

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Persepsi Guru

1. Pengertian Persepsi Guru

Persepsi pada dasarnya adalah proses kognitif yang dialami seseorang dalam memahami informasi tentang dunia atau lingkungan melalui penglihatan, penghayatan, dan lain-lain.

Menurut Slameto yang dikutip oleh Ainur Rofiq persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia melalui persepsi manusia terus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat penginderaan melihat, mendengar meraba, merasa, dan pencium.²³

Adapun menurut Desideranto yang dikutip oleh Jalaludin Rahmat bahwa “ persepsi adalah penafsiran suatu obyek, peristiwa atau informasi yang dilandasi oleh pengalaman hidup seseorang yang melakukan penafsiran itu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa persepsi adalah hasil pikiran seseorang dari situasi tertentu”.²⁴

Menurut Evi Navisah, persepsi merupakan proses pengamatan seseorang yang berasal dari proses kognisi. Persepsi ini dipengaruhi oleh faktor pengalaman, proses belajar dan pengetahuan.

²³ M. Ainur Rofiq, “Pengaruh Persepsi Siswa tentang Kompetensi Kepribadian Guru PAI terhadap Motivasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Kelas XI SMAN Kradenan Kabupaten Grobogan 2016/2017”, 17.

²⁴ Jalaludin Rahmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 16.

Dengan demikian yang dimaksud dengan persepsi guru adalah kecapan untuk melihat, memahami kemudian menafsirkan suatu stimulus sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan menghasilkan penafsiran seseorang. Selain itu persepsi merupakan pengalaman terdahulu yang sering muncul dan menjadi suatu kebiasaan, jika hal tersebut dihubungkan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka persepsi guru tersebut menghasilkan penafsiran terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya.

2. Proses Terjadinya Persepsi

Seseorang dapat mengenali suatu obyek yang bersal dari dunia luar dan ditangkap melalui panca indra, yakni bagaimana individu menyadari dan mengerti apa yang ditangkap oleh panca indra. Proses terjadinya persepsi adalah sebagai berikut:

- a. Proses fisik, yakni dimulai dengan obyek menimbulkan stimulus dan akhirnya mengenai panca indra atau reseptor.
- b. Proses fidiologis, yakni stimulus yang yang diterima oleh panca indra dilanjutkan oleh saraf sensorik menuju otak.
- c. Proses psikologis, dalam tahap ini individu menyadari apa yang ia terima, yang merupakan respon hasil dari stimulus yang ia terima.²⁵

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan mengenai proses persepsi yang dilakukan oleh guru yakni persepsi timbul dengan sendirinya dalam keseharian guru, dalam hal ini yang menjadi objek persepsi adalah

²⁵ Mahlil Saputra, *Persepsi Siswa terhadap Kompetensi Kepribadian Guru Bimbingan Konseling*, (Banda Aceh: Universitas Negeri Ar-Raniry, 2016), 19.

kepemimpinan kepala sekolah. Guru hanya menilai bagaimana keseharian kepala sekolah di sekolah, bagaimana interaksi dengan staf dan siswa, bagaimana tingkah laku dan peranan kepala sekolah dalam memimpin sekolah, tersebut terekam jelas dalam pikiran atau memori guru, hal tersebut yang nantinya akan menimbulkan persepsi terhadap kepala sekolah.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi

Menurut Miftah Toha faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi seseorang adalah sebagai berikut:

- a. Faktor Internal: perasaan, sikap dan kepribadian individu, prasangka, keinginan atau harapan, perhatian (fokus), proses belajar, keadaan fisik, gangguan kejiwaan, nilai dan kebutuhan juga minat, dan motivasi.
- b. Faktor Eksternal: latar belakang keluarga, informasi yang diperoleh, pengetahuan dan kebutuhan disekitar, intensitas, ukuran, keberlawanan, pengulangan gerak, hal-hal baru dan familiar atau ketidak asingan suatu objek.

Faktor-faktor tersebut menjadikan persepsi guru berbeda-beda dan akan berpengaruh pada guru dalam mempersepsi suatu objek, stimulus, meskipun objek tersebut benar-benar sama. Pada dasarnya disini guru sebagai individu yang harus yang harus benar-benar memahami kondisi dari stimulus yang akan dipersepsikan tersebut yaitu kepala sekolah dalam hal ini yang menjadi fokusnya adalah kepemimpinannya.

4. Pengertian Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah

Dari beberapa pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa persepsi adalah kecakapan untuk melihat, memahami, kemudian menafsirkan suatu stimulus sehingga merupakan sesuatu yang berarti dan menghasilkan penafsiran. Selain itu persepsi merupakan pengalaman terdahulu yang sering muncul dan menjadi suatu kebiasaan, jika hal tersebut dihubungkan dengan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah, maka persepsi guru tersebut menghasilkan penafsiran terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya.

Berbagai batasan tentang persepsi diatas, dapat djelaskan bahwa persepsi adalah sebagai proses mental pada guru dalam usahanya mengenal sesuatu yang meliputi aktivitas mengolah suatu stimulus yang ditangkap indera dari suatu obyek dalam hal ini adalah kepemimpinan kepala sekolah, sehingga didapat pengertian dan pemahaman tentang stimulus tersebut. Persepsi guru disini merupakan dinamika yang terjadi dalam diri guru disaat ia menerima stimulus dari tingkah laku dan pola pikir keseharian kepala sekolah saat memimpin sekolah tersebut.²⁶

B. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan.

Menurut Soetopo & Soemanto “Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga

²⁶ Umi Habibah, *Hubungan Persepsi Guru pada Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di MTs. Negeri 7 Kediri*, (Kediri: IAIN Kediri, 2019)

tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama”. T. Hani Handoko mendefinisikan “kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai sasaran”. Sedangkan menurut Stoner dalam Handoko “Kepemimpinan adalah suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya”.²⁷ Kepemimpinan adalah suatu proses pengaruh sosial dimana seseorang mampu mengidentifikasi bantuan dan dukungan dari orang lain dalam pencapaian suatu tujuan bersama²⁸

Kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, lembaga pendidikan maupun lembaga kenegaraan. Sebab ia merupakan motor penggerak dan bertanggung jawab atas segala aktifitas dan fasilitas. Dia dituntut maupun mengantisipasi tindakan-tindakan yang berdasarkan pada perkiraan-perkiraan untuk menampung apa yang terjadi mengenai kelemahan-kelemahan serta mencapai suatu tujuan dan sasaran dalam waktu yang telah ditentukan. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas

²⁷ Muhammad Cholil, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah NGAWI”, 94.

²⁸ Djunaidi, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”, Jurnal Tarbiyatuna *Volume 2 Nomor 1 Januari 2017*, 92.

kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi.²⁹

Dari berbagai pengertian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk bekerjasama mencapai suatu tujuan kelompok.

Sifat-Sifat Kepemimpinan Upaya untuk menilai sukses tidaknya pemimpin itu dilakukan antara lain dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas atau mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Teori kesifatan atau sifat dikemukakan oleh beberapa ahli.

Indikator kepemimpinan menurut Sudjana tentang ciri-ciri pemimpin yang dikelompokkan menjadi lima kategori, yaitu:

- a. Ciri-ciri Fisik (*Physical Characteristic*) meliputi: usia, penampilan, kerapihan.
- b. Latar Belakang Social (*Social Background*) mencakup: pendidikan, kedudukan sosial, dan mobilitas.
- c. Kepribadian (*Personality*) mencakup: penyesuain diri, kebiasaan, kegigihan, kesiagaan, keseimbangan emosi, kebebasan, percaya diri, kuat pendirian atau keyakinan, dan tenggang rasa.
- d. Ciri-ciri yang berkaitan dengan tugas (*Task Related Characteristic*) meliputi: dorongan pencapaian tujuan, dorongan bertanggung jawab,

²⁹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 1982), 36.

semangat untuk menghasilkan, tangguh menghadapi halangan dan rintangan, dan berorientasi pada tugas.

- e. Ciri-ciri Sosial (*Social Characteristic*) mencakup: kemampuan mengembang kerjasama, kemampuan administrasi, daya tarik, kemampuan membimbing, kepekaan sosial, dan kemampuan berdiplomasi atau interaksi.³⁰

Blanchard mengemukakan empat gaya kepemimpinan dasar:

1. Gaya *Directing* (Mengarahkan)

Disini pemimpin lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan mengawasi secara ketat penyelesaian tugas. Pola kepemimpinan seperti ini cocok untuk diterapkan pada bawahan yang kinerjanya rendah namun punya komitmen cukup.

2. Gaya *Coaching* (Melatih)

Disini pemimpin menggunakan *directive*, *supportive* secukupnya. Artinya pengarahan dan pengawasan tetap dilakukan secara ketat oleh pemimpin, namun disertai dengan penjelasan keputusan, permintaan saran dari bawahan dan dukungan akan kemajuan.

3. Gaya *Supporting* (Mendukung)

Disini *supportive* lebih banyak diberikan dari pada *directive*, khususnya untuk bawahan yang komitmennya kurang baik. Pemimpin dengan gaya ini lebih banyak memberikan fasilitas dan mendukung usaha bawahan ke arah penyelesaian tugas mereka.

³⁰ Nana Sudjana, Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar, (Bandung: Rosda Karya, 2004), 28.

4. Gaya *Delegation* (Mendelegasi)

Gaya ini di implementasikan bagi bawahan yang sudah menjadi “orang kepercayaan”. Pemimpin lebih banyak menyerahkan pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepada bawahan.

2. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Secara *etimologi* kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Secara *terminologi* kepala sekolah dapat diartikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses pembelajaran atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.³¹

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu melakukan manajemen kepemimpinannya dengan baik. Kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah dalam aktivitasnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang untuk berhasilnya suatu kepemimpinan, oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terjadinya keharmonisan dalam hubungan atau interaksi yang baik antara atasan dengan bawahan, di samping dipengaruhi oleh latar belakang yang dimiliki pemimpin, seperti motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan dan keeluasaan dalam hubungan sosial dengan sikap-sikap hubungan manusiawi.³²

³¹ Kompri, *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah*, (Jakarta: Kencana, 2017), 36.

³² La Sitei, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerjamengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa”, *Jurnal Santiaji Pendidikan*, Volume 6, Nomor 2, Juli 2016, 176.

Kepala Sekolah mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menentukan arah jalannya *pocily* yang ada di sekolah dalam rangka pencapaian mutu pendidikan yang maksimal. Sebagai seorang *top manager* (kepala sekolah) tidak seharusnya mencari kesalahan atau kekurangan yang ada di sekolah dalam menjalankan fungsi pengawasan. Kepala sekolah diharapkan mampu memberi pengaruh yang baik dalam menetapkan fungsi *planning, organizing, actuating* maupun *controlling* demi pencapaian mutu pendidikan yang maksimal.

Peran dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh kepala sekolah sebagai seorang pemimpin seperti yang dijelaskan oleh Dinas Pendidikan dalam Mulyasa diantaranya sebagai *edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator*.³³

Peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pejabat formal dikaitkan dengan teori Harry Mictzberg yang secara jelas mengungkapkan adanya 2 macam peranan seorang pemimpin, yaitu:

a. Peranan Hubungan antara Perseorangan (*Interpersonal Roles*)

1. Lambang (*Figurehead*). Kepala sekolah mempunyai kedudukan yang selalu melekat sekolah. Kepala sekolah dianggap sebagai lambang sekolah.
2. Kepemimpinan (*Leadership*). Peranan sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumberdaya yang ada disekolah.

³³ Djunaidi, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru", 92.

3. Penghubung (*Leasion*). Berperan sebagai penghubung antara kepentingan sekolah dengan lingkungan luar sekolah.³⁴

b. Peranan Informasional (*Informasional Roles*)

1. Sebagai *Monitor*. Mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yaitu kemungkinan adanya informasi terhadap sekolah.

2. Sebagai *Disseminator*. Menyebarkan informasi kepada guru-guru, siswa atau orang tua.

3. Sebagai *Spokesmen*. Menyebarkan informasi dilingkungan luar sekolah yang dianggap perlu.

4. Sebagai Pengambil Keputusan (*Desicional Roles*).

Peranan kepala sekolah sebagai manajer. Manajemen adalah (1) Proses merencanakan yaitu proses suatu cara yang sistematis dalam mengerjakan sesuatu; (2) mengorganisasikan maksudnya mengorganisasikan sumberdaya suatu sekolah; (3) mengendalikan usaha anggota-anggota serta pendayagunaan seluruh sumberdaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Stoner ada 8 fungsi seorang manajer yang perlu dilaksanakan dalam suatu organisasi yaitu bahwa para manajer: (1) Belajar dengan dan melalui orang lain; (2) Bertanggung jawab dan mempertanggung jawabkan; (3) Dengan waktu dan sumber yang terbatas maupun menghadapi berbagai persoalan; (4) Berfikir secara realistis dan konseptual; (5) Juru penengah;

³⁴ Peter P. Dowson, *Foundamentals of Organizational Behavior on Experimental Approach*, (Prentice-Hall, New Jersey, 2005), 333.

(6) Seorang politisi; (7) Seorang diplomat; (8) Pengambilan keputusan yang sulit.³⁵

Syarat-syarat kepala madrasah menurut M Ngalim Purwanto dan Sutadji Djojoprapto dalam bukunya *Administrasi Pendidikan* antara lain:

- a) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan/peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
- b) Mempunyai pengalaman kerja cukup, terutama dengan sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya.
- c) Mempunyai kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- d) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya.
- e) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan disekolahnya.

3. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan bukanlah kekuasaan. Kepemimpinan itu mengajak dan memotivasi bukan menguasai. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja mencapai target tujuan organisasi yang telah ditentukan.

³⁵ James A.F. Stoner, *Management*, (Prentice-Hal: Englewood Clif, 2002), 8.

Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelolah dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal, yang diangkat berdasar tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan.

Jadi kepemimpinan kepala sekolah maksudnya adalah suatu proses atau tata cara kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang kepala sekolah pada lembaga sekolah yang diberikan berdasarkan tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan untuk mencapai prestasi kerja.³⁶

C. Pengertian Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi

Winardi berpendapat bahwa “motivasi merupakan hasil sebuah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan konsistensi dalam hal melakukan kegiatankegiatan tertentu”.³⁷

Moekijat menyatakan bahwa “motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong manusia atau seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu”. Sedangkan Wursanto mengatakan bahwa “motivasi adalah alasan-alasan, dorong-dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu atau perbuatan sesuatu”. Motivasi ini hanya diberikan

³⁶ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah & Guru*, (Bandung: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 20.

³⁷ Nurul Astuty Yensy, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”, *Jurnal Kependidikan Triadik*, *Volume 13, No.1, April 2010*, 35.

kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.³⁸

Menurut As'ad motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu.³⁹

2. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi sebagai pendorong semangat kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong seseorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Menurut Glikman yang dikutip oleh Ibrahim Bafadal menegaskan bahwa seseorang akan bekerja secara profesional bilamana orang tersebut memiliki kemampuan dan motivasi.⁴⁰

Menurut Mangku Negara mendefinisikan motivasi kerja guru merupakan seorang guru yang mempunyai dorongan semangat kerja yang

³⁸ Engkoswara, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 209.

³⁹ M. As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 2003), 45.

⁴⁰ Ibrahim Bafadal, *Meningkatkan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 85.

tinggi dan akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.⁴¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah dorongan yang timbul pada diri seorang guru yang menyebabkan ia melakukan sesuatu tindakan tertentu untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja guru seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Jadi motivasi kerja guru merupakan kondisi psikologis yang mendorong seorang guru melakukan usaha menghasilkan barang atau jasa sehingga dapat tercapai suatu tujuan.

Tujuan pemberian motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

⁴¹ Muhammad Cholil, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah NGAWI", *Jurnal Media Prestasi, Volume 13, No. 1, Juni 2014*, 95.

terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efisiensi penggunaan tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja guru adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Malsow yang dikenal dengan nama Need Hierarchy atau Teori Hirarki kebutuhan, yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis merupakan kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman dan tempat beribadah.
- 2) Kebutuhan akan Rasa Aman merupakan kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya. Misalnya keamanan harta, mendapat keadilan, menabung, mendapat tunjangan pension dan asuransi.
- 3) Kebutuhan Sosial (Berkelompok) sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu. Misalnya kebutuhan berkeluarga, bersahabat, bergaul, berorganisasi.
- 4) Kebutuhan Penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa

mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada. Misalnya ingin mendapatkan ucapan trimakasih, dihormati, dihargai, mendapat hadiah, menjadi penjabat.

- 5) Kebutuhan Aktuliasasi Diri merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting. Misalnya memiliki sesuatu bukan hanya fungsi tetapi juga gengsi, optimalisasi potensi diri secara kreatif dan inovatif, melakukan pekerjaan yang kreatif (menulis buku dan artikel).⁴²

D. Pengertian Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja

Menurut Hilgert “kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap pegawai. Kinerja pegawai yang baik merupakan suatu langka untuk mencapai tujuan organisasi”. Jhon megemukakan beberapa criteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai (staf), yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, hubungan interpersonal, pelayanan, nilai, efektifitas kerja, serta kemandirian.⁴³

Kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam

⁴² Nurul Astuty Yensy, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”, 36.

⁴³ *Ibid.*, 37.

melaksanakan aktivitas tertentu. Kinerja seseorang akan nampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁴

Mulyasa menjelaskan bahwa “Hakikatnya peningkatan kinerja guru adalah untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan”. Hadis dan Nurhayati mengemukakan bahwa “Merosotnya mutu pendidikan di Indonesia secara umum dan mutu pendidikan tinggi secara spesifik dilihat dari perspektif makro dapat disebabkan oleh buruknya sistem pendidikan nasional dan rendahnya sumber daya manusia”.

2. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.⁴⁵

Kinerja guru yaitu suatu kemampuan dan usaha guru untuk melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru yang dicapai harus berdasarkan standar

⁴⁴ Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan)*, (Jakarta: Bumi Aksara,2008), 457.

⁴⁵ Umiarso dan Wahab, *Kepemimpinan Pendidikan dan kecerdasan spiritual* (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2013), 19.

kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.⁴⁶

Jadi kinerja guru adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, yaitu menyelenggarakan pembelajaran sesuai dengan prinsip-prinsip profesionalitas serta mencapai tujuan pendidikan nasional. Indikator penilaian kinerja guru mencakup pelaksanaan proses pembelajaran bagi guru mata pelajaran atau guru kelas, yang terdiri dari empat ranah kompetensi yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan professional.

Indikator dari kinerja guru diakomodir dari kompetensi profesional guru dan penilaian kinerja guru direktorat tenaga kependidikan direktorat jenderal peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan departemen pendidikan nasional 2008, antara lain:

a. Tahap Perencanaan

1. Guru memformulasikan tujuan pembelajaran dalam RPP sesuai dengan kurikulum atau silabus dan memperhatikan karakteristik peserta didik.
2. Guru menyusun bahan ajar secara runtut, logis, kontekstual, dan mutakhir.
3. Guru merencanakan kegiatan pembelajaran yang efisien.
4. Guru memilih sumber belajar atau media pembelajaran sesuai dengan materi dan strategi pembelajaran.

⁴⁶ Muhammad Cholil, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Muhammadiyah NGAWI", 93-94.

b. Tahap Pelaksanaan

1. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
2. Guru memulai pembelajaran dengan efektif.
3. Guru menguasai materi pelajaran.
4. Guru menerapkan pendekatan dan strategi.
5. Guru memanfaatkan sumber belajar/media dalam pembelajaran.
6. Guru memicu atau memelihara ketertiban siswa dalam pembelajaran.
7. Guru menggunakan bahasa yang benar dan tepat dalam pembelajaran.
8. Guru mengakhiri pembelajaran dengan efektif

c. Tahap Evaluasi

1. Guru merancang alat evaluasi untuk mengukur kemajuan dan keberhasilan belajar peserta didik.
2. Memahami materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah dengan materi ajar.
3. Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.⁴⁷

Menurut Pidarta dalam Saerozi mengemukakan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu: “(1) Kepemimpinan kepala sekolah; (2) Fasilitas kerja; (3) Harapan-harapan; dan (4) Kepercayaan personalia sekolah; (5) Dorongan atau motivasi”.

⁴⁷ Soebagyo Brotosodjati, “Pengaruh Supervisi Kunjungan Kelas oleh Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suharjo”, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan No. 3, (September, 2012), vol. 18, 230.

Adapun pendapat lain kinerja guru tidak terwujud dengan begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor tertentu. Baik faktor internal maupun eksternal sama-sama membawa dampak terhadap kinerja guru.

a. Faktor Internal

Faktor internal kinerja guru adalah faktor yang datang dari dalam diri guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi; kemampuan keterampilan, kepribadian, persepsi, motivasi menjadi guru, pengalaman lapangan, dan latar belakang keluarga.

Dalam melaksanakan tugas guru tentunya memiliki kinerja yang berbeda-beda tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, “faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)”.

1) Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan seorang pendidik atau guru sangat penting dan berpengaruh dalam dunia pendidikan. Untuk keperluan analisis tugas guru sebagai pengajar, maka kompetensi dan kemampuan kinerja profesi kinerja dalam penampilan aktual dalam proses belajar mengajar, minimal memiliki empat kemampuan, yakni:

- a) Merencanakan proses belajar mengajar.
- b) Melaksanakan dan memimpin atau mengelola proses belajar mengajar,
- c) Menilai kemampuan proses belajar mengajar, dan

d) Menguasai bahan pelajar.

Faktor kemampuan atau kompetensi yang harus dimiliki guru juga dibahas oleh pemerintah Indonesia. Hal ini bisa dilihat berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa; Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama, yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi di atas pada dasarnya menjelaskan dua bidang kompetensi guru yakni kompetensi kognitif dan kompetensi perilaku. Kompetensi sikap, khususnya sikap profesional guru, tidak tampak.

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan guru adalah guru yang memiliki kemampuan di wilayah kognitif (pengetahuan) dan afektif (sikap) dan psikomotori (keterampilan).

2) Faktor Motivasi

Menurut Anoraga “motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja”, Mc. Donald dalam kutipan Djamarah mengatakan bahwa: “Motivasi adalah suatu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan”. Motivasi adalah hal yang penting dalam melakukan aktifitas mengajar, sebab motivasi

melahirkan dorongan yang kuat untuk melakukan pengajaran secara maksimal. Motivasi bersumber dari dua hal yaitu:

- a) Motivasi Intrinsik yaitu motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.
- b) Motivasi Ekstrinsik yaitu motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam Hasibuan, Mc. Clelland mengemukakan teorinya yaitu Mc. Clelland's *Achievement Motivation Theory* atau *Teori Motivasi Prestasi* Mc. Clelland. Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh: (a) Kekuatan motif dan kekuatan dasar yang terlibat, (b) Harapan keberhasilannya, (c) Nilai insentif yang terletak pada tujuan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal kinerja guru adalah faktor yang datang dari luar guru yang dapat mempengaruhi kinerjanya yang meliputi; (1) gaji, (2)

sarana dan prasarana, (3) lingkungan kerja fisik dan, (4) kepemimpinan. Untuk memahami lebih dalam lagi, berikut ini akan dibahas satu persatu tentang apa dan mengapa keempat faktor eksternal tersebut dapat mempengaruhi kinerja guru.⁴⁸

1) Gaji

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru adalah gaji. Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi atas prestasi kerja yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pekerja. Menurut Handoko “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Dalam Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefenisikan; Gaji guru sebagai hak yang diterima oleh guru atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁴⁹

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja guru langkah yang perlu dilakukan ialah memberikan gaji yang layak sesuai dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

⁴⁸Barnawi dan Muhammad Arifin, Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional, 43.

⁴⁹ *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 15.*

2) Sarana dan Prasarana

Dalam materi diklat pengawas sekolah yang berjudul “Administrasi dan Pengelolaan Sekolah” telah dijelaskan perbedaan sarana dan prasarana dan pengklasifikasiannya. Sarana adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah. Sarana pendidikan diklasifikasikan menjadi tiga macam, yaitu; (1) habis tidaknya dipakai, (2) bergerak tidaknya saat digunakan, (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar. Sementara prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Prasaran pendidikan di sekolah dapat diklasifikasikan menjadi dua macam, yaitu; (1) prasarana yang secara langsung digunakan untuk proses pembelajaran, (2) prasarana yang tidak digunakan untuk proses pembelajaran, tetapi secara langsung sangat menunjang proses pembelajaran.

Sarana dan prasarana sekolah sangat menunjang pekerjaan guru. Guru yang dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dari pada guru yang tidak dilengkapi sarana dan prasarana yang memadai. Kualitas sarana dan prasarana hendaknya mengikuti perkembangan teknologi yang lebih mutakhir.

3) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat diubah sesuai dengan keinginan perancangannya. Oleh karena itu, Menurut Zaenal dan Suharyo, “Lingkungan kerja harus ditangani atau didesain agar menjadi kondusif terhadap pekerja untuk melaksanakan kegiatan dalam suasana yang aman dan nyaman”. Ada beberapa faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu meliputi; pencahayaan, pewarnaan, udara, kebersihan, kebisingan, dan keamanan.⁵⁰

4) Kepemimpinan

Soepardi dalam E. Mulyasa mendefinisikan “kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasihati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien”.

Menurut Tjutjut dan Suwanto, “kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang (baca: pemimpin) untuk memengaruhi pikiran (*mind*) orang lain agar mau dan mampu

⁵⁰Anung Pramudyo, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta”, dalam *JBTI, Vol. 1, No. 1, Februari 2010*, 3.

mengikuti kehendaknya dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna”.

Oleh karena itu, mengusahakan kepemimpinan yang baik adalah sebuah keharusan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Pidarta dalam Saerozi mengemukakan bahwa “ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya, yaitu : a) Kepemimpinan kepala sekolah, b) Fasilitas kerja, c) Harapan-harapan, d) Kepercayaan personalia sekolah”.⁵¹

Dengan demikian nampaklah bahwa penerapan prinsip-prinsip manajemen dan peran kepala sekolah akan ikut menentukan baik buruknya kinerja guru. Kopelman dalam Supardi menyatakan bahwa “kinerja organisasi ditentukan oleh empat faktor antara lain yaitu: (1) lingkungan, (2) karakteristik individu, (3) karakteristik organisasi, dan (4) karakteristi pekerjaan”.⁵²

Menurut Mulyasa, faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru, yaitu:

a. Dorongan untuk Bekerja

Bilamana seorang guru merasa bahwa minat atau perhatiannya seusai dengan jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan maka guru tersebut akan memiliki dorongan untuk kerja yang tinggi.

⁵¹ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 107-108.

⁵² Supardi, *Kinerja Guru*, 50.

b. Tanggung Jawab terhadap Tugas

Seseorang yang bertanggung jawab selalu memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya. Bekerja dengan penuh tanggung jawab berarti memperhatikan hal-hal yang kecil yang dapat membuat perbedaan dari hasil yang dikerjakan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam meningkatkan pendidikan di sekolah. Guru dapat berperan serta dalam melaksanakan kegiatan di sekolah. Karena dengan adanya peran serta dari guru maka kegiatan sekolah dapat berjalan dengan lancar

c. Minat terhadap Tugas

Minat merupakan rasa ketertarikan seorang guru untuk melakukan suatu hal yang diikuti oleh rasa senang sehingga akan menghasilkan kepuasan terhadap hasil yang dicapai. Semakin tinggi minat yang dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas, semakin tinggi pula hasil yang dicapainya. Minat terhadap tugas merupakan rangkaian yang ada pada setiap guru dan minat itu hampir bisa dipastikan sebagai suatu kebutuhan.

d. Penghargaan terhadap Tugas

Agar seorang guru dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, penuh semangat dan disiplin yang tinggi sesuai tuntutan kerja, maka perlu diberikan berbagai dukungan penghargaan, terutama penghargaan yang dapat menunjang dan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Bentuk dan jenis penghargaan yang perlu diberikan, antara lain peningkatan kesejahteraan, khususnya penyediaan kebutuhan fisik (sandang, pangan, dan papan), peningkatan profesionalisme, peningkatan kualitas keimanan dan ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, memberikan perlindungan hukum dan rasa aman, peningkatan jenjang karir yang jelas, pemberian kebebasan dalam pengembangan karier dan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, pemberian kemudahan dalam menjalankan tugas.

e. Peluang untuk Berkembang

Hal ini terkait dengan keberanian guru untuk bertindak sebagai pengemban program, untuk memasukkan bahan-bahan yang bersumber dari kehidupan sosial budaya di lingkungan sekolah dimana mereka berada. Hal ini dapat dilakukan apabila tercipta harmonisasi nilai orientasi pada tujuan dengan nilai orientasi pada proses belajar. Oleh karena itu pembinaan profesionalisme guru perlu dilakukan secara berkesinambungan, disamping itu penghargaan terhadap kinerja guru harus diimbangi dengan pengembangan kesejahteraan guru.

f. Perhatian dari Kepala Sekolah

Kemampuan manajerial kepala sekolah akan mempunyai peranan dalam meningkatkan kinerja guru. Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan suatu pola kerjasama antara manusia yang saling melibatkan diri dalam satu unit kerja (kelembagaan).

Dalam proses mencapai tujuan pendidikan, tidak bisa terlepas dari perhatian kepala sekolah terhadap warga sekolah agar tujuan pendidikan yang telah digariskan dapat tercapai, dll.⁵³

Menurut Surya, bahwa “faktor mendasar yang terkait erat dengan kinerja profesional guru adalah kepuasan kerja yang berkaitan erat dengan kesejahteraan guru”.

Berdasarkan penjelasan yang dikemukakan diatas, faktor-faktor yang menentukan tingkat kinerja guru dapat disimpulkan antara lain: dorongan, motivasi, dukungan, keberadaan dalam organisasi, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang dan juga perhatian dari kepala sekolah.

E. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru.

Faktor-faktor yang memengaruhi persepsi guru berbeda-beda dan akan berpengaruh pada guru dalam mempersepsi suatu objek, stimulus, meskipun objek tersebut benar-benar sama. Pada dasarnya disini guru sebagai individu yang harus benar-benar memahami kondisi dari stimulus yang akan dipersepsikan tersebut yaitu kepala sekolah dalam hal ini yang menjadi fokusnya adalah kepemimpinannya.

⁵³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 227-229.

Kepemimpinan merupakan ruh yang menjadi pusat sumber gerak organisasi untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan kepala sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan guru dalam situasi yang kondusif. Perilaku kepala sekolah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa sahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun sebagai kelompok.⁵⁴

F. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru.

Herberg mengembangkan model dua faktor yang terpisah, yaitu *hygiene factor* (faktor-faktor pemeliharaan) adalah faktor penyebab kepuasan bukan motivator. Faktor yang apabila tidak ada dalam kondisi kerja akan menimbulkan rasa ketidakpuasan, tetapi adanya hal-hal tersebut tidak menghasilkan kepuasan jadi adanya bersifat netral. *Satisfier factor* (faktor motivator atau pemuas) adalah faktor yang keberadaannya sangat membangkitkan motivasi tetapi ketiadaannya jarang mengakibatkan rasa kecewa pada karyawan.⁵⁵

Faktor pemeliharaan dapat berupa kehidupan pribadi, kondisi kerja, jaminan kerja, kualitas supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan antart pribadi. Sedangkan faktor motivator adalah peningkatan, pengakuan, tanggung jawab, pertumbuhan dalam bekerja, prestasi, dan pekerjaan yang menantang.

⁵⁴ Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2008), 143.

⁵⁵ Engkoswara, Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 215.

Menurut Hamzah B. Uno motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi kepada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁵⁶

G. Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.

Kepemimpinan merupakan faktor manusiawi yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, lembaga pendidikan maupun lembaga kenegaraan. Sebab kepala sekolah merupakan motor penggerak dan bertanggung jawab atas segala aktifitas dan fasilitas. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa sukses atau kegagalan yang dialami sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu.⁵⁷

Kepemimpinan tampak dalam proses dimana seseorang mengarahkan, membimbing, mempengaruhi dan menguasai pikiran-pikiran, perasaan-perasaan atau tingkah laku orang lain.

⁵⁶ B.Uno, *Teori Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 71.

⁵⁷ Sondang P. Siagaan, *Filsafat Administrasi*, (Jakarta: Gunung Agung, 2002), 36.

Dalam kaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang ingin menggerakkan gurunya untuk mengerjakan tugasnya, haruslah mampu memotivasi guru tersebut sehingga guru akan memusatkan seluruh tenaga dan perhatiannya untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan.⁵⁸

Penampilan kerja seorang kepala sekolah yang patut dan baik dicontoh oleh para guru, staf dan siswa dapat berupa disiplin, jujur, penuh tanggung jawab, bersahabat dan sebagainya, termasuk pula penampilan fisik, seperti cara dan sikap berbicara, berkomunikasi, berpakaian yang bersih, rapi, serasi, sehat jasmani dan energik. Kepala sekolah sangat berperan dan menjadi sumber motivasi yang kuat terhadap keberhasilan sekolah.⁵⁹

Model Porter dan Lawler membantu melukiskan bahwa mendorong minat pegawai dan mencapai kerja yang lebih tinggi bukanlah soal yang lugas dan dipengaruhi oleh sejumlah variabel. Yang dapat dikerjakan oleh kepala sekolah adalah sadar tentang semua keragaman tersebut dan mempertimbangkan pemberian imbalan.

Koswara mengemukakan keterkaitannya antara motivasi dan semangat kerja pegawai, sebagai berikut: motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan peningkatan prestasi kerja dirinya.⁶⁰

⁵⁸ B. Uno, *Teori Motivasi*, 64.

⁵⁹ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2005), 126.

⁶⁰ Koswara, *Motivasi Teori dan Penelitiannya*, (Bandung: Angkasa, 2001), 152.