110-142.

Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers 2012),

- Mesiono, *Manajemen Organisasi*, (Medan: Cita Pustaka Media Perintis, 2012),
- Muhammad Saroni, *Manajemen Sekolah*, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2006),
- Ngalim Purwanto. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: PT. Rosda Karya. 2009),
- Nitisemito, Alex S. *Management Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia 1996),
- Sudarwan Danim, *Manajemen Pendidikan Konsep dan Pengelolaan Pendidikan*. (Yogyakarta. AR Ruzz Media.2010),
- Sugiyono, *Metode penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan RAD*, (Bandung: CV. Alfabeta 2017),
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: Elkaf, cet. ke-1, 2009),
- Syadzili, Muhamad Fatih Rusydi, Imam Fuadi, Ngainun Naim, Ethnopedagogical Leadership; Awareness Leader In Applying The Significance of Hamangku Symbol, *International Journal of Research Publications*, Volume: 108 No. 1 (2022): 262-270
- Syihabuddin, Muhammad Arif, “Subyek Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Dasar”, *JALIE; Journal of Applied Linguistics and Islamic Education*, Vol. 2 No. 1 2018
- W. Lawrence Neuman, *Sosial Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches, Fourth Edition*, (Boston: Allyn and Bacon, 2000),
- Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014),