

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI MENGAJAR GURU
PADA SD NEGERI 228 LAGARONG
KECAMATA MALILI KABUPATEN LUWU TIMUR**

TESIS



SUHAENA

NIM: 4619104032

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Magister**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

2022

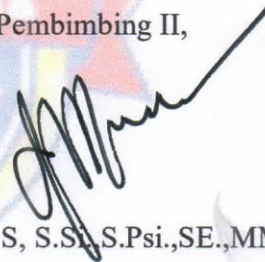
HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur
2. Nama Mahasiswa : Suhaena
3. NIM : 4619104032
4. Program Studi : Manajemen

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I,

Pembimbing II,

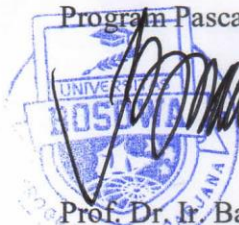


Dr. Sukmawati Marjuni, SE.,M.Si.

Dr.Ir.Lukman S, S.Si, S.Psi.,SE.,MM.,IPU

Mengetahui

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si.
NIDN: 0913017420

Ketua Program Studi



Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si.
NIDN. 195611019830510

HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari / Tanggal : Jum'at / 18 Februari 2022

Tesis Atas Nama : Suhaena

NIM : 4619104032

Telah Diterima oleh Panitia Ujian Tesis Program Pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Pada Program Studi Manajemen.

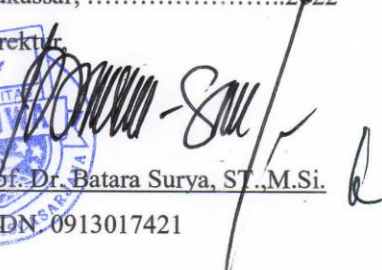
PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Sukmawati Mardjuni, SE.,M.Si. (.....)
(Pembimbing I)

Sekretaris : Dr.Ir.Lukman S, S.Si.,S.Psi.,SE.,MM.,IPU (.....)
(Pembimbing II)

Anggota Penguji : 1. Dr, Miah Said,S.E.,M.Si. (.....)
: 2. Dr. Firman Menne, S.E.,M.Si.,Ak. (.....)

Makassar, 18 Februari 2022

Direktur

Prof. Dr. Batara Surya, ST.,M.Si.
NIDN 0913017421

PERNYATAAN KEORISINILAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Suhaena, S.Pd.

NIM : 4619104032

Jurusan : Magister Manajemen

Judul : Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi
Mengajar Guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili
Kabupaten Luwu Timur

Dengan ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan di depan Tim penguji adalah hasil karya saya sendiri dan bukan hasil ciptaan orang lain atau dibuat oleh siapapun.

Demikian pernyataan ini saya buat dan saya bersedia menerima sanksi apabila ini tidak benar.

Malili, 25 Januari 2022

Yang Membuat Pernyataan



Suhaena

SUHAENA

PRAKATA



Segala puji syukur ke hadirat Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Pada Sd Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur”.

Saya menyadari bahwa tesis ini memiliki banyak kekurangan dan jauh dari sempurna. Oleh sebab itu adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan.

Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada berbagai pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil dalam menyelesaikan tesis ini, yaitu :

1. Dr. Sukmawati Marjuni, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang selalu mendukung dan selalu memberikan petunjuk, motivasi, masukan serta saran sampai selesainya tesis ini.
2. Dr. Ir. Lukman S, S.Si., S.Psi., SE., MM., IPU selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan arahan serta koreksi secara langsung hingga terselesainya tesis ini.
3. Direktur Program Magister Manajemen beserta staf yang selalu memfasilitasi dan siap membantu dalam menyelesaikan studi ini.
4. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen Universitas Bosowa yang selalu bekerja sama dan berbagi rasa dalam suka dan duka selama masa studi.
5. Secara khusus suamiku Drs. Takbir dan, anakku tercinta Muh. Alif Anugrah Takbir, serta keluargaku yang telah berkorban baik waktu, pikiran, dan perasaan yang selalu terabaikan untuk beberapa saat selama masa studi ini.

6. Rekan-rekan di SD negeri 228 Lagaroang atas bantuan, masukan serta dukungannya dalam menyelesaikan studi ini.
7. Semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatuyang telah memberikan masukan-masukan dan bantuan guna penyelesaian tesis ini.

Akhir kata semoga tesis ini bermanfaat bagi pembaca, masyarakat, pemerintah, maupun kalangan akademisi. Serta saya pribadi sebagai masukan untuk lebih baik lagi kedepannya dalam melaksanakan tugas.



Malili, 25 Januari 2022

ABSTRAK

SUHAENA, *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur*. (Dibimbing oleh Sukmawati Marjuni dan Lukman Setiawan).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru. Metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri 228 Lagaroang telah menjalankan peran kepala sekolah secara maksimal. Hal ini dapat diketahui dari motivasi mengajar guru di SD Negeri 228 Lagaroang sudah menunjukkan hasil yang baik. Peran kepala sekolah pun sudah terlaksana dengan baik pula. Meskipun masih ada sebagian kecil guru yang masih kurang dalam hal peningkatan kinerja.

Kesimpulan dari penelitian ini, peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur adalah baik. Hal ini terlihat dari meningkatnya kinerja guru karena adanya motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan perannya secara optimal.

Kata Kunci: Peran Kepemimpinan; Motivasi Kerja Guru; Peningkatan Kinerja Guru

ABSTRACT

SUHAENA, *Principal Leadership Role in Improving Motivation to Teach Teachers in State Elementary School 228 Lagaroang District Malili East Luwu Regency. (Guided by Sukmawati Marjuni and Lukman Setiawan).*

This research aims to find out the role of principal leadership in increasing teacher teaching motivation. The method the author uses is a qualitative research method.

The results showed that the principal of SD Negeri 228 Lagaroang has carried out the role of principal to the maximum. This can be known from the motivation to teach teachers in SD Negeri 228 Lagaroang has shown good results. The role of the principal has also been carried out well as well. Although there is still a small percentage of teachers who are still lacking in terms of improved performance.

The conclusion of this study, the leadership role of the principal in increasing the motivation to teach teachers in SD Negeri 228 Lagaroang District Malili East Luwu Regency is good. This is seen from the increasing performance of teachers due to the work motivation provided by the principal in increasing his role optimally.

Keywords: *Leadership Role; The motivation of the teacher's work; Improved Teacher Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PENERIMAAN	iii
PERNYATAAN KEORSINILAN	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA	vi
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6

C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Lingkup Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan	8
B. Kepemimpinan Kepala sekolah	9
1. Pengertian Kepemimpinan	9
2. Fungsi Kepemimpinan	12
C. Kepala Sekolah	13
1. Pengertian Kepala Sekolah	13
2. Peran Kepala Sekolah	14
D. Motivasi	20
1. Jenis-Jenis Motivasi	22
2. Bentuk-Bentuk Motivasi	22
3. Fungsi Motivasi	23
E. Guru	24
1. Tugas dan Tanggung Jawab Guru	25
2. Peranan Guru dalam Proses Pembelajaran	28
F. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Pendekatan	32
B. Lokasi Penelitian	32

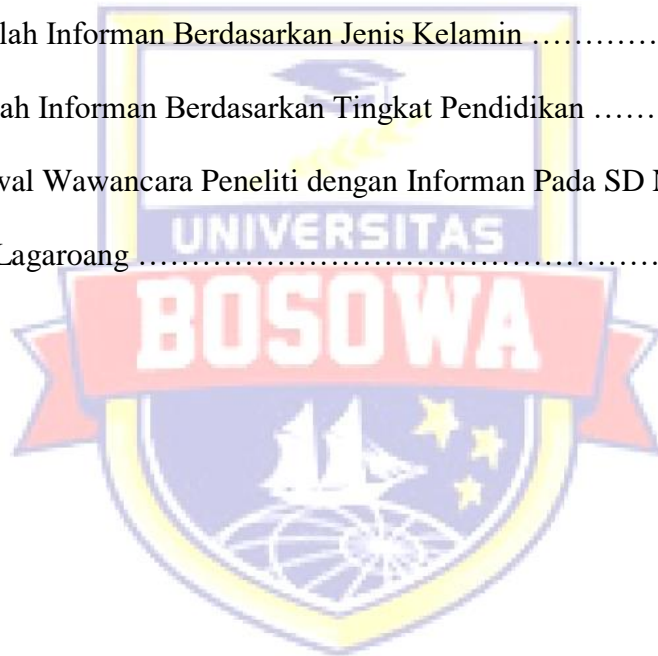
C. Sumber Data	32
1. Data Sekunder	33
2. Data Primer	33
D. Informan Penelitian	33
E. Desain Penelitian	34
F. Fokus dan Deskripsi Fokus	35
1. Fokus	35
2. Deskripsi Fokus	35
G. Teknik Pengumpulan Data	35
1. Observasi	36
2. Wawancara	36
3. Dokumentasi	36
H. Teknik Analisis Data	37
1. Reduksi Data	37
2. Penyajian Data	37
3. Penarikan Kesimpulan	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Gambaran Umum SD Negeri 228 Lagaroang	39
1. Profil Informan	45
2. Hasil Wawancara Peneliti dengan Responden di SD Negeri 228 Lagaroang	46

B. Pembahasan	67
1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 228 Lagaroang	67
2. Motivasi Mengajar Guru di SD Negeri 228 Lagaroang	74
3. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang	77
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	80
A. Kesimpulan	80
B. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Peserta Didik SD Negeri 228 Lagaroang Tahun Ajaran 2021 /2022	40
Tabel 4.2 Daftar Nama-Nama Guru dan Tenaga Kependidikan SD Negeri 228 Lagaroang	41
Tabel 4.3 Daftar Nama-Nama Kepala Sekolah SD Negeri 228 Lagaroang Sejak Didirikan Sampai Sekarang	42
Tabel 4.4. Jumlah Informan Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.5 Jumlah Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.6. Jadwal Wawancara Peneliti dengan Informan Pada SD Negeri 228 Lagaroang	46



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian
2. Rekomendasi Penelitian
3. Pedoman Observasi
4. Pedoman Wawancara
5. Dokumentasi
6. Riwayat Hidup



BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan kunci pembangunan untuk masa sekarang dan yang akan datang, karena melalui pendidikan diharapkan setiap individu dapat meningkatkan kualitasnya, baik dari segi pengetahuan atau wawasan maupun dari segi keterampilan agar setiap individu mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan. Pendidikan merupakan alat untuk memperbaiki keadaan sekarang dan untuk mempersiapkan dunia esok yang lebih baik. Pendidikan juga merupakan suatu lembaga terpenting dalam membentuk dan mengembangkan generasi masa depan bangsa, menuju masyarakat yang dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada akibat perkembangan zaman.

Hal ini dapat dilakukan melalui pemberian pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dalam dunia pendidikan itu dilakukan agar manusia berkembang dari tidak tahu menjadi tahu, dan dari tahu menjadi lebih tahu.

Dalam dunia pendidikan, khususnya pada lembaga pendidikan (sekolah). Pemberian pengetahuan itu sangat erat kaitannya dengan guru. Guru merupakan ujung tombak dalam upaya untuk mencerdaskan anak bangsa. Bagaimana guru mampu menerapkan semua kompetensi yang mereka miliki kepada peserta didik, itu tidak terlepas dari kemampuan mereka selaku pendidik. Kemampuan mereka memanager waktu, menggali semua kompetensi yang mereka miliki, serta kebebasan mereka dalam menentukan cara atau model pembelajaran yang mereka gunakan.

Hal ini tidak terlepas dari peran kepala sekolah selaku pemimpin. Dimana Kepala sekolah juga merupakan penentu dalam meningkatkan sumber daya manusia yang ada (guru).

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang mempunyai misi yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan mengajar ini akan berjalan lancar jika komponen-komponen dalam lembaga terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya, komponen-komponen tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga pendidikan yang kualitatif, adanya struktur organisasi yang teratur dan tak kalah pentingnya adalah peran kepala sekolah sebagai supervisor. Dengan demikian, apabila setiap komponen dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Salah satu yang menunjang dan sekaligus terpenting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru merupakan orang yang paling penting dan dominan terlibat langsung dengan anak-anak didik. Karena itu guru mempunyai tugas yang cukup besar dalam rangka mendidik dan mengajar anak didiknya. Berhasil tidaknya proses belajar mengajar banyak ditentukan oleh kemampuan guru.

Di dalam pelaksanaan tugasnya, guru banyak terbentur akan berbagai masalah, yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja seperti : keamanan kerja, kondisi kerja yang kurang menyenangkan, kurang adanya perlakuan yang wajar dan jujur, serta kurang adanya pengakuan dan penghargaan. Untuk

mengatasi masalah-masalah tersebut maka peran kepemimpinan kepala sekolah sangat besar dalam membantu mengurangi permasalahan yang dimiliki oleh guru.

Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan sekolah.(Wahyosumidjo, 2007: 4).

Sedangkan pengertian Kepemimpinan dari beberapa sumber yang disampaikan dalam *Liputan6.com* (11 Desember 2021) adalah :

Kepemimpinan sebagai sebuah proses pengaruh sosial yang di dalamnya seseorang dapat melibatkan bantuan dan dukungan selainnya dalam usaha mencapai suatu tugas bersama (Civitas Akademika Amerika Serikat).

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seseorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas.

Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan orang-orang yang bekerja untuknya (bawahannya), tidak terfokus pada kekuasaan yang dimilikinya saja sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi. (T. Hani Handoko, 2000:307).

Kepala sekolah sangat berperan penting sebagai *educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.*

Kepala sekolah harus benar-benar menjalin komunikasi aktif dan setiap saat mengadakan evaluasi terhadap tugas pengajaran yang telah dilakukan guru, hal ini dapat tercermin dari perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah kepada bawahannya. (E. Mulyasa, 2007:97).

Peran kepala sekolah tersebut bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar. Prioritas utamanya yaitu memperbaiki dan meningkatkan mutu belajar dengan memperbaiki kinerja guru. Dalam kaitannya dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan bawahannya (guru) untuk mengerjakan tugasnya haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.

Motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan

mempengaruhi kebutuhan dan ini akan mendorong timbulnya motivasi. (Oemar Hamalik 2007:161)

Oleh karena itu kuat dan lemahnya motivasi kepala sekolah terhadap guru dan pegawai di sekolah ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepala sekolah penting untuk memberikan perhatian kepada bawahan, untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan mencapai kepuasan.

Berdasarkan pengamatan, peneliti menemukan data bahwa di SD Negeri 228 Lagaroang, kepemimpinan kepala sekolah belum maksimal dalam hal memotivasi guru dalam kedisiplinan. Ini dapat dilihat dalam fenomena yang ada di SD Negeri 228 Lagaroang seperti adanya guru yang masih kurang disiplin, kurangnya kesadaran guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya rasa kepedulian terhadap sekolah, dan rendahnya motivasi yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas.

Permasalahan tersebut membutuhkan perhatian yang serius. Oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut dan lebih intensif seperti perlu adanya pengembang perilaku kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi mengajar guru.

Kurangnya motivasi dari kepala sekolah dapat menyebabkan kurang baiknya guru dalam mengelola pembelajaran maupun sikap profesionalnya. Profesionalitas guru yang kurang baik dalam disiplin mengajar dapat menghambat

proses belajar mengajar yang berlangsung di kelas. Karena motivasi mengajar guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SD Negeri 228 Lagaroang, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.
2. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SD Negeri 228 Lagaroang, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SD Negeri 228 Lagaroang, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.
2. Untuk menganalisis faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi mengajar guru di SD Negeri 228 Lagaroang, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur.

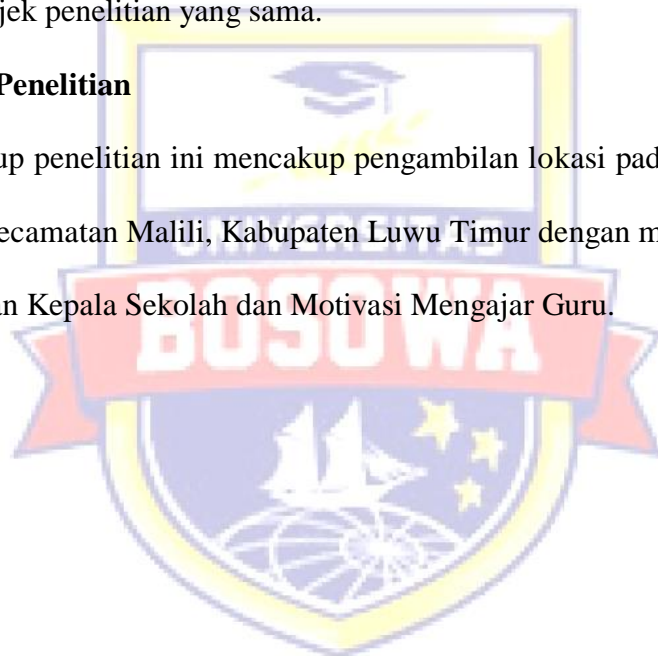
D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan tambahan pengalaman dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan bagi kepala sekolah dalam mengontrol proses pembelajaran di sekolah.
2. Memberikan perbaikan sistem pendidikan yang ada di sekolah guna mengembangkan kreativitas dan motivasi dalam menghadapi inovasi pendidikan
3. Bagi peneliti lainya, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dengan objek penelitian yang sama.

E. Lingkup Penelitian

Lingkup penelitian ini mencakup pengambilan lokasi pada SD Negeri 228 Lagaroang, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur dengan mempelajari Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Mengajar Guru.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Dalam penelitian ini, peneliti memaparkan dua penelitian terdahulu yang relevan yang berkaitan dengan topik pembahasan. Dari hasil penulisan yang peneliti lakukan terkait dengan judul “Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di SD Negeri 228 Lagaroang, Kecamatan Malili, Kabupaten Luwu Timur”.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih dengan judul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam pembinaan Kinerja guru di SD Negeri Sosriwijayan Yogyakarta.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih yaitu kepala sekolah dalam pembinaan guru, mengalami beberapa kendala yaitu guru tidak mengindahkan amanah yang disampaikan kepala sekolah. Solusinya sebaiknya kepala sekolah melakukan komunikasi yang intensif dengan guru. Terdapat guru yang kurang disiplin, keterlambatan masuk tanpa alasan, solusinya kepala sekolah melapor pada pengawas untuk diberikan tindak lanjut. Sehingga kepemimpinan kepala sekolah dalam pembinaan kinerja guru menurut peneliti belum optimal dalam pelaksanaan pembinaan kinerja guru sebagai mana yang diharapkan.

Perbedaan dan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu terletak pada tempat dan waktu.

Adapun persamaannya yaitu keduanya menggunakan metode penelitian kualitatif dan obyek penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Dorce Bu'tu dengan judul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Sentani Kabupaten Jayapura".

Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Dorce Bu'tu yaitu kepala sekolah memberikan keteladanan melalui sikap positif. Kerja keras, bertanggung jawab, mengarahkan guru pada kesadaran diri dari pada memberi sanksi. Kemudian kepala sekolah memberikan pengawasan, memberdayakan guru dengan pemberi kepercayaan dan tanggung jawab, penghargaan dilakukan intensif dan pujian di depan khalayak, serta penumbuhan kedisiplinan sebagai contoh bagi semua warga sekolah.

Perbedaan dari penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilaksanakan yaitu terletak pada tempat dan waktu. Sedangkan persamaannya adalah terletak pada metode penelitian kualitatif dan obyek penelitian.

B. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, berkaitan dengan proses yang mempengaruhi orang sehingga mereka mencapai sasaran dalam keadaan tertentu (Abdul Rahman, 2006: 10)

Penggunaan istilah lain seperti kekuasaan, wewenang, manajemen, administrasi, pengendalian, dan supervisor yang juga menjelaskan hal yang sama dengan kepemimpinan. (Gary Yuki, 2005: 3).

Sedangkan kepemimpinan menurut Wahyudi, (2009: 119) *leadership atau kepemimpinan dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya.*

Kepemimpinan yang dikemukakan oleh Reksoprodjo Handoko mengatakan bahwa *“Kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersama-sama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.*

Abi Sujak berpendapat bahwa *“Kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan pengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar terbentuk kerja sama untuk menyelesaikan suatu tugas”.*

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam mengambil keputusan untuk kepentingan percepatan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Wahyosumidjo, (2007: 104). *Kata memimpin mempunyai arti memberikan bimbingan, mrnuntun, mengarahkandan berjalan di depan*

(*Precede*). Pemimpin berlaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan.

Sebagaimana firman Allah dalam surat Al Baqarah ayat 30 yang berbunyi:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً

Artinya : Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:

"Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang pemimpin di muka bumi."

Jika diterapkan dalam dunia pendidikan kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan untuk mengajak, mempengaruhi, menggerakkan, membimbing dan mengarahkan orang kreatif dalam mencapai tujuan yang penuh terlibat dalam pendidikan untuk mencapai tujuan. Pengertian ini mengandung makna bahwa seorang pemimpin harus dapat memberikan pengaruh kepada staf agar mereka bekerja secara suka cita dan kreatif dalam mencapai tujuan

Berdasarkan dari beberapa definisi yang dikemukakan para ahli kepemimpinan tersebut, dapat digaris bawahi bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mampu bekerja sama dengan orang lain yang mempunyai peranan yang sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Dengan melalui proses menggerakkan mempengaruhi dan membimbing orang lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di

sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Semakin baik hubungan yang dibangun oleh kepala sekolah dengan bawahannya (guru) dalam hal bekerjasama sama maka akan semakin baik pula hasil yang dicapai. Oleh karena itu dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Bagaimana kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah.

2. Fungsi Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai berbagai fungsi, baik fungsi di dalam maupun fungsi di luar organisasi. Dorothea Wahyu Ariani, (2003:95). Secara garis besar fungsi pemimpin dalam suatu organisasi dapat digolongkan menjadi empat bagian, yaitu :

- a. Fungsi pengembangan, yang meliputi memanfaatkan perubahan lingkungan, mencapai sasaran atau tujuan organisasi, serta memusatkan perhatian pada manusia di dalam atau di luar organisasi.
- b. Fungsi struktural, yaitu menjembatani kesenjangan antar struktur yang telah ditetapkan dengan karakteristik pekerjaan yang dihadapi.
- c. Fungsi penegakan kepatuhan, yaitu untuk menyakinkan anggota organisasi menjalankan tugas sebaik mungkin, dengan cara mengadakan supervisi yang ketat. Melaksanakan kepemimpinan yang sportif dan partisipatif.
- d. Fungsi pemberian penghargaan, yaitu untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dan mendorong semua karyawan untuk berprestasi di dalam dan di luar organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa bahwa fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan anggotanya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat tinggi, dan memotivasi dengan memberikan penghargaan sehingga termotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

C. Kepala sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kata Kepala Sekolah menurut Vaitzal Rivai, (2004). Berasal dari dua kata yaitu, kepala dan sekolah. Kata kepala dapat diartikan “ketua” atau pemimpin dalam suatu organisasi atau suatu lembaga. Sedangkan sekolah adalah lembaga di dalamnya terdapat aktivitas belajar mengajar. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai “Seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wajosumidjo, 2015: 83).

Kepala Sekolah sebagai agen perubahan dalam sekolah mempunyai peranan aktif dalam meningkatkan mutu pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mempunyai kemampuan leadership yang baik. Menurut Baharuddin, (2006), Kepala Sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu dan dapat mengelola semua sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala Sekolah hendaknya mampu menciptakan iklim organisasi yang baik agar semua komponen

sekolah dapat memerankan diri secara bersama untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

Kepala sekolah atau yang lebih populer sekarang disebut sebagai guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah ,bukanlah mereka yang kebetulan direkrut untuk menduduki posisi itu dengan kinerja yang serba kaku dan tidak bisa berkembang.Mereka diharapkan dapat menjadi sosok pribadi yang tangguh, handal dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sekolah.

Dalam pandangan dan pendapat di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah perilaku yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas serta hubungan dalam kelompok, organisasi atau lembaga pendidikan.

2. Peran Kepala Sekolah

Peran kepala sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Meskipun pengangkatan kepala sekolah tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan diangkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala sekolah, namun tidak sendirinya membuat kepala sekolah menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Maka dari itu peran kepala menurut Hamirun sekolah sebagi berikut:

a. Kepala Sekolah Sebagai *Educator* (pendidik)

Dalam melakukan fungsinya sebagai *educator*, kepala sekolah harus memiliki cara yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik di sekolahnya. Menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasehat, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik.

b. Kepala sekolah sebagai *Manager*

Manajemen pada hakekatnya merupakan suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha para anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau *kooperatif*, memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan untuk menunjang program sekolah.

Sebagai manajer kepala sekolah harus mampu mengoptimalkan dan mengakses sumber daya sekolah untuk mewujudkan visi misi dan mencapai tujuannya. Dalam rangka mengelola sekolah sebagai manager kepala sekolah berpedoman pada asas-asas tujuan,

keunggulan, mufakat, kesatuan, persatuan, antusiasme, keakraban dan integritas.

c. Kepala Sekolah Sebagai *Administrator*

Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi. Baik dilihat dari pendekatan fungsional maupun pendekatan substantiasial. Secara fungsional kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, menata staf, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan, mengevaluasi dan melakukan tindak lanjut. (E. Mulyasa, 2007: 98-99).

Secara substantiasional kepala sekolah harus mampu mengelola kurikulum, ketenagaan, kesiswaan, hubungan masyarakat, layanan khusus, administrasi kearsipan, dan administrasi keuangan. Tugas-tugas administratif itu dilakukan secara logis dan sistematis, yang kesemuanya berpusat pada kepentingan proses pendidikan dan pembelajaran demi meningkatkan mutu lulusan, dengan indikator antara lain peningkatan nilai siswa dan akses mudah melanjutkan studi.

d. Kepala Sekolah Sebagai *Supervisor*

Kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya adalah kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, salah satu tugas

kepala sekolah adalah sebagai supervisor, yaitu mensupervisi pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan.

Jika supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah, maka ia harus mampu melakukan berbagai pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga kependidikan. Pengawasan dan pengendalian ini merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan dan pengendalian juga merupakan tindakan preventif untuk mencegah agar para tenaga kependidikan tidak melakukan penyimpangan dan lebih berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaannya.

e. Kepala Sekolah Sebagai *Leader* (pemimpin)

Kepala Sekolah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai *leader* dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga pendidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan dalam mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Sebagai pemimpin kepala sekolah harus memiliki sifat , percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

f. Kepala Sekolah Sebagai *Motivator*

Kepala sekolah sebagai motivator dengan 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 lewat pengembangan sumber belajar”.

Salah satu upaya memotivasi adalah dengan memberi penghargaan kepada guru dan stafnya. Dengan penghargaan itu, guru dan staf dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi guru dan staf. Hal itu dilakukan secara terbuka, sehingga guru dan staf memiliki peluang untuk merihnya. Karenanya, kepala sekolah harus berusaha memberikan penghargaan secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang ditimbulkan.

g. Kepala Sekolah Sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai innovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan sekolah, dan mengembangkan model model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai

inovator akan tercermin dari cara cara ia melakukan pekerjaannya secara *konstruktif, kreatif, delegatif, integrative, rasional, objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin, berdaya jual dan fleksibel.*

Dari paparan tersebut di atas, terlihat jelas bahwa pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Tugas terhadap sekolah sangat kompleks. Sebagai pemegang wewenang dalam menerapkan berbagai kebijakan, tentunya kepala sekolah harus melibatkan semua elemen yang ada di lingkungan sekolah dan luar sekolah, seperti orang tua siswa dan tokoh masyarakat. Sehingga dengan demikian tanggung jawab atas pembinaan akhlak mulia siswa merupakan tanggung jawab bersama, tidak terbatas hanya pada kepala sekolah dan guru.

Pada era globalisasi ini paradigma kepala sekolah sebagai hanya manajer kurang cocok, tetapi selain sebagai manajer, kepala sekolah harus mampu menjadi seorang pemimpin yang menggerakkan bawahannya dan mengarahkan dalam pencapaian tujuan.

Menurut Warren Bennis dan Robert Tonwsend, seperti yang dikutip Soetjipto membedakan antara pemimpin dan manajer. *Pemimpin adalah orang yang melakukan hal-hal yang benar, dan manajer adalah orang yang melakukan hal-hal dengan benar.*

Kepala sekolah dituntut memahami secara komprehensif manajemen sekolah. Kemampuan manajerial yang tinggi menjadikan sekolah efisien. Tetapi juga tanpa dikendalikan dengan kemampuan kepemimpinannya yang efektif, maka kepala sekolah akan menjadi manajer yang tangguh yang menggunakan kekuasaannya dengan semena-mena, dengan kurang begitu memperhatikan aspek-aspek moral, etika dan sosial. Harus diingat bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus berpegang pada prinsip utama saat melaksanakan tugasnya yaitu bahwa orang lebih penting ketimbang benda-benda mati. Kepemimpinan kepala sekolah pada hakikatnya adalah kepala sekolah yang memahami dan menguasai kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang efektif.

D. Motivasi

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya “Feeling” dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. (Ifni Oktiani 2017).

Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. *Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.* (Hamzah B. Uno 2008: 1).

Sedangkan Husaini Usman, (2006: 276). Menyebutkan “Motivasi merupakan keinginan atau dorongan untuk berbuat sesuatu”. Sehingga dapat

disimpulkan dari kedua ahli di atas Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan atau sesuatu yang menjadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Jika dilihat dari Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) motivasi diartikan dengan:

“Dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu , atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki”.

Sedangkan dalam lembaga pendidikan, motivasi kerja para guru dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja di bidang pendidikan. Untuk meningkatkan motivasi kerja para guru diperlukan pengondisian dari lembaga (pimpinan) dalam bentuk penerahan dan pemeliharaan kondisi kerja yang dapat menstimulasi kualitas kinerja.

Dalam pengertian umum, motivasi adalah kebutuhan yang mendorong kekuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut dipupuk dan diarahkan. Motivasi juga dapat dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakannya atau mengelakkasn sesuatu yang tidak disukai itu. Jadi motivasi ini dapat dirangsang dari faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang.

1. Jenis-jenis motivasi

Motivasi merupakan hal yang penting yang perlu dimiliki oleh pegawai agar menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugas.

Motivasi terbagi menjadi dua jenis yang terdiri dari motivasi positif dan motivasi negatif. (Rani Kurmiasari, 2018).

- a. Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Motivasi yang seperti ini sangat diharapkan oleh guru
- b. Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standard mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2. Bentuk-bentuk motivasi

Menurut Elly Manizar, (2015: 175). Bentuk-bentuk motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi eksternal:

a. Motivasi *Intrinsik*

Motivasi *instrinsik* adalah motif-motif yang menjadi aktif dan berfungsi tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan kata

lain, individu terdorong untuk bertingkah laku kearah tujuan tetentu tanpa adanya faktor pendorong dari luar.

b. Motivasi *Eksternal*

Motivasi *ekstrinsik* berbeda dari motivasi *instrinsik* karena dalam motivasi ini keinginan siswa untuk belajar sangat dipengaruhi oleh adanya dorongan atau rangsangan dari luar. Dorongan dari luar tersebut dapat berupa pujian, celaan, hadiah, hukuman dan teguran dari guru. Motivasi *ekstrinsik* adalah “Motif motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan atau dorongan dari luar”. Bagian yang terpenting dari motivasi ini bukanlah tujuan belajar untuk mengetahui sesuatu tetapi ingin mendapatkan nilai yang baik, sehingga mendapatkan hadiah.

Motivasi *ekstrinsik* dan *instrinsik* harus saling melengkapi dan menguatkan sehingga individu dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Fungsi Motivasi

Motivasi mempunyai fungsi yang penting dalam belajar, karena motivasi akan menentukan intensitas usaha belajar yang dilakukan siswa. *Sardiman (2012:95) mengemukakan ada tiga fungsi motivasi, yaitu:*

a. Mendorong manusia untuk berbuat.

Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.

b. Menuntun arah perbuatan

Motivasi itu akan menuntun seseorang kearah tujuan yang hendak dicapai, dengan demikian motivasi dapat memberi arah, dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.

c. Menyeleksi perbuatan

Dapat menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Motivasi diperlukan dalam menentukan intensitas usaha belajar bagi para siswa. Di dalam kelas motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong dalam urusan pembelajaran dan pengelolaan kelas. Dalam urusan pembelajaran, motivasi dapat menggalakkan rasa ingin tahu, rasa ingin memahami dan rasa kerja sama.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi adalah sebagai pendorong dan penggerak untuk melakukan suatu motivasi dalam belajar serta mengaktifkan semangat, minat dan perhatian siswa untuk belajar sehingga mampu mencari solusi yang mendukung tercapainya tujuan belajar.

E. Guru

Guru adalah pekerjaan yang sangat mulia, diperlukan keikhlasan yang tinggi agar menjadi guru yang amanah. Selalu memberikan materi terbaik dan metode pembelajaran yang mudah untuk dipahami oleh murid. Semua itu agar murid merasa nyaman ketika menjalani pembelajaran.

Pengertian guru menurut Undang-undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 yaitu: *Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.* Sedangkan pengertian guru dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* adalah orang yang kerjanya mengajar.

Pada umumnya ada anggapan bahwa guru dan pendidik memiliki arti yang sama. Menurut Sulaimang L (2015: 156), *Pendidik berasal dari kata dasar didik, dalam Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI) artinya “memelihara dan memberi latihan (ajaran, tuntunan, pimpinan) mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran”.* Sedangkan menurut M. Shabir U., (2015: 223), *Guru, dalam Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI) artinya adalah “orang yang pekerjaannya (mata pencahariannya, profesinya) mengajar”.* Menurut Muhibbin Syah, (2013: 222). *Kata guru dalam bahasa arab disebut (mu“allim) dan dalam bahasa inggris disebut (teacher) memiliki arti sederhana, yaitu a person whose occupation teaching other. Artinya guru ialah seorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Tugas utama seorang guru adalah mengajar, yaitu membuat orang lain memahami sesuatu yang belum dipahami sebelumnya.*

Menurut Undang-undang RI nomor 14 tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah RI nomor 74 tahun 2008 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa “Pendidikan profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Pekerjaan guru dapat dipandang suatu profesi yang secara keseluruhan harus memiliki kepribadian yang baik dan mental yang tangguh, karena mereka dapat menjadi contoh bagi siswanya dan masyarakat sekitarnya.

Jadi dari beberapa pengertian guru di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah pendidik profesional yang bertugas untuk mengajar di dalam kelas serta mendidik siswa dari yang kurang baik menjadi lebih baik. Mendidik dapat dilakukan dimana saja tidak hanya di dalam kelas tetapi juga di luar kelas.

1. Tugas dan Tanggung Jawab Guru

Menurut *Syaiful Bahri Djamhara, (2010: 37)* beberapa tugas guru sebagai berikut:

a. Tugas guru dalam bidang profesi

Tugas guru sebagai profesi menuntut guru untuk mengembangkan profesionalitas diri sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Tugas guru sebagai pendidik adalah meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai kehidupan kepada siswa.

b. Tugas dalam bidang kemanusiaan

Guru harus menempatkan diri sebagai kedua orang tua kedua, dengan mengembangk tugas yang dipercayai wali murid dalam jangka waktu tertentu. Untuk itu pemahaman terhadap jiwa dan watak siswa diperlukan agar lebih mudah memahami jiwa dan watak anak didik.

c. Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan

Pada bidang ini guru mempunyai tugas mendidik dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara Indonesia yang bermoral

pancasila. Memang tidak dipungkiri bila guru mendidik siswa sama halnya dengan mencerdaskan bangsa Indonesia

Guru mempunyai tugas dan tanggung jawab yang multi dimensional. Atas tanggung jawab itu, maka komitmen dan kepedulian terhadap tugas pokok, harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Bagi guru tugas merupakan amanat yang diterima oleh guru atas dasar pilihannya untuk memangku jabatan guru. Amanah tersebut wajib dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Jadi guru tidak hanya memiliki tugas untuk membimbing anak sebagai anak didik melainkan juga harus mencurahkan kasih sayangnya kepada anak didik selayaknya anak mereka sendiri dengan penuh perhatian, kasih sayang dan memberikan penghargaan yang dapat membesarkan jiwa anak. Membimbing dan memberikan kasih sayang terhadap anak didik bukan saja menjadi harapan orang tua, tetapi lebih lanjut itu merupakan perintah agama terhadap para pendidik selaku pengganti dari orang tua murid.

Adapun tanggung jawab guru sebagai berikut:

- a. Guru bertanggung jawab atas keberhasilan pengajaran. Guru berusaha mencapai hasil yang diinginkan di sekolah atau di kelas sesuai dengan tuntutan kurikulum yang berlaku.
- b. Guru bertanggung jawab atas pembinaan kehidupan beragama Islam, dapat membina kehidupan beragama Islam di masyarakat.

- c. Guru bertanggung jawab untuk selalu membina dan memonitor kegiatan siswanya baik di rumah maupun di masyarakat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab guru sangat besar, dimana tanggung jawab guru tidak hanya terhadap keberhasilan belajar bagi kognitif siswanya, melainkan juga guru bertanggung jawab atas pembinaan akhlaknya, juga terhadap masyarakat agar terwujud tatanan masyarakat yang Islami. Ditinjau dari realitas pengabdian guru, maka tidak ada jabatan dalam masyarakat yang memiliki tanggung jawab moral begitu berat dan besar selain guru. Sebab baik buruknya akhlaknya yang akan datang terletak di pundak guru.

2. Peranan Guru Dalam Proses Pembelajaran

Menurut Wina Sanjaya,(2016: 21-24). Peran guru sebagai berikut:

a. Guru sebagai sumber belajar

Peran guru sebagai sumber belajar merupakan peran yang sangat penting. Peran sebagai sumber belajar berkaitan erat dengan penguasaan materi pelajaran. Kita bisa melihat baik atau tidaknya seseorang guru hanya dari penguasaan materi pelajaran. Dikatakan guru yang baik manakala ia dapat menguasai materi pelajaran dengan baik, sehingga ia benar-benar berperan sebagai sumber belajar bagi siswanya.

b. Guru sebagai fasilitator

Sebagai fasilitator guru berperan dalam memberikan pelayanan untuk memudahkan siswa dalam kegiatan proses pembelajaran.

c. Guru sebagai pengelola

Sebagai pengelola pembelajaran, guru mempunyai peranan dalam menciptakan iklim belajar yang memungkinkan siswa dapat belajar secara nyaman. Melalui pengelolaan kelas yang baik guru dapat menjaga kelas agar tetap kondusif untuk terjadinya proses belajar seluruh siswa.

Guru dalam mengelolah kelas ia adalah sebagai pemimpin yaitu pemimpin dalam kelasnya, maka hendaknya kepemimpinan itu mencerminkan nilai-nilai Islam yang dibangun di atas asas-asas Islam yakni aqidah, syariat, dan akhlak, karena sekecil apapun kepemimpinan itu tetap akan dipertanggung jawabkan disisi Allah swt.

d. Guru sebagai demonstrator

Yang dimaksud dengan peran guru sebagai demonstrator adalah peran untuk mempertunjukkan kepada siswa segala sesuatu yang dapat membuat siswa lebih mengerti dan memahami setiap pesan yang disampaikan.

e. Guru sebagai pembimbing

Siswa adalah individu yang unik. Keunikan itu bisa dilihat dari adanya setiap perbedaan. Artinya, tidak ada dua individu yang sama. Walaupun secara fisik mungkin individu memiliki kemiripan, tetapi pada hakikatnya mereka tidaklah sama, baik dalam bakat, minat, kemampuan dan sebagainya. Di samping itu, setiap individu juga adalah makhluk yang sedang berkembang. Irama perkembangan tentu

tidaklah sama juga. Perbedaan itulah yang menuntut guru harus berperan sebagai pembimbing. Membimbing siswa agar dapat menemukan berbagai potensi yang dimilikinya sebagai bekal hidup mereka, membimbing siswa agar dapat mencapai dan melaksanakan tugas-tugas perkembangan mereka, sehingga dengan ketercapaian itu ia dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia ideal yang menjadi harapan setiap orang tua dan masyarakat.

f. Guru sebagai motivator

Dalam proses pembelajaran, motivasi merupakan salah satu aspek dinamis yang sangat penting. Sering terjadi siswa yang kurang berprestasi bukan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang, tetapi dikarenakan tidak adanya motivasi untuk belajar sehingga tidak berusaha untuk menggerakkan segala kemampuannya.

g. Guru sebagai evaluator

Sebagai evaluator, guru berperan untuk mengumpulkan data atau informasi tentang keberhasilan pembelajaran yang telah dilakukan. Terdapat dua fungsi dalam memerankan perannya sebagai evaluator. Pertama, untuk menentukan keberhasilan siswa dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan atau menentukan keberhasilan siswa dalam menyerap materi kurikulum. Kedua, untuk menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang telah diprogramkan.

Ketujuh peran tersebut dapat diketahui bahwa guru harus dipersiapkan dengan baik dalam rangka melaksanakan proses belajar mengajar agar benar-benar terencana secara matang dan dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya dalam proses belajar mengajar yang berlangsung.

F. Karangka Berpikir

Adapun kerangka yang di buat oleh penulis sebagi berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kualitatif*, Menurut *Suharsimi Arikunto, (2016: 136)*, *Kualitatif yaitu suatu metode yang ingin mengungkapkan mengembangkan dan menafsirkan data, peristiwa kejadian-kejadian dan gejala-gejala atau fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.*

Metode kualitatif membantu ketersediaan deskripsi yang kaya atas fenomena. Kualitatif mendorong pemahaman atas substansi dari suatu peristiwa. Dengan demikian, penelitian kualitatif tidak hanya untuk memenuhi keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran/penjelasan, tetapi juga membantu untuk mendapatkan penjelasan yang lebih dalam (Sofaer, 1999). Dengan demikian, dalam penelitian kualitatif, peneliti perlu membekali dirinya dengan pengetahuan yang memadai terkait permasalahan yang akan ditelitinya.

Metodologi penelitian ini sangat tepat digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang objektif.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 228 Lagaroang Jalan Jeruk Desa Baruga Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

C. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Data primer merupakan data yang didapat dari data pertama informan yang mengetahui secara jelas dan rinci tentang permasalahan yang sedang diteliti. Data penelitian ini mencakup hasil observasi dan interview yang diadakan peneliti di SD Negeri 228 Lagaroang.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari dokumen-dokumen berupa catatan, perekaman data-data, dan foto-foto yang dapat digunakan sebagai data pelengkap. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dalam bagian tata usaha di SD Negeri 228 Lagaroang. Dari data sekunder diharapkan peneliti dapat memperoleh data-data yang berkaitan dengan penelitian, adapun data-data tersebut berupa profil sekolah, dokumen-dokumen, jumlah guru (identitas data guru), dan lainnya yang dianggap penting dalam menunjang penelitian.

D. Informan Penelitian

Sumber data penelitian ini merupakan subyek yang diperoleh dengan menggunakan wawancara pada informan yang sudah terpilih dalam penelitian ini.

Pengertian informan adalah subyek penelitian yang dapat memberikan informasi mengenai fenomena/permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Dalam penelitian kualitatif, informan terbagi menjadi tiga yaitu:

1. Informan kunci
2. Informan utama

3. Informan Pendukung

Dalam penelitian kualitatif tidak harus terdiri dari tiga jenis informan di atas, hal ini tergantung pada konteks permasalahan penelitian.

Pada beberapa penelitian kualitatif bahkan hanya memerlukan satu informan utama saja, jika masalah tersebut memang benar-benar sebagai sesuatu yang unik pada orang tersebut.

Adapun informan yang dipilih peneliti yaitu: Kepala sekolah, pengawas sekolah, dan 3 seorang guru. Jadi jumlah informan penelitian ini sebanyak 5 orang.

E. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Subandi, (2011), *“Kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis lisan atau dari bentuk tindakan”*.

Selain definisi di atas, Moleong J Lexy. (2004: 5). Mendefinisikan bahwa *penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah dan dilakukan oleh peneliti yang tertarik secara alamiah*. Jelas definisi ini menggambarkan bahwa penelitian kualitatif mengutamakan latar alamiah, agar hasilnya dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena, dan metode yang biasanya digunakan adalah wawancara, pengamatan dan pemanfaatan dokumen.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif karena peneliti menganggap permasalahan yang diteliti cukup kompleks dan dinamis sehingga data yang diperoleh dari para narasumber tersebut dijarah dengan metode yang lebih

alamiah yakni interview langsung dengan para narasumber sehingga didapatkan jawaban yang alamiah. Selain itu, peneliti bermaksud untuk memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis, dan teori yang sesuai dengan data yang diperoleh di lapangan.

F. Fokus dan Deskripsi Fokus

1. Fokus

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan mana yang tidak relevan. Pembatasan dalam penelitian kualitatif ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan/urgensi dari masalah yang dihadapi dalam penelitian ini. Penelitian ini akan difokuskan pada Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur.

2. Deskripsi Fokus

Pada penelitian ini sampel yang digunakan menggunakan teknik *nonprobability sampling* yang dapat diartikan yaitu teknik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

G. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu *library research* (studi pustaka) dan *field research* (studi lapangan).

1. *Library research* (studi kepustakaan) yakni mengumpulkan data dengan cara membaca buku-buku serta referensi lain yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. *Field research* (studi lapangan) yakni mengumpulkan data dengan cara turun langsung ke lapangan, kemudian mengelompokkan, menganalisis, dan melakukan kategorisasi.

Menurut Margono, (2003; 158). Dalam mengumpulkan data di lapangan.

Penulis menggunakan beberapa teknik yakni:

1. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang nampak pada objek yang sedang diteliti. Observasi adalah suatu teknik pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek yang diteliti.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dimana proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat paduan wawancara.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data melalui catatan dan keterangan tertulis yang berisi data dan informasi yang ada kaitannya dengan masalah yang sedang diteliti. Dari keterangan tersebut, bisa dipahami bahwa dokumentasi adalah alat bantu dalam penelitian yang dimaksudkan sebagai

bukti nyata atau pengalaman-pengalaman yang ada sebagai alat sekaligus sebagai data dalam penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara., catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Sugiyono, (2009: 236). Analisis data dilakukan melalui tiga tahap yaitu:

1. Reduksi data

Reduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari pola dan temanya. Pada waktu penelitian, data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak jumlahnya, sehingga diperlukan pencatatan serta teliti dan terperinci. Semakin lama penelitian dilakukan, maka data yang diperoleh akan semakin banyak dan rumit. Untuk itu, data-data tersebut perlu direduksi.

Reduksi dilakukan untuk memisahkan antara data yang sesuai dengan masalah penelitian dan data yang tidak sesuai dengan penelitian. Dalam proses reduksi data ini hanya data yang sesuai dengan masalah penelitian saja yang digunakan, sedangkan data yang tidak sesuai dibuang. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam pencarian kesimpulan.

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan sebagai temuan penelitian. Di dalam penelitian ini data yang didapat berupa kalimat, kata-kata, yang

berhubungan dengan fokus penelitian, sebagai sajian data merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis untuk ditarik kesimpulan.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah memberikan kesimpulan terhadap hasil penafsiran dan evaluasi. Kegiatan ini mencakup pencarian makna data serta memberi penjelasan. Vertifikasi dalam penelitian kualitatif ini dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Vertifikasi tersebut merupakan validitas dari data yang disimpulkan. Selanjutnya dilakukan kegiatan vertifikasi, yaitu mengkaji kebenaran, kekokohan, dan kecocokan makna-makna yang muncul dari data. Setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan vertifikasi selama penelitian berlangsung. Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus selesai dikerjakan, baik yang berlangsung di lapangan maupun setelah selesai di lapangan. Langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk mengarah pada hasil kesimpulan ini tentunya berdasarkan dari hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan, observasi, maupun dokumentasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum SD Negeri 228 Lagaroang

SD Negeri 228 Lagaroang berdiri dan diresmikan pada tahun 1980 dengan Nomor Pokok Sekolah Nasional 40310043 serta berstatus negeri dan telah terakreditasi A.

Selama kurun waktu 41 tahun, SD Negeri 228 lagaroang telah terjadi pergantian pimpinan sebanyak 8 kepala sekolah. Setiap pimpinan yang menjabat di sekolah ini umumnya mempunyai komitmen untuk memajukan sekolah di berbagai sektor. Hasilnya terlihat pada perkembangan fisik maupun non fisik misalnya sarana ruang belajar yang pada awal kegiatan operasionalnya, sekolah ini hanya memiliki 6 ruang kelas, kini telah menjadi 10 ruang kelas. ditambah sarana fisik lainnya seperti ruang perpustakaan, ruang UKS, kantor serta sarana-sarana lainnya.

Di sektor non fisik juga mengalami peningkatan baik dari segi prestasi akademis maupun non akademis yang berhasil diraih oleh siswa-siswi terbaik SD Negeri 228 Lagaroang dari masa ke masa.

SD Negeri 228 Lagaroang yang terletak di Jalan Jeruk Desa Baruga Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur. Letak sekolah sangat strategis karena berada di tengah-tengah Ibu Kota Kecamatan Malili yang aksesnya dengan mudah dapat dilalui dan dijangkau oleh kendaraan umum.

Pada Tahun 2019 SD Negeri 228 Lagaroang mendapatkan penghargaan dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Sekolah Bermutu Berbasis Zonasi.

SD Negeri 228 Lagaroang Pada Tahun Pelajaran 2021/2022 memiliki 11 Rombongan Belajar dengan jumlah siswa sebanyak 270 Orang. Jumlah Tenaga Pendidik sebanyak 14 orang dan Tenaga Kependidikan sebanyak 3 orang dengan rincian 1 orang Kepala Sekolah, 1 Orang Operator sekolah serta 1 orang Tata Usaha.

Tabel 4.1. Jumlah Peserta Didik Tahun Ajaran 2021-2022

KELAS	JUMLAH SISWA TAHUN 2021-2022	KET
I	56	
II	45	
III	37	
IV	49	
V	27	
VI	56	
JUMLAH	270	

Sumber Data : Tata Usaha SD Negeri 228 Lagaroang

Tabel 4.2.**Daftar Nama Guru Dan Tenaga Kependidikan
SD Negeri 228 Lagaroang**

NO	NAMA	NIP/ NUPTK	L/ P	JABATAN
1	ANWAR SADA, S.Pd	197104101994031007	L	Kepala Sekolah
2	SUHAENA, S.Pd.	196912281991062001	P	Guru Kelas
3	SANSIDAR SALENG, S.Pd	197602202007012018	P	Guru Kelas
4	A.DIANA DIMIYANTI,S.Pd.I	197209012006042004	P	Guru PAI
5	NORMA, S.Pd.SD.	198301092006042018	P	Guru Kelas
6	SAPARUDDIN, A.Ma.	198005282003121003	L	Guru Kelas
7	ARNAWATI MAHMUD,S.Pd.	198202142006042015	P	Guru PJOK
8	ARWAN, SS.,S.Pd.	197403212014061002	L	Guru Kelas
9	HARYANTI HAMKA,S.Pd.SD	5147755656300043	P	Guru Kelas
10	ADRIANI, S.Pd.	0960762664300022	P	Guru Kelas
11	IMELDA ROGE, S.Pd.	198301272021212006	P	Guru Kelas
12	NITA CORINA, S.Pd.	4251775676130003	P	OPS
13	HARIYATI RANTELINO,S.Pd.	7551764665230163	P	Guru Kelas
14	RAHMAT TAMRIN, S.Pd.	-	L	Guru Kelas
15	SULPINA, S.Pd.I	-	P	Guru PAI
16	SYABAN NUR, SE.	-	L	TAS
17	REZKI SOEPRAPTO,S.Pd.	-	P	Guru Kelas

Sumber Data : SD Negeri 228 Lagaroang

Sejak Tahun 1980 sampai sekarang yang terjadi pergantian kepala sekolah sebanyak 8 kali.

Tabel 4.3.

**Daftar Nama-Nama Kepala Sekolah SD Negeri 228 Lagaroang
Sejak Didirikan Sampai Sekarang**

NO	PERIODE TAHUN	NAMA KEPALA SEKOLAH
1	1979 – 1990	Hasan ,
2	1990 – 1994	Waridje
3	1994 – 2002	St. Rohani AU
4	2002 – 2005	Sahabuddin
5	2005 – 2009	Martati, S.Pd.,M.Pd.
6	2009 – 2012	Suhaena, S.Pd.
7	2012 – 2017	Hj. Erni, S.Pd.,M.Pd.
8	2017 – sekarang	Anwar Sada, S.Pd.

SD Negeri 228 lagaroang memiliki visi, misi, tujuan dan profil sekolah sebagai berikut :

a. Visi Sekolah

Visi merupakan serangkaian kata yang menunjukkan impian, cita-cita dari serangkaian organisasi. Visi merupakan tujuan masa depan sebuah instansi, organisasi, atau perusahaan. Adapun Visi SD Negeri 228 Lagaroang adalah Mewujudkan sekolah unggul, berkarakter, dan

menyenangkan serta memelihara, melestarikan, mencegah kerusakan lingkungan.

b. Misi Sekolah

Misi adalah tahapan atau langkah- langkah sebuah instansi, organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan untuk mencapai visi tersebut. Adapun misi yang diemban SD Negeri 228 Lagaroang adalah :

1. Meningkatkan prestasi akademik maupun non akademik sesuai dengan perkembangan IPTEK dan tuntutan global abad ke-21
2. Mengembangkan budaya literasi, toleransi, bekerja sama, saling menghargai, disiplin, jujur, inovatif, kreatif dan mandiri.
3. Menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran.
4. Menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan, komunikatif, dan demokratis.
5. Menumbuhkan budaya cinta lingkungan bersih dan keren.

Adapun profil sekolah SD Negeri 228 Lagaroang adalah sebagai berikut:

Nama Sekolah : **SD Negeri 228 Lagaroang**

Alamat : -

- a. Jalan : Jeruk
- b. Desa : Baruga
- c. Kecamatan : Malili
- d. Kabupaten : Luwu timur
- e. Provinsi : Sulawesi Selatan

Nama Kepala Sekolah : **Anwar Sada, S.Pd.**

NPSN : 40310043

Jenjang Akreditasi : A

Tahun Pendirian : 1979

Tahun Operasional : 1980

Kepemilikan Tanah : Hak Guna Pakai

Status Bangunan : Hak Pakai

1. Profil Informan

Tabel 4.4.

Jumlah Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	JUMLAH	PROSENTASE
1	Perempuan	2	40
2	Laki-laki	3	60
	Jumlah	5	100,00

Tabel 4.5.

Jumlah Informan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH	PROSENTASE
1	D2	1	20
2	S1	4	80
	Jumlah	5	100,00

Sumber : Tata Usaha SD Negeri 228 Lagaroang

Profil Informan

1. Nama : H. Masnur, S.Pd.
NIP : 196303171984111003
Jabatan : Pengawas Tk. SD Kab.Luwu Timur
2. Nama : Anwar Sada, S.Pd.
NIP : 197104101994031007
Jabatan : Kepala Sekolah
3. Nama : Sansidar Saleng, S.Pd.
NIP : 197602202007012018
Jabatan : Guru Kelas
4. Nama : Saparuddin, a.Ma.
NIP : 198005282003121003
Jabatan : Guru Kelas
5. Nama : Arnawati Mahmud, S.Pd.
NIP : 198202142006042015
Jabatan : Guru Bidan Studi



Tabel 4.6

**Jadwal Wawancara Peneliti dengan Informan Pada SD Negeri 228
Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur**

NO	NAMA/NIP	WAKTU	JABATAN
1	H.Masnur, S.Pd. NIP. 196303171984111003	Kamis, 28 Oktober 2021	
2	Anwar Sada, S.Pd. NIP. 197104101994031007	Senin, 29 November 2021	
3	Sansidar Saleng, S.Pd. NIP. 197602202007012018	Kamis, 16 Desember 2021	
4	Saparuddin, A.ma. NIP.198005282003121003	Jumat, 17 desember 2021	
5	Arnawati Mahmud, S.Pd. NIP. -198202142006042015	Senin, 20 Desember 2021	

b. Hasil Wawancara Peneliti dengan Informan Di SD Negeri 228 Lagaroang

Adapun hasil wawancara peneliti dengan informna dapat dilihat pada transkrip wawancara di bawah ini:

a. Transkrip Wawancara Peneliti dengan Kepala SD Negeri 228 Lagaroang

Peneliti	: Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja guru? Apakah sejauh ini peran guru dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
-----------------	---

<p>Anwar Sada, S.Pd. : kinerja menurut saya adalah kemampuan menghasilkan kerja yang lebih baik dari pada ukuran biasa yang sudah umum. Bisa dikatakan bahwa pendidik bisa dikatakan produktif dalam bekerja apabila mampu menghasilkan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu singkat atau tepat.</p> <p>Sejauh ini, peran guru dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi, karena semua guru bekerja sesuai dengan tugasnya masing-masing seperti menyelesaikan semua perangkat pembelajarannya dengan baik, melakukan pembimbingan, dan sebagainya.</p>
<p>Peneliti : Bagaimana pengelompokan guru dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?</p>
<p>Anwar Sada, S.Pd. : Sudah.</p> <p>Semua guru dalam kegiatan pembelajaran</p>

	<p>sudah dikelompokkan sesuai dengan bidang yang diampu</p>
Peneliti	<p>: Bolehkah bapak menjelaskan bagaimana Pembinaan yang dilakukan kepada guru di sekolah ini untuk meningkatkan kinerja guru dalam bekerja?</p>
Anwar Sada, S.Pd.	<p>: Pembinaan guru selalu saya lakukan dalam setiap tahunnya. Tujuannya untuk memberikan dorongan semangat, support agar guru dalam menjalankan tugasnya bisa sesuai dengan yang diharapkan.</p>
Peneliti	<p>: Bolehkah bapak menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan guru yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?</p>
Anwar Sada, S.Pd.	<p>: Berbicara masalah pelanggaran. Di lembaga manapun pasti ada. Demikian pula di sekolah saya, seperti masalah kedisiplinan. Baik itu disiplin waktu datang ke sekolah maupun disiplin administrasi. Namun, saya berupaya</p>

	mengatasi-nya dengan selalu memberi pembinaan secara personal kepada guru yang bersangkutan.
Peneliti	: Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada guru?
Anwar Sada, S.Pd.	: Langkah yang saya lakukan adalah berupaya mem-beri contoh kongkret kepada guru melalui diri sendiri, seperti datang lebih awal sebelum waktu pembelajaran dimulai dan berusaha menyelesaikan setiap tanggung jawab dengan baik dan tepat waktu. Dengan harapan hal itu bisa ditiru oleh guru tersebut.

Peneliti	: Bagaimanakah cara Bapak dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah yang bapak pimpin ?
Anwar Sada, S.Pd.	: Cara Saya dalam memberikan motivasi untuk

meningkatkan kinerja pada guru di sekolah yang

Saya pimpin adalah :

a.Selalu menghimbau guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai sehingga guru memiliki target kerja yang kuat .

b.Berusaha menjadi pemimpin yang visioner dimana selalu membuka diri untuk mengikuti setiap perubahan sehingga guru pun dapat mencontoh hal tersebut.

Peneliti : Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?

Anwar Sada, S.Pd. : Strategi yang Saya berikan untuk memotivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya adalah :

a. mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan MGMP, seminar atau workshop yang ada kaitannya dengan kegiatan mengajar

b.memberikan motivasi secara formal atau nonformal kepada guru

	<p>c. memberikan kebebasan kepada guru untuk meningkatkan kreatifitas mereka</p> <p>d. memberikan apresiasi yang tinggi kepada guru yang kreatif dan inovatif</p> <p>e. membangun kerjasama yang penuh toleransi dan kekeluargaan</p>
Peneliti	<p>: Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada guru sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membeda-bedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?</p>
Anwar Sada, S.Pd.	<p>: Ya.</p> <p>Saya sudah memberikan penempatan kerja pada guru saya sesuai dengan kemampuannya tanpa membeda-bedakan antara pendidik yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terlihat pada salah satu contoh yaitu pada kegiatan pembagian tugas mengajar guru. Guru diberi tugas untuk bertanggung jawab sebagai wali kelas sesuai dengan kemampuan dan pengalaman mengajar guru yang bersangkutan.</p>
Peneliti	<p>: Menurut pandangan bapak apakah setiap guru ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan</p>

	<p>bapak untuk meminta bantuan berupa saran bahkan kritik ?</p>
Anwar Sada, S.Pd.	<p>: Di sekolah tempat Saya bertugas, kebebasan berpendapat dan saling berbagi ilmu dan pengetahuan serta kebebasan mengeluarkan pendapat sangat dijunjung tinggi. Dimana ketika salah seorang guru menghadapi kesulitan, mereka akan mencari solusi, baik melalui saya sebagai kepala sekolah maupun dengan rekan guru lainnya dalam forum diskusi terbuka atau KKG, dan dengan tangan terbuka, rekan guru lainnya yang bisa dan tahu solusi dari kesulitan tersebut akan membantu.</p>
Peneliti	<p>: Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada guru untuk meningkatkan kinerja pada sekolah ini?</p>
Anwar Sada, S.Pd.	<p>: Dukungan yang sudah Saya berikan kepada guru untuk meningkatkan kinerja pada sekolah ini adalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) memberi kesempatan kepada guru untuk meningkatkan profesionalnya b) mendorong semua guru untuk aktif terlibat dalam setiap kegiatan sekolah
Peneliti	<p>: Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan</p>

apresiasi yang baik dari semua guru di sekolah ini?

Anwar Sada, S.Pd. : Setiap dukungan yang diberikan tidak selalu mendapat apresiasi yang positif dari semua guru. Ada sebagian kecil guru yang belum bisa memberikan apresiasi yang baik dari dukungan yang diberikan. Hal itu terlihat dengan masih adanya oknum guru yang belum menunjukkan hasil maksimal dalam kinerjanya seperti masih ada sebagian guru yang belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap, masih ada guru yang telat dalam hal waktu datang ke sekolah. Namun hampir semuanya sudah memiliki peningkatan kinerja yang baik.

Peneliti : Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu guru yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

Anwar Sada, S.Pd. : Yang saya lakukan jika ada salah seorang guru yang tidak merespon dukungan yang saya berikan adalah dengan melakukan pendekatan secara pribadi dan penuh kekeluargaan. Mencari tahu melalui perbincangan secara personal dan kekeluargaan dengan guru yang bersangkutan untuk mencari tahu alasan kenapa guru tersebut tidak merespon dukungan

yang diberikan lalu bersama-sama mencari solusinya.



- b. Transkrip Wawancara Peneliti dengan Pengawas Tk. SD Kec. Malili Kab. Luwu Timur

Peneliti	: Bagaimana kondisi SD Negeri 228 Lagaroang dalam hal pelaksanaan Pembelajaran di kelas?
H. Masnur, S.Pd.	: Pada SD Negeri 228 Lagaroang ini terdapat 11 kelas yang memiliki 11 orang guru kelas, 3 orang guru bidang studi. Adapun kondisi real di sekolah ini adalah bahwa guru di sekolah ini sebelum melaksanakan pembelajaran akan terlebih dahulu membuat perangkat. Dari perangkat pembelajaran tersebut apabila dibuat dengan baik dan benar maka guru dalam melaksanakan proses pembelajarannya akan sangat mudah dan mendapatkan hasil yang baik.
Peneliti	: Bagaimana hubungan antara guru dan kepala sekolah yang ada di sekolah ini?
H. Masnur, S.Pd.	: Kepala sekolah di sekolah ini melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang seharusnya. Seperti terlihat pada pelaksanaan tugas sehari-hari, kepala sekolah dan guru senantiasa selalu menjalin komunikasi dengan baik serta selalu melaksanakan pertemuan dengan guru. Guru pun akan melaksanakan tanggung jawab dengan

	<p>baik dalam kondisi ada atau tidak adanya kepala sekolah di sekolah. Dalam hal ini ketika kepala sekolah sedang menjalankan tugas di tempat lain. Guru akan tetap melaksanakan tugas dengan baik. Ini memperlihatkan kepala sekolah yang bertindak sebagai manajer yang baik.</p>
Peneliti	<p>: Bagaimana kinerja guru sebelum dan sesudah diberikan pembinaan tentang peningkatan motivasi kerja oleh kepala sekolah?</p>
H. Masnur, S.Pd.	<p>: Pada hakekatnya, apabila kinerja kepala sekolah sangat baik, maka akan terlihat hasil yang baik pada guru dimana kepala sekolah sebelum atau sesudah diberikan pembimbingn, akan mengalami peningkatan kinerja dengan baik pula. Walaupun belum semua guru melakukan hal tersebut.</p>
Peneliti	<p>: Bagaimana hasil monitoring kepala sekolah terhadap guru dalam hal peningkatan kinerja guru? Apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan?</p>
H. Masnur, S.Pd.	<p>: Monitoring adalah tugas kepala sekolah yang dilakukan secara terjadwal. Hasil monitoring di sekolah ini sudah menunjukkan hasul yang baik.</p>

Peneliti	: Seberapa besar guru dilibatkan oleh kepala sekolah dalam setiap pengambilan keputusan (problem solving)?
H. Masnur, S.Pd.	: Di sekolah ini, problem solving atau proses pemecahan masalah sudah dilakukan dengan baik. Setiap ada masalah maka dilakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama.



c. Transkrip Wawancara Peneliti dengan Guru SD Negeri 228 Lagaroang

Peneliti	: Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang tentang kinerja?
Sansidar Saleng, S.Pd.	: Kinerja menurut saya adalah apa yang saya lakukan yang memberikan hasil kerja yang lebih baik. Atau dengan kata lain kinerja adalah kemampuan atau kompetensi yang dimiliki yang menghasilkan kerja yang sesuai dengan yang diharapkan.
Peneliti	: Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang pemecahan masalah (problem solving) yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada sekolah ini ?
Sansidar Saleng, S.Pd.	: Menurut Saya, pemecahan masalah (problem solving) yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan peningkatan kinerja sudah sangat sesuai. Dimana kepala sekolah dan guru bersama-sama mencari solusi atau jalan keluar dari setiap permasalahan dengan melalui diskusi.
Peneliti	: Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala

	<p>sekolah memberikan pengarahan kerja pada guru di sekolah ini? Apakah sudah terealisasikan?</p>
Sansidar Saleng, S.Pd.	<p>: Cara Kepala Sekolah memberikan pengarahan kerja di sekolah ini adalah dengan cara tegas, lugas namun bersifat kekeluargaan sehingga kami dengan senang hati berupaya untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan.</p>
Peneliti	<p>: Bagaimana hasil monitoring kepala sekolah terhadap guru dalam hal peningkatan kinerja guru? Apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan?</p>
Sansidar Saleng, S.Pd.	<p>: Cara Kepala Sekolah memberikan pengarahan kerja di sekolah ini adalah dengan cara tegas, lugas namun bersifat kekeluargaan sehingga kami dengan senang hati berupaya untuk menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan.</p> <p>Ya. Cara seperti tersebut di atas sudah direalisasikan di sekolah kami.</p>
Peneliti	<p>: Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberi-</p>

kan monitoring kerja kepada guru di sekolah ini?
Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?

Sansidar Saleng, S.Pd. : Ya. Kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja kepada guru di sekolah saya melalui kegiatan observasi langsung atau pada saat proses pembelajaran, melalui wawancara, dan juga melalui diskusi terbatas, yang dalam hal ini adalah rapat KKG (Kelompok Kerja Guru) sekolah.

Adapun hasil dari monitoring yang dilakukan oleh Kepala sekolah tersebut langsung disampaikan kepada guru. Dan dari hasil monitoring itu dapat diketahui kelebihan serta kekurangan apa yang terdapat pada proses yang sudah dilakukan oleh guru tersebut. Dan untuk selanjutnya guru menindaklanjuti hasil dari monitoring itu melalui perbaikan-perbaikan apabila ada kekurangan yang ditemukan. Dan hal yang dilakukan oleh kepala sekolah sekaitan dengan monitoring sudah sesuai dengan harapan

	kami sebagai guru.
Peneliti	: Se jauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah ini ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?
Sansidar Saleng, S.Pd.	: Se jauh ini, perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah ini, sangatlah baik. Hal ini terlihat dari cara kepala sekolah memberikan motivasi kerja kepada guru dengan baik dan benar, yakni dengan cara yang sangat fleksibel, menyesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan yang ada. Namun hal itu dilakukan oleh kepala sekolah dengan tetap memperhatikan etika serta sifat kekeluargaan. Seperti terlihat pada cara kepala sekolah memberikan pembinaan kepada guru yang mempunyai kesalahan atau kekeliruan dalam pelaksanaan tugas yang sangat bersifat kekeluargaan. Dan di sisi lain kepala sekolah akan memberikan penghargaan kepada guru yang mempunyai kompetensi yang lebih yang dalam hal ini guru yang mempunyai prestasi yang lebih.

d. Transkrip Wawancara Peneliti dengan Guru SD Negeri 228 Lagaroang

Peneliti	: Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang tentang kinerja?
Saparuddin, A.Ma.	: Kinerja adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya
Peneliti	: Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang pemecahan masalah (problem solving) yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada sekolah ini ?
Saparuddin, A.Ma.	: Pemecahan masalah yang dilakukan di sekolah terkait tentang kinerja di sekolah ini sudah sangat baik. Jika ada masalah atau hal yang kurang dipahami sekaitan dengan tugas kami, maka masalah tersebut akan dibicarakan secara bersama-sama. Semua guru diberi kebebasan untuk berpendapat yang pada akhirnya nanti keputusan bersama tentang masalah tersebutlah yang akan disepakati secara bersama-sama.
Peneliti	: Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada guru di sekolah ini? Apakah sudah terealisasikan?

Saparuddin, A.Ma.	: Ya. Pemberian arahan di sekolah sudah terealisasi dengan baik. Kepala sekolah memberi pengarahan kepada kami pada waktu setiap apel pagi dilakukan. Pengarahan yang diberikan sifatnya tidak menggurui.
Peneliti	: Bagaimana hasil monitoring kepala sekolah terhadap guru dalam hal peningkatan kinerja guru? Apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan?
Saparuddin, A.Ma.	: Ya. Monitoring yang dilakukan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Kepala sekolah melakukan monitoring sesuai dengan jadwal yang ada. Hasil monitoring akan disampaikan kepada guru yang bersangkutan untuk selanjutnya dievaluasi lalu ditindaklanjuti jika ada hal yang masih dianggap kurang.
Peneliti	: Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja kepada guru di sekolah ini? Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?
Saparuddin, A.Ma.	: Ya. Kepala sekolah selalu memonitoring kerja guru

	di sekolah. Adapun hasilnya akan langsung disampaikan kepada guru yang bersangkutan.
Peneliti	: Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah ini ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?
Saparuddin, A.Ma.	: Perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja di sekolah sangat baik. Memerintahkan guru untuk melakukan sesuatu hal, maka Kepala sekolah terlebih dahulu memberi teladan kepada guru yang memperlihatkan contoh kongkrit tindakan seperti dalam hal kedisiplinan, kepala sekolah akan datang lebih awal dibanding guru-guru yang ada dan selalu menyelesaikan setiap tanggung jawab dengan baik dan dan tepat waktu.

e. Transkrip Wawancara Peneliti dengan Guru SD Negeri 228 Lagaroang

Peneliti	: Apa yang Bapak/Ibu ketahui tentang tentang kinerja?
Arnawati M, S.Pd.	: kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.
Peneliti	: Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang pemecahan masalah (problem solving) yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada sekolah ini ?
Arnawati M, S.Pd.	: Pemecahan masalah yang dilakukan di sekolah ini adalah bersama-sama mencari pokok permasalahan, lalu mencari solusi terbaik dari permasalahan tersebut secara bersama-sama pula.
Peneliti	: Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada guru di sekolah ini? Apakah sudah terealisasikan?
Arnawati M, S.Pd.	: Pengarahan kerja di sekolah ini sudah terealisasi dengan baik, dimana kepala sekolah setiap pelaksanaan apel pagi atau setiap upacara hari

senin selalu mengarahkan guru untuk bagaimana bekerja dengan baik. Pengarahan tersebut dilaksanakan dengan bahasa yang sopan dan mudah untuk dipahami.

Peneliti : Bagaimana hasil monitoring kepala sekolah terhadap guru dalam hal peningkatan kinerja guru? Apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan?

Arnawati M, S.Pd. : Monitoring kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sesuai. Monitoring dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Apabila pada pelaksanaan monitoring tersebut masih ada hal yang dianggap kurang maksimal pada pelaksanaan pembelajaran atau pada pekerjaan lainnya, kepala sekolah akan memberikan bimbingan sesuai dengan hasil monitoring itu. Dan bila belum menemukan titik terang maka hasil tersebut akan dibahas pada pertemuan rutin atau pada diskusi terbatas seperti KKG sekolah.

Peneliti : Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja kepada guru di sekolah ini?

	Sejauh ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?
Arnawati M, S.Pd.	: Ya. Kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja.
Peneliti	: Sejauh ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah ini ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?
Arnawati M, S.Pd.	: Perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah ini sudah sesuai dengan yang diharapkan. Dimana kepala sekolah mendorong kinerja guru dengan cara yang bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan kepada guru. Sehingga guru dalam melaksanakan tugasnya merasa nyaman dengan kondisi tersebut dengan harapan agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

A. Pembahasan

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah di SD Negeri 228 Lagaroang

Kepala sekolah termasuk pemimpin formal dalam lembaga pendidikan. Diartikan sebagai kepala, karena kepala sekolah adalah pejabat tertinggi disekolah, misalnya disekolah dasar, sekolah menengah

pertama, dan sekolah menengah umum. Kepala sekolah merupakan penanggung jawab utama secara structural dan administratif disekolah. Oleh karena itu, ia memiliki staf atau pejabat yang berada di bawah pimpinannya.

Kepala sekolah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Lembaga pendidikan senantiasa mendambakan profil pemimpin yang ideal dan dapat dijadikan contoh bagi kelompok yang dipimpinya, dikarenakan dunia yang dipimpin adalah dunia pendidikan. Maka kepala sekolah harus mampu menjadi contoh bagi para tenaga kependidikan yang ada disekolahnya.

Kepala Sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pengelolaan sekolah. Maju-mundurnya kondisi sekolah dan tinggi rendahnya kualitas lulusannya tidak lepas dari peran Kepala Sekolah. Cukup banyak kasus Kepala Sekolah yang berkualitas atau profesional mampu menunjukkan kinerja yang baik dan berdampak pada meningkatnya kualitas sekolah yang dipimpinya. Dengan kata lain, kepala sekolah adalah agen atau lokomotif perubahan di sekolah yang dipimpinya.

Dalam hubungannya dengan pembinaan atau pemupukkan kepemimpinan ini, ada beberapa usaha yang dapat dilakukan adalah:

1. Mendorong keinginan pemimpin;

Usaha ini dapat dilakukan dengan memberi instruksi-instruksi tertentu yang memaksa untuk berkreatif, memberi tugas yang menuntut tanggung jawab, menciptakan kebebasan bekerja tanpa menghindarkan diri dari tanggung jawab, dan memberikan masalah yang perlu dipecahkan sesuai kemampuan dengan kerjasama

2. Menciptakan suasana yang baik;

hal ini dapat dilakukan dengan memberi kepercayaan pada seorang guru tanpa kecurigaan dari pihak atau yang memberikan contoh yang baik dalam melakukan sesuatu, memberikan pelayanan yang besar, faedahnya , dan memperhatikan keperal:ingan pokok personil sekolah,

3. Memupuk rasa tanggung jawab;

Memupuk rasa tanggung jawab dengan cara menyerahkan suatu kepercayaan sekaligus dengan wewenangnya , menghadapkan para guru dan staf lainnya pada pekerjaan yang harus di kerjakan sehubungan dengan fungsi dan jabatannya .

4. Memupuk dan mengembangkan kreativitas;

hal ini dapat dilaksanakan bila diberikan kemungkinan pada guru dan staf lainnya untuk bebas berpartisipasi, tidak hanya pada bidangnya, mengikutsertakan guru-guru dalam suatu kegiatan dan mendiskusikan masalah-masalah baru, serta memberikan imbalan (qanjaran) bagi mereka yang berhasil mencapai sesuatu yang bermamfaat .

Di samping usaha di atas syarat-syarat berikut dapat pula dijadikan pedoman untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif di sekolah,

yaitu mengusahakan jangan terjadi perdebatan yang dapat merusak nilai kepemimpinan, bersikap terus terang dan mengakui kesalahan, buatlah rangka pikiran yang diterima berdasarkan putusan universal, belajarlah untuk mengucapkan "tidak", dengan tidak melukai hati orang, buatlah apa yang dikerjakan berkesan agar dimengerti orang lain, buatlah perintah secara baik agar orang bekerja dengan giat, berilah pujian terlebih dahulu, baru kemudian diberikan kritikan untuk perbaikan kelemahan atau kesalahan, serta "pertolongan hendaknya dirninta", jangan dituntut.

Sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa. Dalam fungsinya sebagai organisator kepala sekolah di SD Negeri 228 Lagaroang tetap menetapkan organisasi yang efektif yaitu dengan *teaching by doing* atau perintah dengan secara langsung, karena perintah secara langsung oleh kepala sekolah dianggap efektif, melihat guru-guru sebagai sosok manusia yang banyak contoh figur bagi siswa, metode ini bukan hanya dalam organisasi saja, namun dalam intervensinya sebagai top leader kepada perencanaan dan sekaligus general kontrol kepada pekerjaan pekerjaan bawahan. Kepala sekolah sebagai administrator, yaitu melaksanakan fungsi yang diterapkan Berdasarkan data yang diperoleh dilapangan, kepemimpinan yang terjadi di SD Negeri 228 Lagaroang adalah kepemimpinan yang demokratis, yaitu :

- a. Kepala sekolah di SD Negeri 228 Lagaroang cenderung melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi

bawahannya. Hal ini terbukti saat rapat kerja SD Negeri 228 Lagaroang, dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan. Dan juga hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Bapak Anwar Sada, S.Pd. selaku Kepala Sekolah di SD Negeri 228 Lagaroang bahwa:

“Di sekolah tempat Saya bertugas, kebebasan berpendapat dan saling berbagi ilmu dan pengetahuan serta kebebasan mengeluarkan pendapat sangat dijunjung tinggi. Dimana ketika salah seorang guru menghadapi kesulitan, mereka akan mencari solusi, baik melalui saya sebagai kepala sekolah maupun dengan rekan guru lainnya dalam forum diskusi terbuka atau KKG, dan dengan tangan terbuka, rekan guru lainnya yang bisa dan tahu solusi dari kesulitan tersebut akan membantu.”

- b. Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara obyektif, hal ini pula bisa dilihat adanya komunikasi langsung antara guru dengan kepala sekolah baik secara individu maupun kelompok.
- c. Setiap ada suatu permasalahan selalu di diskusikan atau di musyawarahkan kepada bawahan, kepala sekolah meminta pendapat atau masukan-masukan dari bawahan.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ibu Sansidar Saleng, S.Pd. selaku guru kelas bahwa:

“Pemecahan masalah (problem solving) yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait dengan peningkatan kinerja sudah sangat sesuai. Dimana kepala sekolah dan guru bersama-sama mencari solusi atau jalan keluar dari setiap permasalahan dengan melalui diskusi. “

Demikian pula seperti yang diungkapkan oleh Bapak H. Masnur, S.Pd. bahwa :

“Di sekolah ini, problem solving atau proses pemecahan masalah sudah dilakukan dengan baik. Setiap ada masalah maka dilakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama.”

Kepala SD Negeri 228 Lagaroang senantiasa memperhatikan kebutuhan bawahan dengan berusaha menciptakan suasana saling percaya dan mempercayai, berusaha menciptakan saling menghargai, simpati terhadap sikap bawahan, memiliki sifat bersahabat, menumbuhkan peran serta bawahan dalam pembuatan keputusan dan kegiatan lain, dengan mengutamakan pengarahannya, selain itu tumbuh pula rasa respek hormat diri dari bawahan kepada pimpinannya. Sehingga apa yang menjadi tugas merupakan hasil keputusan bersama dapat dilaksanakan dengan sebaik baiknya. Dan juga, dengan sikap pemimpin kepala sekolah membuka otonomi terhadap guru yang seluas-luasnya untuk meningkatkan prestasi siswa. Dalam fungsinya sebagai top manager kepala sekolah SD Negeri 228 Lagaroang mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya

dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipegang antara lain membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi sekolah, melaksanakan, mengkoordinasi dan mengarahkan, serta melaksanakan pengolahan pengevaluasian. Dalam program tahunan yang dibuat kepala sekolah di SD Negeri 228 Lagaroang meliputi program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan kelengkapan sarana dan prasarana sekolah. Kepala sekolah sebagai supervisor adalah memberikan pujian dan penghargaan kepada para guru yang berprestasi, walaupun sekedar dengan ucapan yang dapat memberi semangat kepada para guru untuk lebih giat dalam melakukan kerja.

Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh Bapak Anwar Sada, S.Pd. selaku Kepala SD Negeri 228 Lagaroang dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor bahwa :

“Guru yang mempunyai kompetensi dan prestasi yang lebih akan diberikan apresiasi berupa penghargaan.”

Kepala SD Negeri 228 Lagaroang telah menjalankan tugasnya dengan baik yaitu memberikan dorongan kepada guru-guru agar aktif bekerja menurut prosedur dan metode tertentu, sehingga pekerjaan itu berjalan dengan lancar dan mencapai sasaran. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik, seorang kepala sekolah harus memiliki ketrampilan-ketrampilan tidak saja dibidang administrasi saja, melainkan juga harus memiliki kemampuan memimpin, mengorganisir, mampu memberi motivasi dan dorongan kepada guru, tenaga tenaga kependidikan, serta para siswa

untuk belajar lebih giat, sehingga siswa dapat memperoleh prestasi dengan baik dan keberhasilan sekolahpun juga akan meningkat dengan cepat. Supaya hal-hal tersebut di atas dapat terlaksana, seorang kepala sekolah harus memiliki tiga macam ketrampilan. Pertama, ketrampilan organisasi. Wujud nyata dari ketrampilan ini adalah bagaimana kepala sekolah mampu merumuskan visi dan misi sekolah yang selanjutnya dijabarkan dalam sebuah program pendidikan yang pelaksanaannya disusun sedemikian rupa dalam sebuah rangka organisasi yang tersusun dalam sebuah program pendidikan yang rapi dan sistematis. Kedua ketrampilan manusiawi, yaitu ketrampilan untuk bekerjasama, memotivasi dan memimpin. Dan yang ketiga ketrampilan teknik, yaitu ketrampilan dalam menggunakan pengetahuan, metode, teknik, serta perlengkapan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Jabatan kepala sekolah bukan merupakan jabatan struktural maupun jabatan fungsional, melainkan jabatan tambahan yang diberikan oleh guru-guru sekolah yang memiliki kualifikasi tertentu dan terpilih oleh mekanisme pemilihan yang ditentukan.

2. Motivasi Mengajar Guru di SD Negeri 228 Lagaroang

Motivasi menurut Hamzah B Uno adalah

Suatu daya dorong yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan efisien

dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan kerja adalah perubahan melakukan sesuatu.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai fungsi yang sangat penting dalam suatu kegiatan, karena pada dasarnya motivasi itu sebagai pendorong berlangsungnya suatu proses dan pengarah pada tujuan yang bisa memberi semangat untuk mencapai suatu keberhasilan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat bahwa kepala sekolah telah menjalankan perannya sebagai motivator sesuai dengan yang dikatakan oleh Saparuddin, A.Ma, selaku guru kelas V bahwa :

“Bapak kepala sekolah sering memberikan dorongan salah satu contohnya, ketika bel berbunyi kepala sekolah memberikan arahan kepada guru guru untuk segera memasuki ruang kelas sesuai tempat mengajar guru. “

Kepala sekolah pun senantiasa selalu memberikan penghargaan. Karena Penghargaan merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meningkatkan kegiatan yang produktif, para guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerjanya secara positif. Sebagaimana diungkapkan Ibu Arnawati Mahmud, S.Pd. beliau mengatakan bahwa :

“Salah satu cara untuk meningkatkan motivasi kerja guru itu melalui penghargaan tapi selama ini penghargaan yang diberikan bukan dalam bentuk materi, misalnya kalau ada guru yang berprestasi atau

kualitasnya baik, Bapak kepala sekolah akan memberikan kata-kata pujian, serta kata-kata yang berisikan motivasi untuk memberi semangat. “

Hal senada juga diungkapkan Bapak Saparuddin, A.Ma. , beliau mengatakan bahwa:

“Kalau ada guru yang berprestasi, Bapak kepala sekolah akan memberikan pelayanan dan fasilitas bagi guru serta memberikan kemudahan-kemudahan kepada guru namun kemudahan-kemudahan itu tergantung pada persoalannya dulu kalau masalahnya tidak penting maka kepala sekolah memberi kemudahan tetapi kalau masalah penting maka kepala sekolah selalu teliti.”

Secara umum dapat dikatakan Observasi dan wawancara yang dilakukan di SD Negeri 228 Lagaroang memperlihatkan bahwa motivasi kerja di sekolah ini sudah berjalan dengan baik. Walaupun kinerja guru masih terdapat sedikit kekurangan seperti : masih ada sebagian guru yang dalam hal penegakan disiplin administrasi dan proses masih kurang baik. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Anwar Sada, S.Pd. Bahwa :

“Ada sebagian kecil guru yang belum bisa memberikan apresiasi yang baik dari dukungan yang diberikan. Hal itu terlihat dengan masih adanya guru yang belum menunjukkan hasil maksimal dalam kinerjanya seperti masih ada sebagian guru yang belum memiliki administrasi pembelajaran yang lengkap, masih ada guru yang telat dalam hal waktu datang ke sekolah.”

Adapun faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). (*Jonathan and Smilansky, 2013*)

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi keberhasilan siswa mencapai prestasi belajar yang diinginkan guru dengan segala kinerjanya adalah motivasi mengajar guru. Lebih lanjut dikatakan bahwa semakin baik kompetensi dan motivasi guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, maka akan semakin baik pula dampaknya terhadap proses dan hasil belajar yang menunjukkan prestasi belajarnya.

3. Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang

Secara teoritik kepemimpinan pada dasarnya kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang yang bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada tercapainya tujuan melalui keberanian pengambilan keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan.

Kepala sekolah merupakan motor penggerak, penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Disamping itu kepala sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa. Berkenaan dengan ini kepala sekolah harus mampu menjadi pemimpin yang dapat memberi contoh dalam memotivasi guru dan peserta didik untuk meningkatkan rasa cinta terhadap ilmu pengetahuan.

Di SD Negeri 228 Lagaroang, Kepala Sekolah senantiasa selalu memberikan motivasi kepada gurunya. Karena setiap guru yang ada di sekolah ini memiliki karakteristik yang satu dan lainnya berbeda, maka Kepala sekolah dituntut untuk memberikan pelayanan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki agar guru tersebut dapat meningkatkan kinerjanya. Disinilah peran seorang kepala sekolah sangat dibutuhkan sebagai seorang pemimpin. Karena gaya kepemimpinan serta pemberian motivasi yang dilakukan kepala sekolah akan mempengaruhi kinerja guru di lingkungan kerjanya masing-masing.

Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya.

Adapun upaya atau kiat-kiat lain yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 228 Lagaroang dalam meningkatkan motivasi kerja guru antara lain dengan:

- 1) Memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya.
- 2) Memberi bimbingan, pengarahan dan dorongan untuk berdiri didepan demi kemajuan dan memberikan inspirasi sekolah dalam mencapai tujuan.
- 3) Membujuk dan memberi keyakinan kepada guru dalam mengerjakan tugasnya.
- 4) Menghindari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras dalam memberikan tugas kepada para guru.

Sebagai kepala sekolah SD Negeri 228 Lagaroang, untuk meningkatkan motivasi kerja guru tidak selalu berjalan dengan lancar, pastinya ada kendala dan hambatan-hambatan antara lain:

- a. Dalam hal komunikasi, adanya perasaan segan dari guru
- b. Adanya guru yang tidak mengapresiasi dengan baik pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah
- c. Masing-masing guru mempunyai kepentingan sendiri.

Hal tersebut senada dengan apa yang disampaikan oleh Bapak

Anwar sada, S.Pd. sebagai kepala sekolah bahwa :

“Setiap dukungan yang diberikan tidak selalu mendapat apresiasi yang positif dari semua guru. Ada sebagian kecil guru yang belum bisa memberikan apresiasi yang baik dari dukungan yang diberikan.”

Kepala sekolah merupakan komponen yang sangat penting dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pendidikan, dalam kaitannya dengan peningkatan kerja guru, kepala sekolah bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik untuk anggotanya sedangkan beliau sendiri harus berbuat baik. Kepala sekolah harus menjadi contoh, sabar dan penuh pengertian.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan umum dari penelitian ini menyatakan bahwa:

1. Kepemimpinan Kepala SD Negeri 228 Lagaroang sudah sangat baik
2. Motivasi kerja guru hampir semuanya baik
3. Masih ada sebagian kecil guru yang memiliki motivasi kerja yang kurang baik
4. Peranan kepala SD Negeri 228 Lagaroang dalam meningkatkan motivasi kerja guru masih sangat dibutuhkan
5. Kontribusi peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat besar dalam hal peningkatan motivasi kerja guru agar tujuan pendidikan dapat tercapai

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru SD Negeri 228 Lagaroang sudah dapat dikatakan baik, namun masih sangat diperlukan sedikit usaha yang lebih keras lagi oleh kepala sekolah untuk memotivasi gurunya agar peningkatan kinerja guru tersebut semakin baik sehingga dapat menghasilkan prestasi yang lebih baik pula.

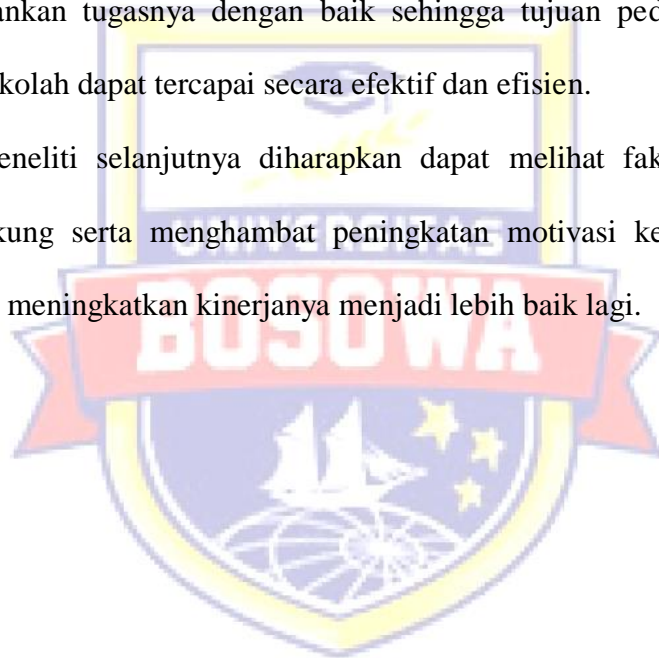
B. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa saran yang ingin disampaikan oleh peneliti. Adapun saran tersebut antara lain :

1. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh sebab itu, Apabila kepala sekolah melaksanakan peran kepemimpinannya dengan baik, maka guru akan

melaksanakan tugasnya dengan baik pula, sehingga tujuan sekolah dapat dengan mudah dicapai. Diharapkan dengan peran kepala sekolah selaku pimpinan yang baik akan memberi motivasi kerja yang baik pula sehingga kinerja guru disekolah ini pun juga baik sehingga tujuan sekolah tercapai dengan mudah.

2. Pihak-pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan dan pemerintah hendaknya senantiasa meningkatkan kualitas guru agar guru dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga tujuan pendidikan nasional serta sekolah dapat tercapai secara efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melihat faktor-faktor yang mendukung serta menghambat peningkatan motivasi kerja guru agar mampu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Jakarta: Kencana) .
- Abdul Rahman Shaleh. (2006). *Psikolo dan Industri dan Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN.
- Baharuddin. (2006). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Era Otonomi Pendidikan*, Jurnal el-Harakah, Vol.63 No. 1, Januari-April.
- Dorothea Wahyu Ariani. (2003). *Manajemen Kualitas, Pendekatan Sisi Kualitatif*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Elly Manizar. (2015). *Peran Guru Sebagai Motivator Dalam Belajar*, Tadrib Vol. 1, No 2.
- E. Mulyasa. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya .
- E. Mulyasa. (2007). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Gary Yuki. (2005). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima Jakarta.
- Hamzah B. Uno. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husain Usman. (2006). *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- <http://hariansinggalang.co.id/peran-kepemimpinan-kepala-sekolah-dalam-meningkatkan-kinerja-guru> (2020)
- <http://hot.liputan6.com/read/4734432/pengertian-kepemimpinan-menurut-para-ahli-dan-macam-macam-gaya-kepemimpinan>.
- <https://www.gokasima.com/2017/05/motivasi-kerja-dan-kinerja-guru-html>
- Ifni Oktiani. (2017). *Kreativitas Guru dalam Memotivasi Belajar Peserta Didik*, Jurnal Kependidikan, Vol. 5 No. 2 November.
- Margono. (2003). *Metodologi Penelitian*. Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta.

- M. Shabir U. (2015). *Kedudukan Guru Sebagai Pendidik*, Jurnal Auladuna, Vol 2, No. 2.
- Muhibbin Syah. (2013). *Psikologi Pendidikan*, Bandung : Rosda.
- Moleong J Lexy. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi revisi)*. PT. Remaja Rodakarya.
- Oemar Hamalik. (2007). *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Online translation KBBI. Web. Id.*
- Rani Kurniasari. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta*. Jurnal Widya Cipta. Vol. II, No. 1.
- repository.iainpurwokerto.ac.id/5140/1/COVER... · PDF file
- Sudarman Danim. (2011). *Pengantar Kependidikan: Landasan Teori, dan 234 Metafora Pendidikan*, Cet: II, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suprihana. (2014). *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD/MI, UPT TK dan SD Kecamatan Playen*.
- Sardiman.A.M. (2012). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Cet. Ke-21; Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suhasaputra. (2013) *Pendidikan*. Bandung : PT. Rafika Aditama.
- Sulaimang L. (2015). *Tujuan Pendidikan Dalam Hadis Nabi Shallallahu'alahi Wasallam (SAW)*. Jurnal Al-Ta'dib, Vol 8, No. 1.
- Sumarno. (2016). *Peranan Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Membangun Karakter Peserta Didik*”, Jurnal Al Lubab, Volume 1, No. 1.
- Syaiful Bahri Djahara. (2010). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Cet. II; Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2016), *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. XIII; Jakarta: Rineka Cipta.
- Subandi. (2011). *Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode dalam Penelitian Pertunjukan*. Jurnal Harmonia, Vol. 11, No. 2.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. (2007). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada.
- Vaitzal Rivai. (2004). *Memimpin dalam Abad ke-21*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2007) *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2009). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta.
- Wina Snjaya. (2016). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Cet. 12; Jakarta: Prenada media, 2016.



SURAT IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS BOSOWA

Jl. Urip Sumoharjo Km. 4 Telp (0411) 452901 - 452789 Fax. (0411) 424568
Website: <http://www.univ45.ac.id> E-mail: pascasarjana_empatima@yahoo.com
MAKASSAR - INDONESIA

Makassar, 15 September 2021
No. 935/B.02/PPs/Unibos/IX/2021
Lamp. : Satu buah Proposal Penelitian
Hal Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.

Kepala Sekolah SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur
di
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami sampaikan bahwa Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Penelitian pada Tanggal Lima Bulan September Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Bosowa Makassar atas nama:

Nama	Suhaena
NIM	4619104032
Program Studi	Magister Manajemen
Konsentrasi Studi	
Judul Tesis	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Mengajar Guru Pada SDN 228 Lagaroang Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur

Untuk mendukung penulisan Tesis Mahasiswa tersebut di atas maka Kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa tersebut di atas untuk melakukan penelitian.

mahasiswa tersebut di atas dibimbing oleh:

1. Dr. Sukmawati Marjuni, S.E.,M.Si
2. Dr. Lukman Setiawan, S.E.,M.Si

Demikian permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Direktor
u.b. Asisten Dir. Kur.,

DC Samsul Bahri S.Sos. M.Si
NIDN 00 1501 6704

Tembusan:
1. Rektor Universitas Bosowa Makassar
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Peringgal

REKOMENDASI PENELITIAN



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
DINAS PENDIDIKAN
SD NEGERI 228 LAGAROANG
Jln. Jeruk, Desa Baruga, Kec. Malili, Kab. Luwu Timur
Email : sdn228lagaroang228@yahoo.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.2 /149/SDN 228 LGR/XII/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SD Negeri 228 Lagaroang Kecamatan Malili

Kabupaten Luwu Tmur Provinsi Sulawesi Selatan menerangkan kepada :

Nama : SUHAENA
NIM : 4619104032
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis :Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan
Motivasi Mengajar Guru Pada SD Negeri 228 Lagaroang
Kecamatan Malili Kabupaten Luwu Timur
Lokasi Penelitian : SD Negeri 228 Lagaroang
Lama Penelitian : 3 Bulan

Bahwa mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan penelitian sesuai surat rekomendasi Program Studi Manajemen Universitas Bosowa Makassar Nomor : 935/B.02/PPs/Unibos/IX/2021 tanggal 15 September 2021.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malili, 29 Desember 2021
Kepala Sekolah

Anwar Sada, S.Pd
NIP.197104101994031007

PEDOMAN WAWANCARA

A. Sumber Data : **Pengawas SD**

Hari/Tgl Wawancara :

Tempat Wawancara :

Pertanyaan untuk Kepala Sekolah

1. Bagaimana kondisi sekolah tersebut dalam hal pelaksanaan Pembelajaran di kelas?
2. Bagaimana hubungan antara guru dan kepala sekolah yang ada di sekolah tersebut?
3. Bagaimana kinerja guru sebelum dan sesudah diberikan pembinaan tentang peningkatan motivasi kerja oleh kepala sekolah?
4. Bagaimana hasil monitoring kepala sekolah terhadap guru dalam hal peningkatan kinerja guru? Apakah hasilnya sesuai dengan yang diharapkan?
5. Seberapa besar guru dilibatkan oleh kepala sekolah dalam setiap pengambilan keputusan (problem solving)?

PEDOMAN WAWANCARA

B. Sumber Data : Kepala Sekolah

Hari/Tgl Wawancara :

Tempat Wawancara :

Pertanyaan untuk Kepala Sekolah

1. Menurut Pandangan Bapak, bagaimana gambaran umum tentang kinerja guru pada sekolah ini? apakah sejauh ini peran guru dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimana pengelompokan guru dalam kegiatan pembelajaran, sejauh ini apakah sudah sesuai dengan bidang yang diampu?
3. Bolehkah bapak menjelaskan bagaimana pembinaan yang dilakukan kepada guru di sekolah ini untuk meningkatkan kinerja guru dalam bekerja?
4. Bolehkah bapak menjelaskan pelanggaran-pelanggaran apa saja yang pernah dilakukan guru yang dapat mengganggu proses belajar mengajar pada siswa dan bagaimana cara mengatasinya?
5. Bagaimanakah langkah yang bapak lakukan untuk meningkatkan kedisiplinan disekolah ini, khususnya pada guru?
6. Bagaimanakah cara Bapak dalam memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah yang bapak pimpin ?

7. Bagaimanakah strategi bapak dalam memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya?
8. Apakah bapak sudah memberikan penempatan kerja pada guru sesuai dengan kemampuan pegawai tanpa membedakan antara pendidik satu dengan yang lainnya?
9. Menurut pandangan bapak apakah setiap guru ketika mengalami suatu kesulitan sering berkonsultasi dengan bapak untuk meminta bantuan berupa saran bahkan kritik ?
10. Dalam hal ini dukungan apa yang sudah pernah bapak berikan kepada guru untuk meningkatkan kinerja pada sekolah ini?
11. Dapatkan bapak menjelaskan hal apa saja yang biasa bapak lakukan untuk mendukung guru untuk meningkatkan kinerjanya?
12. Apakah dukungan yang bapak berikan mendapatkan apresiasi yang baik dari semua guru di sekolah ini?
13. Apakah yang bapak lakukan jika ada salah satu guru yang tidak merespon dukungan yang bapak berikan?

PEDOMAN WAWANCARA

C. Sumber Data : **Guru**
Hari/Tgl Wawancara :
Tempat Wawancara :

Pertanyaan untuk Guru

1. Bagaimanakah gambaran umum tentang kinerja? apakah sejauh ini guru dalam mendukung kegiatan pendidikan di sekolah ini sudah terpenuhi?
2. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu tentang pemecahan masalah (problem solving) yang dilakukan oleh kepala sekolah terkait tentang kinerja pada sekolah ini ?
3. Menurut bapak/ibu bagaimanakah cara kepala sekolah memberikan pengarahan kerja pada guru di sekolah ini? Apakah sudah terealisasikan?
4. Bagaimanakah pandangan Bapak/Ibu berkaitan dengan motivasi yang sudah diberikan kepala sekolah untuk guru? sejauh ini apakah sesuai dengan yang bapak/ibu harapkan?
5. Apakah sejauh ini kepala sekolah sudah memberikan monitoring kerja kepada guru di sekolah ini? Sejahter ini bagaimanakah hasil dari monitoring yang sudah diberikan, apakah sudah sesuai dengan harapan?
6. Sejahter ini bagaimanakah perilaku kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pada guru di sekolah ini ? bisakah bapak/ibu menjelaskannya?

DOKUMENTASI



Lokasi Pelitian SD Negeri 228 Lagarandang



UNIVERSITAS



Kegiatan Wawancara dengan Pengawas SD



ROSWA



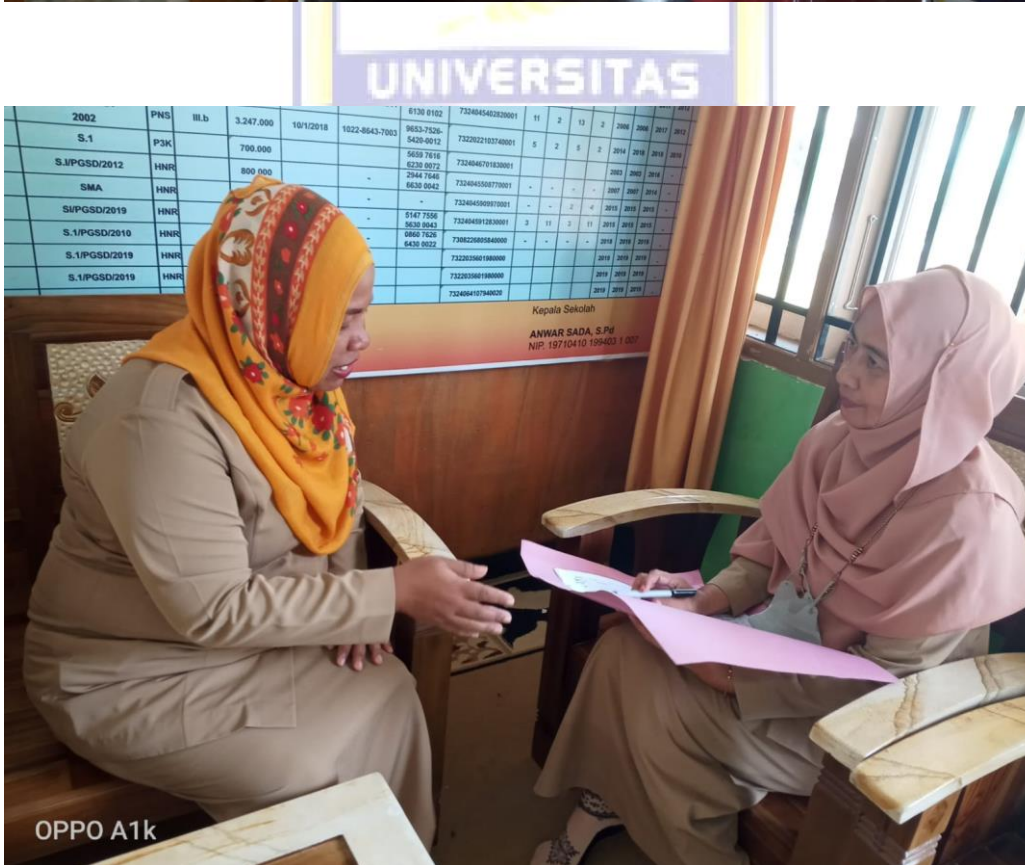
Kegiatan Wawancara dengan Kepala Sekolah



Kegiatan Wawancara dengan Guru



OPPO A1k



OPPO A1k

Kegiatan Wawancara dengan Guru



RIWAYAT HIDUP



Suhaena, Lahir pada Tanggal 28 Desember 1969 di Malili.

Peneliti merupakan anak Ke- 3 dari 7 bersaudara dari pasangan Suaib Tamli dan Manna Ugi. Penulis bertempat tinggal di Jl. Bay Pass Desa Baruga Kecamatan Malili Kabu-

paten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan.

Peneliti pertama kali masuk pendidikan formal di SDN 221 Malili pada tahun 1978 dan tamat tahun 1983. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Malili dan tamat tahun 1986. Setelah tamat dari SMP, peneliti kemudian melanjutkan pendidikan di SPG Negeri Palopo pada tahun 1986 dan tamat pada tahun 1989. Pada tahun 1994 peneliti terdaftar sebagai mahasiswa pada Universitas Cokroaminoto Palopo Fakultas Jurusan Ilmu Pengetahuan Sosial Program Studi Pendidikan Moral Pancasila/Kewargaan negara dan dapat menyelesaikan studi pada tahun 1999

Peneliti pertama kali bekerja sebagai guru di SD Negeri No. 523 Masiku pada tahun 1991 sampai tahun 1992. Pada tahun yang sama, peneliti mengajar di SDN Tabarano sampai tahun 1993. Pada tahun 1993, peneliti berpindah tugas ke SDN 237 Lagaroang sampai tahun 2001. Dan pada tahun 2001. Peneliti dipindahtugaskan lagi ke SDN 221 Malili hingga Januari 2005.

Pada tahun 2005, Peneliti berpindah tugas lagi ke SDN 225 Karebbe sampai tahun 2011. Dan pada tahun yang sama, peneliti kembali diberi tanggung jawab untuk kembali mengabdikan diri di SDN 228 Lagaroang hingga sekarang.

