

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Persepsi

Setiap guru akan mempunyai tanggapan atau respon masing-masing terhadap kegiatan kepemimpinan Kepala Sekolah. Tanggapan atau respon tersebut bisa berupa tanggapan yang positif bisa juga tanggapan yang negatif tergantung seberapa jauh persepsi guru menanggapi tingkah laku kepemimpinan Kepala Sekolah.

Persepsi adalah proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam otak manusia. melalui persepsi, manusia terus menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan ini dilakukan lewat indera penglihatan, pendengar, peraba, perasa dan pencium.¹

Jalaluddin Rakhmat memaknai persepsi sebagai pengalaman tentang objek, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi serta menafsirkan pesan. Secara singkat persepsi adalah memberikan makna pada stimuli inderawi (*sensory stimuly*) pada manusia.²

Persepsi diartikan sebagai tanggapan secara langsung yang melalui panca inderanya sehingga didalam perpektif psikologi sosial persepsi diartikan sebagai proses pengorganisasian, penginterpretasian terhadap stimulus yang diterima oleh organisme atau individu.³

Berdasarkan beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses seseorang mengorganisasikan dan menafsirkan stimulus (rangsangan) terhadap sesuatu obyek melalui panca inderanya (penglihatan, pendengaran, peraba, dan

¹ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 102.

² Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), 114.

³ Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), 45.

pencium). Proses terbentuknya persepsi dalam diri seseorang selain melalui pengamatan indera, juga dipengaruhi oleh pengalaman, proses belajar, cakrawala dan pengetahuannya. Persepsi tentang kepemimpinan kepala sekolah merupakan proses penerimaan, penginterpretasian yang melibatkan kognisi dan afeksi guru terhadap pengetahuan, keterampilan dan perilaku kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya menjadi seorang pemimpin.

B. Pengertian kepemimpinan

Kepemimpinan (*Leadership*) yang berasal dari kata (*Leader*) yang artinya pemimpin. Kata *Lead* berasal dari kata Anglo Saxon yang umumnya dipakai oleh bahasa Eropa Utara jalan atau jalur kapal laut. Kepemimpinan adalah menyangkut tentang cara atau proses mengarahkan orang lain agar mau berbuat seperti yang pemimpin inginkan.⁴

Kata memimpin mempunyai arti yaitu memberikan, menuntun, mengarahkan, membimbing. Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Pemimpin juga tidak berdiri sendiri, melainkan mereka memberikan kemudahan untuk kemajuan serta memberikan kemudahan untuk kemajuan sertamemberikan inspirasi organisasi dalam mencapai tujuan.⁵

Menurut Wahyusumidjo kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang untuk berfikir dan berperilaku dalam rangka perumusan mencapai tujuan organisasi tertentu.⁶ Menurut Ngalim Purwanto kepemimpinan adalah sekumpulan atau serangkaian kemauan dan sifat-sifat kepribadian termasuk didalamnya adasifat kewibawaan untuk dijadikan sebagai alat dalam menyakinkan

⁴ Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 308.

⁵ Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tindakan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), 104.

⁶ *Ibid.*, 105.

yang dipimpin agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dengan rela dibebankan kepadanya, dengan penuh semangat dan tidak secara terpaksa.⁷

Sedangkan menurut Mohammad Karim di dalam bukunya yang berjudul *Pemimpin Transforsional di Lembaga Pendidikan Islam*, kepemimpinan adalah proses perilaku untuk menenangkan hati, pikiran, emosi, dan perilaku orang lain untuk berkontribusi terhadap terwujudnya visi.⁸ Akan tetapi pada umumnya definisi kepemimpinan suatu proses interaksi social untuk mempengaruhi. Dengan demikian kepala sekolah dapat diartikan dengan seorang tenaga pendidikan yang diberikan tugas tambahan yaitu memimpin, atau tempat yang melakukan interaksi antara guru dan murid. Kata “memimpin” sebenarnya mengandung arti yang luas yaitu adalah kemampuan untuk menggerakkan segala sesuatu di dalam sekolah sehingga dapat didayagunakan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi. Kepemimpin merupakan tidak lain adalah kesiapan mental yang terwujudnya dalam bentuk kemampuan seseorang untuk memberikan bimbingan, mengarahkan, dan mengatur serta mempengaruhi orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu.

Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi manapun melainkan kepemimpinan terjadi dimana saja. Asalkan seseorang mewujudkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tujuan tertentu.⁹

Berdasarkan penjelasan tersebut bahwasanya kepemimpinan adalah kegiatan yang mempengaruhi orang lain baik individu maupun kelompok. Sehubungan dengan

⁷ Ngalm Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* (Bandung: Alfa Beta, 2011), 26.

⁸ Mohammad Karim, *Pemimpin Tranforsional di Lembaga Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Maliki Press, 2010), 13.

⁹ Kartini Kartono, *Psikologi Sosial Untuk Manajemen* (Jakarta: PPN Press, 2002), 35.

kepemimpinan kepala sekolah, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam hal melaksanakan pembelajaran atau kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

1. Kriteria Seorang Pemimpin

Kualitas pemimpin menentukan keberhasilan sebuah organisasi, karena kepemimpinan adalah orang yang bisa mempengaruhi orang lain, dan bisa mengelola sebuah organisasi. Dan seorang pemimpin harus mampu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi dengan mengoreksi kelemahan-kelemahan, dan mampu membawa sebuah organisasi agar tujuannya tercapai. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang setidaknya mempunyai beberapa kriteria sebagai berikut:

a. Memiliki pengikut

Memiliki pengikut merupakan sebuah keutamaan bagi pemimpin. Seseorang tidak bisa dikatakan pemimpin jika tidak bisa memiliki pengikutnya

b. Memiliki kekuasaan

Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin yang berguna mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya berbuat sesuatu.

c. Memiliki kemampuan

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknik dan sosial. Yang dianggap memiliki kemampuan dengan anggota lainnya. Dan seorang pemimpin harus mempunyai jiwa memimpin dan menjadi teladan bagi para pengikutnya.

2. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi artinya pekerjaan yang dilakukan atau kegunaan sesuatu hal atau kerja sesuatu tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok/ organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa pemimpin berada di dalam bukan diluar situasi itu. Situasi kepemimpinan merupakan gejala social karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu dalam situasi social suatu kelompok.

Secara operasional dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- a. Fungsi Instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai komunikator pihak yang menentukan apa, bagaimana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- b. Fungsi Konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah, pemimpin membutuhkan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan bawahan, baik pada saat perencanaan, pelaksanaan dan kontrol untuk dijadikan umpan balik.
- c. Fungsi Partisipasi. Pemimpin mengaktifkan bawahan untuk melakukan kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.
- d. Fungsi Delegasi. Memberikan pelimpahan wewenang, membuat atau menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Seseorang yang menerima delegasi harus memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi dengan pimpinan.
- e. Fungsi Pengendalian. Pemimpin mampu mengatur anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi ini dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Sobri Sutino, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

- a. Keahlian dan pengetahuan, yang dimaksud disini adalah latarbelakang atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin adalah sesuai atau tiaknya tlatar belakang itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjad tanggung jawabnya , pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang dilakukan mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilan dalam hal memimpin.
- b. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat memimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, tiap organisasi atau lembaga yang sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu tiap jeni lembaga memerlukan perilaku dan sikap pemimpin yang berbeda juga.
- c. Sifat-sifat dan kepribadian pemimpin. Kita mengetahui secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak dan kkepribadian. Ada yang bersikap keras ada pula yang lemah dan kurang berani denagn adany perbedaan- perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin.
- d. Sifat-sifat dan kepribadian pengikut. Yaitu seseorang mau menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpi.¹⁰ Berdasarkan faktorfaktortersebut, maka jelas bahwa kesuksesan pemimpin adalah dengan adanya di pengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu kepemimpinan. Oleh sebab itu suatu tujuan akan tercapai apabila terbina keharmonisan dan hubunga unteraksi yang baik anatara atasan dan bawahan, motivasi diri untuk berprestasi, kedewasaan keleluasaan dalam

¹⁰ Sobri Sutikno, *Pemimpin & Kepemimpinan* (Lombok: Holistica, 2014), 62.

hubungan social.

4. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif

Dalam upaya untuk menilai sukses atau gagalnya dapat dilihat dari kualitas dan mutu perilakunya, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik.
- b. Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.
- e. Dapat bekerja secara kolaboratif dengan tim manajemen di sekolah.
- f. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara efektif, efisien, produktif dan akuntabel sesuai dengan ketentuan yang di tetapkan.¹¹

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepala sekolah harus mempunyai komitmen terdhadap visi sekolah dalam menjalankan kan tugasnya, menjadikan visi sekolah sebagai pedomandalam mengelola dan memimpin sekolah dan memfokuskan kegiatan pembelajaran dankinerja guru di kelas. Adapun indikator-indikator kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sebagai berikut:

- a. Menerapkan kepemimpinan partisipasif terutama dalam proses pengembangan keputusan.
- b. Memiliki gaya demokratis, lugas dan terbuka

¹¹ E. Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta : Bumi Aksara, 2013), 19.

- c. Menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan para guru, peserata didik dan warga sekolah.
- d. Menekankan kepada guru dan seluruh warga sekolah untuk memenuhi norma-norma pembelajaran dengan disiplin yang tinggi.
- e. Memantau kemajuan belajar peserta didik melauli guru sesering mungkin berdasarkan data prestasi belajar.
- f. Menyelenggarakan pertemuan secara aktif, berkala dan berkesinambungan dengan komite sekolah, guru dan warga sekolah lainnya mengenai topic-topik yang memerlukan perhatian.
- g. Membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah- masalah kerjanya dan bersedia memeberikan bantuan secara proposional dan professional.
- h. Mengalokasikan dana yang diperlukan untuk menjamin pelaksanaan program pembelajaran.
- i. Melakukan berbagai kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan pembelajaran secara langsung
- j. Memberikan dukungan kepada para guru untuk menegkkan disiplin peserta didik.
- k. Memperrhatika kebutuhan peserta didik, guru, staf, orang tua, dan masyarakat sekitar sekolah.
- l. Menunjukkan sikap dan perilaku teladan yang dapat menjadi panutan atau model bagi guru, peserta didik atau seluruh warga sekolah
- m. Memberikan kesempatan yang luas kepada seluruh warga sekolah dan masyarakat untuk brkonsultasi dan berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pendidikan an pembelajaran sekolah.
- n. Mengarahkan perubahan dan inovasi dalam organisasi.¹²

¹² Ibid., 20-21.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin harus melakukan tugas-tugasnya dengan baik, kepala sekolah juga harus mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dekat penuh pertimbangan terhadap para guru, baik secara individu maupun dalam kelompok, kepala sekolah harus menjalankan tugasnya dengan baik yaitu:

- a. Memotivasi guru agar bekerja dengan penuh semangat profesional.
- b. Menyediakan fasilitas pembelajaran yang diperlukan guru untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal.
- c. Memberikan bimbingan dan arahan pada guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang optimal.
- d. Mengadakan kunjungan observasi pada kegiatan pembelajaran guru. Membina hubungan kerja sama yang harmonis dengan guru.
- e. Meningkatkan mutu guru.
- f. Membina hubungan yang harmonis dengan masyarakat terutama orang tua siswa.¹³

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria dan tugasnya yang mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, kepala sekolah harus menjalankan tugas dan kewajibannya dengan waktu yang telah ditetapkan, dan mampu berhubung baik dengan guru dan seluruh warga sekolah, dan menyiapkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan staff sekolah. Dan kepala sekolah diharuskan mampu

¹³ Erjati Abbas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2017), 68.

membimbing dan mengarahkan guru dalam memecahkan masalah-masalah kerjanya, dan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan belajar mengajar, dan menunjukkan perilaku dan sikap teladan yang dapat menjadi panutan seluruh warga sekolah dalam mewujudkan tujuan sekolah tersebut.

C. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya dorong yang muncul dari dalam jiwa seseorang yang bersifat abstrak (intangible) tetapi pengaruhnya dapat dirasakan. Motivasi adalah kemauan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls. Pada umumnya tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

Kata “motif”, diartikan sebagai daya dan upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern. Berawal dari kata motif maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif dapat kembali aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan atau mendesak.

Menurut Mc. Donald motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai munculnya “*Feeling*” dan dihalui dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.¹⁴ Husaini Usman menyebutkan motivasi merupakan keinginan atau dorongan

¹⁴ Sardiman, *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2018), 73.

untuk berbuat sesuatu.¹⁵ 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”.¹⁶

Dalam pengertian umum motivasi adalah kebutuhan yang mendorong kekuatan kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu arahan dimana motivasi tersebut di pupuk 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 melaksanakan sesuatu yang tidak suka itu. Jadi motivasi ini dapat dirangsang dari faktor dari luar tetapi motivasi itu tumbuh di dalam diri seseorang. Dalam Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.¹⁷ Jadi motivasi kerja adalah keseluruhan daya penggerak di dalam diri guru yang menimbulkan kegiatan dan tanggung jawab kerjanya seperti mengajar, yang menjamin kelangsungan dalam mengajar dan memberikan arahan, sehingga tujuan yang dikehendaki oleh mengajar itu dapat tercapai.

2. Bentuk-bentuk Motivasi

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

¹⁵ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 276.

¹⁶ Online Translation KBBI.web.id, 2017.

¹⁷ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan.*, 276.

a. Motivasi Intrintik

Yang dimaksud dengan motivasi intristik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau motivasi yang ada dalam diri seseorang dan tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi Eksternal

Yang dimaksud motivasi eksternal adalah, motivasi yang datangnya dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak untuk mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan yang disebabkan adanya dorongan dan pihak dari luar

Dalam ajaran islam telah memberikan petunjuk atau tuntunan supaya seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada bawahannya, hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat An-Nahl : 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجِدِّ لَهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ١٢٥

Artinya “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk”¹⁸

Berdasarkan ayat diatas dapat petik pelajari bahwa, seorang pemimpin harus mampu untuk mengarahkan bawahanyab kepada jalan yang benar, jalan dibenar yang dimaksudkan dalam hal ini adalah bekerja secara sungguh-sungguh disertai rasa ikhlas, untuk dapat mengabdikan diri menajdi tenaga pendidik yang berkualitas dan berkompeten.

3. Macam-Macam Motivasi

Macam-macam motivasi yaitu:

a. Dilihat dari bentuknya, maka motivasi dapat dibagi menjadi dua bagian

yaitu:

1) Motivasi Bawaan

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-Quran Tajwid dan Terjemah*(Bandung: Diponegoro, 2010) QS. An-Nahl: 125.

Yang dimaksud motivasi bawaan adalah motivasi yang dibawa sejak lahir, jadi motivasi itu ada tanpa dipelajari. Misalnya dorongan untuk makan, minum, dorongan untuk bekerja. Motivasi ini diisyaratkan secara biologis.¹⁹

2) Motivasi yang dipelajari

Motivasi yang ditimbulkan dipelajari, sebagai contoh: dorongan untuk belajar suatu cabang ilmu pengetahuan, dorongan untuk mengajar sesuatu di dalam masyarakat, motivasi ini sering diisyaratkan secara social.²⁰

b. Motivasi jasmani dan Rohani

Yang termasuk motivasi jasmani seperti, reflek, insting otomatis, nafsu.

Sedangkan yang termasuk motivasi rohaniyah yaitu kemauan.

c. Motivasi instristik dan ekstristik

1). Motivasi Intristik

Yang dimaksud dengan motivasi instristik adalah motivasi yang timbul dalam diri sendiri, atau dorongan untuk melakukan sesuatu.

2). Motivasi Ektristik

Motivas ekstristik adalah motivasi atau rangsanagan yang timbul dari luar individu.

4. Fungsi Motivasi

Setiap motivasi mempunyai hubungan erat dengan suatu tujuan, karena motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu yang mencapai tujuan. Sehubungan dengan itu fungsi motivasi adalah:

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energy motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap

¹⁹ Sumadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali, 2007), 71.

²⁰ Ibid., 72.

kegiatan yang akan dikerjakan.

- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai dengan demikian motivasi dapat memberikn arah dan kegiatan yang harus dikerjakan dengan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- c. Menyeleksi perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dijalankan serasi guna mencapai tujuan itu.²¹

5. Proses Motivasi

Proses terjadinya motivasi menurut Zainun adalah disebabkan adanya kebutuhan yang mendasar, untuk memenuhi kebutuhan yang mendasar itu di perlukan doronganatau rangsanagan untuk berbuat. Setiap manusia denagn berbagai kebutuhan tidak akan puas dalam memenuhi kebutuhan tersebut, karena sebab itu proses motivasi atau dorongan akan terus berlangsung selam seseorang tersebut mempunyai kebutuhan yang akan dicapainya.

Pada dasarnya proses terjadinya motivasi menunukan adanya dinamika yang terjadi disesbabkan kebutuhan yang mendasar dan untuk memenuhinya terjadinya dorongan tersebut.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah jaminan yang akan tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh lembaga dengan baik dan yang di pengaruhi oleh cara-cara yang di tempuh atau usaha-usaha yang dilakukan, dan yang pada giliranny akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam lemabaga.

Prawirosentono mengartikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat di capai

²¹ Sunadi Suryabrata, *Psikologi Pendidikan* (Jakarta: Rajawali, 2002), 70-71.

oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²² Pandangan lain dikemukakan oleh Patricia King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.²³

Selain itu kinerja guru dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat berdasarkan tentang penilaian tugas dan fungsi jabatan sebagai pendidik, administrasi, supervisor, inovator, dan motivator atau apapun yang penilaiannya dilakukan oleh suatu instansi tertentu baik lembaga internal maupun eksternal.²⁴

Kinerja guru dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan suatu hal, baik yang secara fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa, guru sangat berperan dalam meningkatkan proses belajar mengajar, maka dari itu seorang guru dituntut untuk memiliki berbagai kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Kinerja guru ada kaitannya dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. maka dapat dikemukakan tugas keprofesionalan Guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 pasal 20 tentang Guru dan Dosen adalah merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang

²² Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru* (Jakarta: Prenadamedia, 2016), 69.

²³ Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 61.

²⁴ Wahyu Sumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), 54.

bermutu, serta menilai dan mengevaluasi pembelajaran.

Kinerja guru yang baik tentunya tergambar pada penampilan mereka baik dari penampilan, akademik, maupun dari keprofesionalannya, jadi artinya guru mampu mengelola pengajaran di dalam kelas dan mendidik siswa diluar kelas dengan sebaik-baiknya.

2. Prinsip-Prinsip Kinerja Guru

Penilaian kinerja terhadap guru sangat diperlukan, karena penilaian kinerja guru bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompetensi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, penyimpangan proses Staffling, informasi yang tidak akurat, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tantangan eksternal.²⁵

Agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru yang mencakup:

- a. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya.
- b. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan yang pencapaiannya bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang variatif.
- c. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif .
- d. Sikap profesional yang turut menentukan keberhasilan seorang guru didalam melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan panggilan seorang guru.²⁶

3. Pengukuran Kinerja Guru

Pada kurun waktu yang telah ditetapkan, seorang guru harus melaksanakan

²⁵ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 53.

²⁶ Ibid., 72.

kinerjanya. Yaitu membandingkan hasil kinerjanya dengan yang direncanakan. Dengan kata lain sasaran tersebut harus diteliti satu persatu, dan mana yang telah dicapai sepenuh ya atau diatas standar target dan mana yang belum mencapai target. Dan penilaian ini harus dilakukan oleh guru yang bersangkutan.

Menurut Muji Hariani dan Noeng Muhajir terdapat sejumlah kinerja guru dalam melaksanakan kinerja guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang terkenal dengan sebutan *Stanford Teacher Of Appaisal Competence (STAC)* yaitu:

a. Model Rob Norris, Meliputi:

- 1) Kualitas-kualitas personal dan professional
- 2) Persiapan pengajaran
- 3) Perumusan tujuan pengajaran
- 4) Penampilan guru saat mengajar di kelas
- 5) Penampilan siswa saat belajar
- 6) Evaluasi.²⁷

b. Model Oregen, meliputi:

- 1) Perencanaan dan persiapan mengajar
- 2) Kemampuan guru dalam mengajar dan kemampuan siswa dalam belajar
- 3) Kemampuan mengumpulkan dan mengguakan informasi hasil belajar
- 4) Kemam[uan hubungan interpersonal yang meliputi hubungan dengan siswa, supervisor dan guru sejawat.
- 5) Kemampuan hubungan dengan tanggung jawab professional.²⁸

4. Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari proses

²⁷ Syafaruddinn Nurdin dan Basyarudin Usman, *Guru Profesional Dan Implementasinya Kurikulum* (Jakarta:Ciputat Press, 2005), 91.

²⁸ Ibid., 92.

pengendalian manajemen, baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukannya pengukuran kinerja tersebut adalah:

- a. Mengetahui tingkat ketercapainya tujuan organisasi.
- b. Menyediakan saran dan pembelajaran pegawai.
- c. Memperbaiki kinerja periode berikutnya.
- d. Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pembuatan keputusan pemberian reward.²⁹

²⁹ Ibid., 111.