

MOTIVASI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMA NEGERI 9 SAMARINDA

Muhammad Irfan Fanani¹ Iman Surya² Rita Kala Linggi³

Abstrak

Muhammad Irfan Fanani, Motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 9 Samarinda. Dibawah bimbingan Bapak Dr. Iman Surya, M.Si dan Ibu Dr. Rita Kala Linggi, M.Si.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 9 Samarinda.

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sumber data yang digunakannya itu teknik purposive sampling. Sementara fokus penelitian ini adalah : 1. Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dengan tingkat kebutuhan sebagai berikut : a. Kebutuhan yang bersifat Fisiologis (physiological), b. Kebutuhan akan Rasa Aman (safety and security needs), c. Kebutuhan sosial dan Rasa Saling Memiliki (social and belongingness), d. Kebutuhan akan Penghargaan (prestige esteem needs), dan e. Kebutuhan untuk mempertinggi Kapasitas Kerja (self actualization). Dan 2. Faktor penghambat Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Samarinda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bagaimana Kepala Sekolah dapat memberikan Motivasi terhadap para Pegawai maupun Guru di SMA Negeri 9 Samarinda untuk menunjukkan dan meningkatkan kinerja dari tiap-tiap guru yang ada di SMA Negeri 9 Samarinda. Bahwa dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Samarinda tidak hanya dari Kepala Sekolah saja, melainkan dari tiap-tiap individu itu sendiri apakah memiliki rasa tanggung jawab akan hak dan kewajibannya yang bertujuan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas dari Guru itu sendiri maupun para siswa didik mereka. Serta menunjangnya fasilitas-fasilitas yang memadai guna meningkatkan motivasi tiap Guru dalam urusan belajar mengajar. Sedangkan Kepala Sekolah sebagai penyokong berlangsungnya aktivitas di sekolah dan juga sebagai motivasi bagi tiap-tiap guru untuk meningkatkan kinerja guru tersebut

Kata Kunci : Motivasi, kepala sekolah, guru, kinerja

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : irfan27031993@gmail.com

² Dosen Program Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

³ Dosen Program Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman

Pendahuluan

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka upaya yang paling strategis adalah dengan melalui pendidikan. Manusia membutuhkan pendidikan dalam kehidupannya, pendidikan merupakan usaha agar manusia dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses pembelajaran. Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia No.20 Tahun 2003 ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu Sistem Pendidikan Nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dalam Undang-undang.

Motivasi merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektifitas suatu individu. Perannya yang khas adalah dalam hal penumbuh gairah, merasa senang dan semangat untuk belajar dan mengajar. Siswa dan guru yang memiliki motivasi kuat, akan mempunyai banyak energi untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Sebagai salah satu komponen dalam belajar mengajar, guru memiliki posisi yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran dalam merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Guru juga memiliki kedudukan sebagai figur sentral dalam meningkatkan proses belajar mengajar. Guru sebagai tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang akan menghasilkan tamatan yang diharapkan.

Agar proses pendidikan di sekolah dapat berjalan dengan baik, dan mencapai tujuannya, maka diperlukan tenaga-tenaga pengajar yang memadai, berkualitas dan yang memiliki efektivitas kerja yang tinggi, sehingga pada akhirnya proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik agar tercapai tujuan pendidikan yang diharapkan, hal tersebut mengandung arti bahwa kerja pegawai dikatakan efektif apabila kerja itu dicapai sesuai dengan waktu dan target yang telah direncanakan dengan menggunakan sumber-sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

Dari uraian diatas maka motivasi kepala sekolah merupakan faktor yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas kerja, sehingga apabila motivasi kepala sekolah baik maka kemajuan sekolah akan tercapai. Demikian juga sebaliknya sebagai pemimpin, kepala sekolah dituntut untuk berupaya keras mengelola seluruh kegiatan disekolah dengan efektif dan efisien, sehingga proses belajar mengajar di sekolah dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh lagi tentang “Motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 9 Samarinda”.

Kerangka dasar teori

Kompetensi

Menurut Wahyudi (2009:32) Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau kemampuan dalam menjalankan wewenang, tugas, dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/madrasah. Dalam peraturan tersebut terdapat lima dimensi kompetensi yaitu: kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

Kepala Sekolah

Menurut Teori Maslow(Wursanto, 2005 303), yang menggolongkan kebutuhan-kebutuhan manusia itu ke dalam lima tingkatan. Adapun tingkat-tingkat kebutuhan menurut Maslow tersebut, yakni :

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis (*physiological*)
Merupakan kebutuhan-kebutuhan untuk menunjang kebutuhan manusia. Misalnya : minum, makan, pakaian, tempat tinggal, seks, dan lain-lain.
2. Kebutuhan akan rasa aman (*sefety and security needs*)
Adalah kebutuhan terbatas dari bahaya fisik dan rasa takut akan kehilangan pekerjaan, harta benda, tempat tinggal, dan lain-lain.
3. Kebutuhan sosial dan rasa saling memiliki (*social and belongingness*)
Karena manusia adalah mahluk sosial maka mereka perlu mengadakan pergaulan dengan orang lain, yang termasuk dalam kebutuhan ini antara lain kebutuhan akan kelompok (teman), afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau (*prestige esteem needs*)
Apabila orang telah memenuhi kebutuhan mereka untuk bergaul, mereka cenderung ingin merasa ingin di hargai orang lain. Jenis kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kuasa, prestise, status dan keyakinan pada diri sendiri.
5. Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*)
Merupakan kebutuhan untuk menjadi orang-orang yang di rasakan mampu mewujudkan serta memaksimalkan potensi, kemampuan dan keterampilan dalam mencapai sesuatu yang di dambakan.

Indikator Kepala Sekolah Profesional

Perspektif kedepan mengisyaratkan bahwa kepala sekolah juga harus mampu berperan sebagai *figure* dan *mediator*, bagi perkembangan masyarakat dan lingkungannya. Dengan demikian pekerjaan kepala sekolah semakin hari semakin meningkat. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas kepala sekolah tidak dapat dipisahkan satu sama lain karena saling terkait dan saling mempengaruhi, serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah.

Menurut Mulyasa (2009 : 98-122) Paradigma baru manajemen pendidikan menuntut kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman,

kepala sekolah harus berperan sebagai *educator* (Pendidik), *leader* (Pemimpin), manajer, administrator, supervisor, innovator, dan motivator. Untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja kepala sekolah adalah dengan melihat fungsi kepala sekolah tersebut.

Kinerja

Dalam hal indikator kinerja menurut Makmun dalam Usman (2012 : 71) mengemukakan bahwa karakteristik seseorang profesional harus dapat menunjukkan karakter sebagai berikut :

1. Mampu melakukan suatu pekerjaan tertentu secara rasional, yaitu memiliki visi dan misi yang jelas
2. Menguasai perangkat pengetahuan (teori, dan konsep, prinsip dan kaidah, hipotesis dan generalisasi, informasi dan sebagainya).
3. Menguasai perangkat keterampilan
4. Memahami perangkat persyaratan ambang (basic standard)
5. Memiliki daya (motivasi) dan citra (aspirasi) unggulan dalam melakukan tugas pekerjaannya
6. Memiliki kewenangan (otoritas)

Dalam melaksanakan tugasnya harus profesional dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Indikator guru yang profesional dapat dilihat dari hasil yang ia kerjakan dan tercapainya sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan waktu yang direncanakan. Pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien serta berkualitas dapat meningkatkan prestasi belajar siswa. Hal ini merupakan harapan dari semua warga sekolah, orang tua murid, dan masyarakat serta merupakan tujuan dari pendidikan nasional.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Harbani Pasolong (2007:186-189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins (2002:50), adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat di dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang di perlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang di perlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

b. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins (2002:208), adalah untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (1) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik. (2) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan

pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan dari pegawai lain, pegawai lebih baharia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

c. Energy

Energy menurut Jordan E. Ayan (2002:47), adalah pemercik api menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif pegawai terhambat.

d. Teknologi

Teknologi menurut Gibson dkk (1997:197), adalah tindakan fisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi tekhnologi dapat di katakan sebagai “tindakan yang di kerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

e. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kinerja yang bermanfaat baginya, jika pegawai mendapat kompensasi yang setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat berkerja dengan senang dan tekun.

f. Kejelasan tujuan

Widodo dalam Pasolong (2007:189) mengatakan bahwa seorang pemimpin birokrasi harus menentukan apa yang menjadi tujuan dari organisasi pemerintah dan menentukan pula kriteria kerjanya.

g. Keamanan

Menurut George Straus dan Leonard Sayles (1990:100), adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang yanh menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat.

Definisi Konsepsional

Dalam penulisan ini penulis menguraikan definisi konsepsional yang menyangkut judul skripsi agar mempermudah dalam memahami maksud pembahasan ini. Definisi konsepsional menggambarkan hubungan antara suatu konsep dengan konsep khusus lain yang akan diteliti. Istilah konsepsional merupakan suatu pedoman yang lebih nyata.

Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 9 Samarinda adalah kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mendorong dan mempengaruhi peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar serta mengembangkan dan menerapkan fungsi kepala sekolah yang profesional dalam menuju pencapaian proses pendidikan yang lebih baik di SMA Negeri 9 Samarinda.

Metode penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian dalam penulisan ini bertujuan untuk memecahkan masalah seperti yang telah dirumuskan sebelumnya dan untuk mengetahui Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 9 Samarinda.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif yaitu suatu cara dengan jalan mengumpulkan bahan-bahan berupa kata-kata yang tertulis ataupun lisan, dan bukan dari hipotesis yang diukur dengan angka-angka.

Adapun menurut Moleong (2005), penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya.

Jadi dalam Artikel ini penulis berupaya memberikan gambaran secara sistematis, faktual dan akurat tentang kondisi yang ada pada lokasi penelitian mengenai objek yang diteliti, dimana dikemukakan juga fakta yang berhubungan dengan kondisi tersebut dan berdasarkan fakta-fakta yang ada akan diambil suatu kesimpulan.

Fokus Penelitian

Berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka yang menjadi fokus penelitian dalam penulisan ini adalah:

1. Motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 9 Samarinda, dengan tingkat kebutuhan sebagai berikut :
 - a. Kebutuhan yang bersifat Fisiologis (*physiological*)
 - b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*sefety and security needs*)
 - c. Kebutuhan Sosial dan rasa saling memiliki (*social and belongingness*)
 - d. Kebutuhan akan penghargaan (*prestige esteem needs*)
 - e. Kebutuhan untuk mempertinggi Kapasitas Kerja (*self actualization*)
2. Faktor penghambat motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN 9 Samarinda.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2003:156). Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan penelitian kepustakaan sebagai data dengan mencari data berdasarkan literatur-literatur dan buku-buku yang relevan sebagai bahan penunjang untuk memudahkan penelitian.

2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), metode pengumpulan data dengan terjun langsung kelapangan untuk mencari data, pada metode ini dilakukan beberapa kegiatan yaitu :
 - a. Observasi yaitu kegiatan pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap obyek penelitian guna memperoleh data yang aktual dari sumber data .
 - b. Wawancara (*Interview*), yaitu mengadakan wawancara dengan informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang berkaitan dengan penelitian ini.
 - c. Dokumentasi yaitu cara pengumpulan data dengan cara mengamati, mencatat dokumen-dokumen, buku panduan, arsip-arsip maupun data-data lain yang digunakan dengan maksud karena peneliti ingin memperoleh data sekunder yang erat kaitannya dengan fokus penelitian dan untuk menambah kelengkapan dalam menganalisis data penelitian.

Hasil penelitian

Motivasi Kepala Sekolah

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah peningkatan kinerja guru. Oleh sebab itu, motivasi menjadi sangat penting untuk mencapai keberhasilan sekolah. Keberadaan motivasi dalam diri seseorang sangat penting diketahui dan dipahami, untuk kemudian dikembangkan guna tujuan-tujuan organisasi. Tentu saja, pemanfaatan motivasi tersebut didasari atau dilandasi serta ditunjang dengan faktor-faktor pendukung lainnya, misalnya kedisiplinan, kesejahteraan, pemberdayaan, dan lain-lain.

Kepala Sekolah sebagai motivator, kepala sekolah 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).

Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dengan tingkat kebutuhan

1. Kebutuhan yang bersifat fisiologis

Guna memenuhi kebutuhan fisiologis, khususnya dalam lingkungan sekolah, Kepala Sekolah selaku pemimpin hanya dapat memfasilitasi setiap kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan untuk menunjang kehidupan sehari-hari setiap orang. Karena dalam kebutuhan ini setiap orang memiliki caranya masing-masing dalam menjalankan kehidupannya khususnya di lingkungan sekolah.

Seperti yang telah disampaikan Ibu Kepala Sekolah kepada Penulis :

“ Dalam lingkungan sekolah saya Kepala Sekolah selaku pemimpin didalamnya hanya dapat memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat digunakan dalam kegiatan sehari-hari setiap orang di sekolah, contohnya, Ruang Kelas yang digunakan untuk berlangsungnya kegiatan belajar mengajar, Ruang Guru, Kantin sekolah, Halaman Sekolah, Tempat parkir, Toilet/wc dll.” (Wawancara 30 April 2018).

Jadi dalam hal ini peran kepala sekolah tidak terlalu berperan penting dikarenakan kebutuhan fisiologis itu sendiri adalah kebutuhan yang hanya dapat dipenuhi oleh setiap orang itu sendiri sedangkan kepala sekolah dalam lingkungan sekolah hanya memfasilitasi guna bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari setiap orang. Itu lah mengapa kebutuhan fisiologis terdapat ditempat teratas dalam kehidupan sehari-hari, karena setiap orang memiliki ketertarikan terhadap sesuatu yang berbeda-beda contohnya ada orang yang memiliki cita-cita yang sangat tinggi dan ada juga orang yang bercita-cita biasa-biasa saja dan ada pula orang yang mampu membuat dirinya termotivasi dan apa yang membuatnya tidak termotivasi. Hal ini selalu terjadi dalam kehidupan sehari-hari setiap orang.

2. *Kebutuhan akan rasa aman*

Guna memberikan rasa aman terhadap guru Kepala Sekolah selalu memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri setiap guru. Contohnya adanya peluang untuk para guru yang mempunyai prestasi baik dalam kinerjanya memberikan peluang/memudahkan kinerja guru yang dimana guru memiliki jam kerja yaitu 24 jam apabila kurang dari 24 jam guru tidak mendapatkan tunjangan sertifikasi maka apabila guru kurang dalam jam kerjanya maka guru akan pergi untuk mencari jam tambahan sedangkan bagi guru yang berprestasi akan saya berikan tanggung jawab lain yang dapat memenuhi jam kerja 24 jam itu untuk meningkatkan kinerja guru.

Seperti yang penulis dapatkan dari penjelasan ibu Kepala Sekolah, yang mengatakan :

“ Setiap guru itu mempunyai pembagian jam kerja atau jam mengajar, dan pembagian tugas-tugas lain. jadi saya membantu para guru dengan memberikan kesempatan kepada guru dengan, memberikan para guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan diluar oleh sekolah entah itu seminar atau menjadi wakil bagi sekolah dalam kegiatan apapun guna meningkatkan prestasi siswa dan kinerja guru.”(Wawancara 27 April 2018)

3. *Kebutuhan sosial dan rasa saling memiliki*

Pada tingkat kebutuhan ini khususnya dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki peran yang sangat signifikan, karena setiap orang yang

bersosial mereka perlu adanya pergaulan atau perkumpulan yang dimana didalam nya terdapat berbagai macam sifat-sifat manusia khususnya di lingkungan sekolah. Hal yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah selalu mengawasi serta mampu membimbing dalam kegiatan-kegiatan kelompok yang ada di sekolah, karena baik guru maupun siswa mereka memiliki cara masing-masing dalam menjalankan suatu kelompok baik dalam hal yang bersifat positif maupun yang biasa-biasa saja.

Seperti yang telah dikatakan Ibu Kepala Sekolah selaku pemimpin di Sekolah :

“ Saya sebagai Kepala Sekolah biasanya selalu terjun langsung dalam kegiatan yang terjadi di dalam lingkungan sekolah baik itu yang sudah di agendakan maupun yang terjadi begitu saja, contohnya saya selalu memberikan kegiatan-kegiatan yang dimana didalamnya guru maupun siswa dapat berdampingan menjalankan kegiatan yang dibuat dengan bersama-sama seperti contohnya setiap hari Jum’at saya selalu mengharuskan setiap siswa ataupun guru untuk turun kelapangan untuk mengikuti senam pagi ataupun jalan santai yang dilakukan di sekitar lingkungan sekolah dan ada kalanya juga setiap hari yang memiliki waktu yang luang saya selalu berusaha membuat kegiatan yang dapat dilakukan oleh guru dan siswa secara bersama-sama.” (Wawancara 28 April 2018).

Jadi dalam hal ini peran kepala sekolah sangat penting guna untuk memenuhi kebutuhan sosial yang ada di lingkungan sekolah, hal tersebut dilakukan guna untuk agar kebutuhan ini tidak menjadi penghalang bagi setiap guru maupun para murid untuk menyesuaikan diri secara emosional dan bertujuan untuk mempererat tali silaturahmi baik antara kepala sekolah, guru, murid atau pun orang di sekitar lingkungan sekolah.

4. *Kebutuhan akan penghargaan*

Dalam pemberian pencapaian penghargaan terhadap Guru, Kepala Sekolah harus memberikan tolok ukur dalam pemberian penghargaan kepada Guru yang berprestasi seperti hasil wawancara penulis terhadap Kepala Sekolah.

Hal ini sesuai dengan petikan hasil wawancara Ibu Nur Hayati, M.Ed selaku Kepala Sekolah di SMA Negeri 9 Samarinda.

“Pemberian Prestasi itu bisa berupa yang terukur seperti berhasil membimbing siswa untuk mendapatkan prestasi atau memenangkan lomba/kompetisi, prestasi yang didapat atas diri pribadi seperti memenangkan lomba/kompetisi guru. Prestasi dalam kinerja baik itu disiplin, hasil kerja yang baik itu akan menjadi bagian dari penghargaan untuk diri sendiri.”(Wawancara 27 April 2018)

Karena adanya dana yang terbatas pada setiap sekolah pada saat ini dan hanya ada dana BOS dari pemerintah karena dilarang adanya pungutan dan aturan yang tidak mudah bagi setiap sekolah maka pemberian penghargaan kepada guru tidak selalu berupa uang melainkan dari tolok ukur kinerja guru maupun dalam bimbingan ke siswa di sekolah.

Karena seperti yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dengan Ibu Kepala Sekolah Ibu Nur Hayati, M.Ed

“ Saya memberikan penghargaan terhadap prestasi itu tidak selalu dihargai oleh uang/tidak berupa dengan uang lebih kepada tanggung jawab dan kepercayaan terhadap guru dalam menyelesaikan tugas yang diamanatkan atau ditugaskan”.(Wawancara 27 April 2018)

Hal ini yang menjadi tolak ukur Kepala Sekolah dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang berprestasi di SMA Negeri 9 Samarinda. Dengan memberikan kondisi kerja yang baik kepada guru maka guru akan lebih termotivasi dengan adanya dukungan moril ataupun materil terutama kepada guru yang berprestasi dengan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab atas suatu yang dapat memingkatkan etos kerja ke yang jauh lebih baik.

5. Kebutuhan untuk mempertinggi Kapasitas Kerja

Dalam meningkatkan kinerja dan kualitas guru yang dirasa mampu mewujudkan serta memaksimalkan potensi, kemampuan dan keterampilan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan setiap guru harus memiliki kesadaran dan rasa tanggung jawab akan hak dan kewajibannya.

Seperti yang Ibu Kepala Sekolah jelaskan kepada Penulis dalam hasil wawancara tentang bagaimana kinerja Guru.

“Tujuan saya dalam meningkatkan kinerja pegawai/guru yang kembali kepada guru itu sendiri apakah dia akan memiliki rasa tanggung jawab atau tidak. Karena semua tergantung kinerja pegawainya karena bukan kinerja kepala sekolah saja yang berpengaruh tetapi kinerja guru juga dapat memberikan peran besar dalam pelayanan pendidikan. Karena apabila kinerja kepala sekolah tidak baik, dan kinerja guru tidak baik maka pelayanan pendidikan tidak akan maksimal kepada siswa itu sendiri yang kemudian dapat diterapkan dalam masyarakat.”(Wawancara 3 Mei 2018)

Jadi dalam penjelasan diatas dikatakan bahwa guna memenuhi kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas kerja guru maka Kepala Sekolah memberikan contoh yang baik serta meningkatkan fasilitas-fasilitas yang ada disekolah yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas kerja serta dalam pemberian pelayanan pendidikan secara maksimal yang dilakukan oleh guru itu sendiri baik dilingkungan sekolah maupun di lingkungan masyarakat sekitar.

Faktor Penghambat

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dilapangan ada beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Samarinda salah satunya, kurangnya kesadaran guru akan kewajibannya serta kemampuan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja itu sendiri.

Seperti yang sudah dijelaskan oleh Ibu Nur Hayati, M.Ed selaku Kepala Sekolah :

“ Penghambat seorang guru untuk berkembang yang paling menjadi penghambat utama adalah guru itu sendiri, apakah ada kemauan untuk membenahi kinerja dari guru itu sendiri, karena faktor lingkungan dan fasilitas hanya pendukung saja. Karena manusia ada berbagai macam contohnya manusia itu ada yang “tahu- mau, mau-tahu, mau-tidak mau, tidak tahu-mau, tidak tahu-tidak mau”. (Wawancara 5 Mei 2018)

Kepala Sekolah memberikan saran kepada Guru, seperti :

“Saya selalu menyarankan kepada guru bahwa kerja itu adalah ibadah tanggung jawab, harusimbang antara melaksanakan tanggung jawab dengan menuntut hak karena kalo bagaimanapun setiap manusia tau antara hak dan kewajiban, sehingga saya selalu menekankan kepada tanggung jawab dunia akhirat itu saja. Karena sekolah adalah rumahnya guru karena kepala sekolah suatu saat bisa dipindah jadi kalo guru tidak menjaga memperbaiki merawat rumah kita lalu siapa lagi yang menjaga rumah kita.”(Wawancara 27 April 2018)

Faktor penghambat lain yang terjadi di sekolah adalah Lingkungan sekolah yang kurang kondusif, dalam keadaan yang tidak diduga-duga, kegiatan yang tidak sesuai dengan jadwal sekolah yang sangat mengganggu kegiatan belajar mengajar.

Jadi dalam wawancara yang didapat penulis, bahwa faktor penghambat paling utama itu adalah diri sendiri, bagaimana menerapkan dan mengimplementasikan apa yang sudah ada dan didapat dalam kehidupan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari yang bertujuan untuk kepentingan diri sendiri maupun orang disekitarnya. Karena peran Kepala Sekolah itu hanya memfasilitasi dan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang nantinya dapat dijalankan sebagaimana semestinya sesuai dengan aturan yang ada.

Kesimpulan dan saran

Kesimpulan

Setelah penulis mengkaji dan mengadakan analisa tentang Motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 9 Samarinda, maka penulis dapat menyimpulkan gambaran singkat dari penelitian skripsi ini sebagai berikut :

1. Motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 9 Samarinda
 - a. Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja Guru dan motivasi guru sudah berjalan cukup baik yaitu dapat dilihat dari kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi yang diterapkan dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang di pegang antara lain memberikan motivasi kepada guru, pegawai dan siswa, serta mengatur lingkungan fisik dan suasana kerja. Kepala sekolah memberikan motivasi dengan memberikan hadiah, kepercayaan dan pujian. Motivasi positif berupa pujian menurut beliau merupakan hal sederhana yang diucapkan oleh seseorang namun dapat berdampak positif bagi orang yang di berikan pujian, terutama pujian yang membangun yang dapat

- membangkitkan motivasi dalam diri seseorang, namun belum sepenuhnya dapat mengatur lingkungan dan suasana kerja.
- b. Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja Guru sudah berjalan dengan baik, yang dapat dilihat dari tingkat efisiensi yang dimana para Guru memiliki kemampuan kerja yang memadai, hanya saja dalam upaya peningkatan kinerja Guru masih terkendala dengan kurangnya sarana dan prasarana serta fasilitas yang belum terpenuhi.
 - c. Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru agar dapat merangsang dalam hal peningkatan kinerja Guru sudah berjalan cukup baik, dapat dilihat dari cara pimpinan memperlakukan pegawai dan mengarahkan pegawai ke arah tujuan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat diarahkan kearah peningkatan kinerja yang lebih optimal.
 - d. Diharapkan semua guru lebih memotivasi dirinya sendiri untuk mengabdikan dirinya dalam membimbing, mendidik dan mengajar peserta didik agar mereka menjadi generasi Robbani yang berguna bagi Agama, nusa dan bangsa. Kepala sekolah selaku pemimpin diharapkan kepemimpinannya lebih mengutamakan kepada pelayanan prima bagi semua pelanggan pendidikan baik pelanggan internal (guru, pegawai, pustakawan, laboran dll), maupun pelanggan eksternal (peserta didik, wali peserta didik, masyarakat, stake holder dll).
2. Faktor Penghambat dalam meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 9 Samarinda. faktor penghambat paling utama itu adalah diri sendiri, bagaimana menerapkan dan meimplementasikan apa yang sudah ada dan didapat dalam kehidupan untuk diterapkan dalam kehidupan sehari-hari yang bertujuan untuk kepentingan diri sendiri maupun orang disekitarnya. Karena peran Kepala Sekolah itu hanya memfasilitasi dan memberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang nantinya dapat dijalankan sebagaimana semestinya sesuai dengan aturan yang ada.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan langsung dilapangan tentang Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 9 Samarinda, pada kesempatan ini penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terkait dan pihak yang ingin mengembangkan penelitian yang sejenis. Adapun saran-saran tersebut sebagai berikut :

1. Agar motivasi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja Guru dapat berjalan dengan baik, maka diharapkan kepala sekolah dapat melakukan koordinasi yang terarah dan efektif. Kepala sekolah hendaknya memperhatikan dan selalu mengarahkan kepada Guru maupun peserta didik dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru serta prestasi belajar siswa, kepala sekolah seharusnya membuka berbagai jenis kegiatan yang mendukung sebagai sarana pengembangan potensi-potensi Guru. Dengan sarana tersebut, maka akan

- sangat berpengaruh terhadap potensi guru dan keberhasilan sekolah. Dengan adanya kerjasama yang baik antara kepala sekolah, guru, dan siswa maka hasilnya pun akan menjadi baik.
2. Untuk menunjang kinerja guru hendaknya kepala sekolah mampu mengusahakan dan menciptakan bagaimana agar suasana sekolah tetap terjaga kondusif. sehingga dapat melakukan kegiatan-kegiatan maupun pembelajaran dengan baik. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan bahwa guru juga manusia, manusia bukanlah benda mati yang dapat dikemas oleh si produsen untuk menjadi sebuah produk sesuai dengan yang mereka inginkan. Manusia adalah makhluk hidup yang memiliki akal pikiran yang tentunya mempunyai karakter yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Sehingga dalam hal pencapaian tujuan pendidikan perlu memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan yang diselaraskan dengan tujuan pendidikan.
 3. Walaupun kepala sekolah SMAN 9 Samarinda sudah dianggap telah melaksanakan kepemimpinan dengan baik. Namun tak ada gading yang tak retak, dan tentunya dalam kelebihan tersebut pasti terdapat kekurangan, maka disarankan kepada kepala sekolah untuk lebih meningkatkan lagi kepemimpinannya, karena kepemimpinannya sangat diperlukan oleh guru, siswa bahkan pegawai lainnya.
 4. Bagi guru, motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik maupun ekstrinsik diperlukan sehingga kinerja guru yang dihasilkan akan tercapai secara maksimal. Namun tetap motivasi intrinsik yang paling dominan, karena motivasi dari dalam atau dari diri sendiri merupakan motivasi yang paling kuat. (2) Bagi Kepala Sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan dan memberikan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih maksimal. (3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru selain motivasi kerja, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kinerja guru.
 5. Bagi dinas pendidikan, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangsih pemikiran dalam upaya mewujudkan pendidikan yang lebih baik. Dinas pendidikan dalam merekrut kepala sekolah kiranya dapat memilih orang-orang yang tepat, memilih kepala sekolah yang berkualitas (memiliki wawasan yang luas, jujur, amanah, bertanggung jawab, memiliki pandangan ke depan, kreatif dan inovatif, serta memiliki integritas yang baik).

Daftar Pustaka

- Aan, Komariah. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Bumi Aksara, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis (Edisi Revisi VI)*. PT. Rineka Cipta, Jakarta

- Kamus Besar Bahasa Indonesia, (2001), Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Republik Indonesia, Jakarta
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung
- Moleong, Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mulyasa, 2002. *Managemen Berbasis Sekolah*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____, 2007. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- _____, 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. PT. Remaja Rosdakarya, Jakarta
- Pasalong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta
- Rahman dkk. 2006. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Alqaprint, Jatinagor
- Siagian, Sondang P. 2001. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta, bina Aksara
- Sinambela, Lijan Poltak dkk. 2006. *Reformasi Pelayanan Publik. Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Sugiyono, 2003. *Metode Penelitian Administrasi Cetakan ke-16*, Alfabeta, Bandung
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Jakarta
- Usman, Husein dan Seriyady Akbar, Purnomo, 2003. *Metode Penelitian Sosial*, PT. Bumi Aksara, Bandung
- George Straus dan Leonard Sayles 1990. *Mengelola sumber daya manusia*,
- Robbins, Stephen P. dan Timonthy A, Judge. 2002. *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Wahjosumijo, 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta : Andi.

Dokumen-dokumen :

- Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 31 Ayat 1
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Sumber Internet :

- <http://ayobangkitindonesiaku.wordpress.com/2007/Kepemimpinan-transformasional-dan-visioner>