

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Konteks Penelitian

Pengembangan sumber daya manusia tidak terlepas dari pentingnya pendidikan karena pendidikan menjadi tolak ukur kemajuan suatu negara. Kualitas suatu negara dapat diperkirakan dari pendidikan yang ada di negara tersebut. Telah dijelaskan di dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Pasal 3 mengenai tujuan dan fungsi pendidikan nasional, bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang bertaqwa dan beriman kepada Allah SWT, berakhlak mulia, berbudi pekerti, sehat, berilmu, cakap dan tanggap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Dalam meningkatkan sumber daya manusia yang strategis dapat melalui pendidikan, dengan melakukan pengarahan melalui instruksi. Kemajuan pendidikan salah satunya ditentukan oleh kepala sekolah. Seorang pemimpin harus mempunyai karakter yang bagus sebagai contoh ke bawahannya. Seorang pemimpin pada hakekatnya merupakan seseorang yang harus mempunyai karakter atau kemampuan yang bagus guna dalam mempengaruhi perilaku orang lain dengan baik pada saat implementasi kerjanya. Tujuan seperti itu dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam rangka mengelola pendidikan menjadi lebih baik. Dikatakan baik itu adalah

---

<sup>1</sup> Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

melalui proses *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling* dan *evaluating* pada lembaga pendidikan.

Dalam pelaksanaan disekolah, tujuan ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau kepala madrasah dalam rangka mengelola pendidikan di sekolah dan madrasah baik itu dalam proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian dan evaluasi pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah atau kepala madrasah berwenang mengelola semua sumber daya sekolah. Kepala sekolah sebagai seorang manajerial harus mampu dalam mengembangkan potensi guru sesuai dengan keahliannya. Pada saat proses pembelajaran peran seorang guru sangat penting karena bisa membantu peserta didik dalam membangun semangat belajar siswa dan sikap positif dan secara tidak langsung bisa menciptakan suasana yang baik sehingga pembelajaran siswa bisa terlaksana sampai sukses.<sup>2</sup>

Sekolah merupakan sebagai wadah pendidikan yang formal yang mana fungsinya untuk membentuk regenerasi ataupun manusia yang mempunyai kepribadian dalam mengembangkan intelektual peserta didik dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Seorang kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan perannya harus sangat penting untuk membantu guru dan muridnya saat belajar dan mengajar. Seorang pemimpin harus mengerti dan dapat memahami, mengatasi dan memperbaiki kekurangan-kekurangan pada saat terjadinya masalah di lingkungan lembaga pendidikan.<sup>3</sup>

Kepemimpinan kepala sekolah sangat dituntut penuh agar dapat mengembangkan potensi seorang guru dengan sesuai keahliannya. Kepala sekolah sebagai seorang manajerial sangat berwenang untuk mengelola segala sumber daya

---

<sup>2</sup> D. Supriadi, *Mengangkat Citra Guru dan Martabat Guru*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999)

<sup>3</sup> Ahmad Susanto, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasi*. (Jakarta: Kencana, 2016)

manusia (SDM). Guru atau tenaga pendidik merupakan sumber daya yang paling inti dan penting dalam upaya peningkatan mutu sekolah karena seorang guru dituntut harus memiliki peranan yang sangat penting dan sangat besar guna untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh siswa di sekolah.<sup>4</sup>

Pendidikan di Indonesia bisa dikatakan tergolong masih rendah. Salah satu faktor penyebabnya karena rendahnya kompetensi dan kinerja guru dalam mengajar kurang maksimal, latar belakang tenaga kependidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya bisa mengakibatkan guru dalam mengajar tidak bisa secara optimal karena tidak sesuai dengan latar belakang guru tersebut. Dalam mengatasi permasalahan seperti ini maka sangat dibutuhkan peran kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah untuk membimbing dan membina guru. Dalam kinerjanya tenaga pendidik atau guru dapat ditingkatkan secara optimal dan peran kepemimpinan sekolah sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dengan memberikan arahan dan motivasi.

Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan dituntut dapat mempengaruhi bawahannya dalam berbagai aktivitas keorganisasian di dalam lembaga guna untuk mencapai tujuan bersama. Di lembaga pendidikan khususnya di sekolah atau madrasah selayaknya dipimpin oleh kepala sekolah atau kepala madrasah. Kepala sekolah sangat berperan penting dalam penyelenggaraan tujuan pendidikan di lembaga tersebut. Dalam lembaga pendidikan kepala sekolah cukup berperan penting untuk memberikan arah dan tujuan keberhasilan atau kesuksesan suatu lembaga pendidikan. Dalam hal ini seorang kepala sekolah sebagai pemimpin

---

<sup>4</sup> Ibid

dituntut penuh dan harus bisa mampu membawa lembaga pendidikannya ke arah yang tercapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan itu.<sup>5</sup>

Dalam hal ini yang paling berpengaruh dan berperan pada peningkatan motivasi kerja guru adalah kepala sekolah atau kepala madrasah karena bisa jadi motivatornya. Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru melalui motivasi atau dorongan yang diberikan.<sup>6</sup> Motivasi sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja guru, dikarenakan motivasi itu sendiri berfungsi untuk menstimulus atau mengaktifkan dan mendorong kegiatan yang dilakukan oleh guru, dalam hal ini seorang guru jika memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan suatu kegiatan maka akan berpengaruh pada keberhasilan dari kegiatan itu sendiri<sup>7</sup>. Dengan begitu sebagai seorang kepala sekolah atau kepala madrasah harus mempunyai cara dan strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada guru agar guru bisa meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat berpengaruh oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia dilembaga itu, Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu poin penting dalam komponen pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab penuh atas semua penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah pembinaan tenaga kependidikan lainnya pemanfaatan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006)

<sup>6</sup> Syamsul, H. *Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang SMP*, dalam jurnal idarah, Vol. 1, No. 2, Progam Pascasarjana Pendidikan Agama Islam, UMI Makassar

<sup>7</sup> D. Supriadi, *Mengangkat Citra Guru dan Martabat Guru*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 1999)

<sup>8</sup> Erni Tisnawati S. dan K. Saefullah, *Pengantar Manajemen Edisi 1*. (Jakarta: Kencana, 2005) hal 255

Hal seperti itu sangat penting karena sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah yang mendukung kinerja guru yang semakin efektif dan efisien dan di samping itu perkembangan teknologi informasi komunikasi (TIK) serta seni dan budaya yang diterapkan dalam lembaga pendidikan di sekolah juga berpengaruh cenderung bergerak semakin maju sehingga dalam menuntut penguasaan secara profesional. Oleh karena itu menyadari hal tersebut setiap kepemimpinan dihadapkan pada rintangan-rintangan guna dalam melaksanakan pengembangan pendidikan bisa secara teratur dan terarah berencana dan berkesinambungan satu sama lain<sup>9</sup>.

Seorang tenaga pendidik harus mampu menjalankan kemampuan dan tugasnya secara optimal karena menjadi tolak ukur keberhasilan dari kinerja guru tersebut, secara tidak langsung pengaruh motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepala sekolah cukup berdampak pada kemampuan guru agar dalam menjalankan tugasnya yang mana nantinya akan terlihat pada hasil kerja yang telah dievaluasi dan hasilnya bisa secara optimal dengan tujuan dan visi yang telah ditetapkan oleh lembaga tersebut. Pada saat mengukur keberhasilan kinerja guru maka diperlukan penilaian guru yaitu antara lain untuk dijadikan sebagai bahan pemantauan dan evaluasi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di lembaga pendidikan itu. Secara tidak langsung dalam mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja guru maka diperlukan motivasi kerja motivasi kerja guru yaitu dengan memberikan dorongan bagi tenaga pendidik atau guru untuk mengarahkan dan menggerakkan guru dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah diberikan agar

---

<sup>9</sup> H. Veithzal Rifai dan H. Arvian Arifin, *Islamic Leadership Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009) hal 194

mencapai tujuan yang telah ditetapkan<sup>10</sup>. Di sini peran kepala sekolah sebagai motivator sangat penting guna untuk memberikan motivasi kepada guru atau tenaga pendidikan agar dalam menjalankan tugas bisa optimal sesuai dalam bidangnya.

MI Miftahul Ulum Mojokerto merupakan madrasah swasta yang terkenal dengan nuansa islaminya dan terakreditasi A. MI Miftahul Ulum merupakan madrasah yang cukup terkenal dikalangan masyarakat baik itu masyarakat dalam kota maupun masyarakat luar kota. Salah satu Keunggulan dari MI Miftahul Ulum yaitu menerapkan pembelajaran umum plus pembelajaran keislaman, serta memiliki beberapa nilai budaya yang jarang ditemukan disekolah lain. Begitupun dalam menjalankan kepemimpinannya kepala sekolah MI Miftahul Ulum Mojokerto memiliki cara tersendiri sebagai tenaga motivator untuk meningkatkan motivasi kerja guru salah satunya memberikan motivasi dengan memberikan deskripsi pekerjaan guru dengan tugas dan fungsi yang jelas, menyediakan berbagai sumber belajar demi kelancaran pembelajaran, memberikan penghargaan secara lisan dalam bentuk pujian kepada guru yang kinerjanya baik dan melakukan pengawasan yang berkelanjutan, menyeluruh dan evaluasi.<sup>11</sup>

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini terfokus pada Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebagai Motivator dan Peningkatan Motivasi Kerja Guru yang diuraikan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

---

<sup>10</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang bermutu*. hal 116

<sup>11</sup> Wawancara dengan Bapak Dimiyati Sabah, S.Pd.I selaku kepala MI Miftahul Ulum Mojokerto, pada tanggal 20 april 2023, Pukul 08:30-09:15 WIB

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator di MI Miftahul Ulum Mojokerto ?
2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sebagai kordinator di MI Miftahul Ulum Mojokerto ?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembina di MI Miftahul Ulum Mojokerto ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator di MI Miftahul Ulum Mojokerto.
2. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai kordinator di MI Miftahul Ulum Mojokerto.
3. Untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai pembina di MI Miftahul Ulum Mojokerto.

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Teoritis

Maksud dari penelitian ini untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan untuk memperluas wawasan mengenai kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

2. Praktis

- a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk evaluasi kepala madrasah dalam memberikan motivasi dan mengelola kinerja guru di MI Miftahul Ulum Mojokerto

b. Bagi Peneliti

- 1) Secara formal, penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan program sarjana Strata Satu (S1) Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Kediri.
- 2) Penelitian ini dapat menambah potensi diri peneliti dalam hal menulis dan menganalisa kondisi lapangan.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan informasi dan menjadi sumber acuan yang relevan bagi peneliti-peneliti di masa mendatang, terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala madrasah sebagai motivator dan motivasi kerja guru.

**E. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian dari Lia Nurhayati (2018) yang berjudul Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Ma'arif Sidorejo Lampung Timur. Hasil penelitian ini adalah (1) Membangkitkan dan merangsang guru-guru dan pegawai sekolah di dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. (2) Membina kerja sama yang baik dan harmonis di antara guru-guru dan pegawai sekolah lainnya. (3) Berusaha mempertinggi mutu dan pengetahuan guru-guru dan pegawai sekolah, antara lain dengan mengadakan diskusi-diskusi kelompok, menyediakan perpustakaan sekolah, dan atau mengirim mereka untuk



mengikuti penataran-penataran, seminar, sesuai dengan bidangnya masing-masing. (4) Membina hubungan kerja sama antara sekolah dengan BP3 atau komite sekolah dalam rangka peningkatan mutu pendidikan para siswa.<sup>12</sup>

Persamaan dalam penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu lebih membahas kompetensi pedagogik guru dan penelitian ini lebih membahas kinerja guru.

2. Penelitian dari Fani Afriani (2019) yang berjudul *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang*. Hasil penelitian ini mengungkapkan (1) Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga kependidikan MAN 2 Palembang sudah cukup baik dan berjalan sesuai dengan peraturan dan perintah yang diberikan hal ini terlihat pada peran kepala sekolah dalam pengaturan lingkungan fisik seperti menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan menciptakan lingkungan sekolah yang aman serta menyenangkan. (2) Memberikan contoh tentang kedisiplinan waktu, memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan seperti memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengembangkan profesinya serta penginformasian

---

<sup>12</sup> Lia Nurhayati, *Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di MI Ma'arif Sidorejo Lampung Timur*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung, 2018.

tujuan kegiatan yang akan dilaksanakan, dan pemberian penghargaan bagi tenaga kependidikan yang memiliki kinerja baik.<sup>13</sup>

Persamaan dalam penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara, dokumentasi. Analisis data yakni reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah penelitian terdahulu mengkaji tentang peran kepala Sekolah sebagai motivator dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga pendidikan Madrasah Aliyah dan penelitian ini membahas tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah.

3. Penelitian dari Nasruri (2019) yang berjudul Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Terhadap Kinerja Guru di SMAN 3 PONOROGO. Hasil penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh peran kepala sekolah sebesar 11,1% terhadap kinerja guru dan 88,9% di pengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak masuk dalam model. (2) Tingkat peran kepala sekolah sebagai motivator tergolong sedang. Hal ini dibuktikan yang bahwa guru yang memperoleh peran kepala sekolah sebagai motivator sebanyak 51 dengan presentase 72,85% dari 70 responden. (3) Tingkat kinerja guru juga tergolong sedang. Hal ini dibuktikan yang menyatakan tingkat kinerja guru memiliki frekuensi sebanyak 50 responden dengan presentasi 71,42% dari 70 responden.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Fani Afriani, *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidikan Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang, 2019.

<sup>14</sup> Nasruri, *Pengaruh Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Terhadap Kinerja Guru di Sman 3 Ponorogo*, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ponorogo, 2019.

Persamaan dalam penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji tentang peran kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan penelitian terdahulu menggunakan penelitian kualitatif.

4. Penelitian dari Lailatul Mutoharoh (2022) yang berjudul Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik. Hasil penelitian ini adalah (1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo yaitu bersifat demokratis, yang selalu menghargai pendapat orang lain atau bawahannya, ketika memutuskan suatu program selalu ditentukan dengan bermusyawarah, kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo selalu ingin menjadi sahabat bagi bawahannya, segala sesuatu ditanggung dan diputuskan bersama. Sehingga tenaga pendidiknya mampu berkembang, karena mereka selalu diberikan kesempatan untuk menuangkan pendapatnya, mampu menampilkan dirinya dengan baik dan dapat menjadikan tenaga pendidik lebih berwawasan. (2) Hasil kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik sudah dikatakan berhasil karena kepala sekolah SMP Negeri 1 Ponorogo mampu menjadikan tenaga pendidik yang professional dengan bukti bahwa tenaga pendidik SMP Negeri 1 Ponorogo dapat menjalankan perannya sebagai pendidik dengan baik, mampu mengajar dan memberikan contoh yang baik dengan menunjukkan sikap

yang ramah, murah senyum, dan mampu menjadikan peserta didiknya memiliki banyak prestasi dan juara di tingkat kabupaten dan provinsi.<sup>15</sup>

Persamaan dari penelitian ini dan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian studi kasus dan penelitian terdahulu menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif.

## **F. Definisi Istilah**

Penulis perlu menjelaskan isi dalam judul proposal ini, tidak hanya untuk memudahkan pembaca memahami judul penelitian ini. sebelum menjelaskan lebih lanjut dan menguraikan isi proposal maka penulis menyertakan judulnya yaitu “kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja guru di MI Miftahul Ulum Mojokerto” dan berikut penjelasan istilah-istilah judul ini sebagai berikut:

### **1. Kepemimpinan**

Berikut definisi kepemimpinan menurut para ahlinya:

- 1) Hendyat Soetopo memberikan definisi dari kepemimpinan adalah sebagai tindakan mempengaruhi, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua kegiatan organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuannya.<sup>16</sup>
- 2) Menurut Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi kepemimpinan juga dikatakan sebagai tindakan menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh anggota kelompok<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Lailatul Mutoharoh, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik*. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Ponorogo, 2022

<sup>16</sup> Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*. ( Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2010) hal 210

3) Menurut Stephen P. Robbins juga menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kapasitas seseorang untuk membujuk orang lain dalam kelompok untuk bekerja menuju hasil yang diinginkan.<sup>18</sup>

Penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa proses mempengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan perilaku anggota suatu kelompok gunanya untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Kepala Sekolah**

Menurut Euis Karwati kepala sekolah sebagai seorang motivator yaitu kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya untuk lebih giat dan semangat mengerjakan tugasnya agar kinerjanya lebih baik. Sedangkan menurut E. Mulyasa kepala sekolah sebagai motivator, dengan kata lain kepala sekolah memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk melakukan tugasnya dengan sebaik-baiknya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memelihara kedisiplinan, mendorong dan menginspirasi bawahannya, memberikan penghargaan, dan memberikan berbagai sumber belajar melalui pembentukan Pusat Sumber Belajar<sup>19</sup>.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sebagai motivator fungsinya untuk memberikan motivasi kepada bawahannya agar mereka dalam bekerja bisa semangat dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang tenaga pendidik.<sup>20</sup>

---

<sup>17</sup> Veithzal Rivai & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. ( Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2011) hal 2

<sup>18</sup> Stephen P Robins, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. ( Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 1999) hal 39

<sup>19</sup> Euis Karwati dan Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah yang Bermutu*. hal 118

<sup>20</sup> Wahyosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. ( Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 1999) hal 39

### 3. Motivasi

#### a. Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movere* yang berarti dorongan atau penggerak, Motivasi penting karena jika setiap orang termotivasi, diharapkan mereka akan bekerja keras dan bersemangat untuk mendapatkan lebih banyak yang dilakukan di tempat kerja.

Istilah kata "motivasi" berasal dari kata "motif", yang berarti "kekuatan dalam diri individu." yang bertanggung jawab atas perilaku individu. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi perilakunya dapat diartikan sebagai rangsangan, dorongan, atau pembangkitan kekuatan bagi munculnya perilaku tertentu<sup>21</sup>.

#### b. Kerja guru

Menurut E. Mulyasa guru adalah sebagai perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, sebagai tenaga pengajar, tenaga pendidik, pembimbing siswa-siswa disekolah. Sedangkan menurut Ahmad D. Marimba “peran guru sangat bertanggung jawab saat mendidik”.

### 4. Kinerja Guru

Setiap individu yang diberi tugas dan kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan serta memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Menurut kamus besar bahasa indonesia (KBBI) kata kinerja merupakan prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Secara

---

<sup>21</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) hal 3

konseptual kinerja diartikan sebagai prestasi kerja, penampilan kerja, ketaatan kerja dan produktivitas kerja.<sup>22</sup>

Menurut Flanagan, Landy dan Fair, Kinerja merupakan kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan dimana sikap dan perilaku akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh kinerja individu, hasil performansi seseorang dalam bentuk tingkah laku keterampilan atau kemampuan menyelesaikan suatu kegiatan yang dapat berbentuk proses kerja dan hasil kerja.

Selanjutnya menurut Imam Wahyudi mengemukakan bahwa Kinerja Guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Sedangkan menurut Arikunto bahwa Kinerja Guru merupakan tingkat kualitas kinerja guru dan kuantitas hasil kerja guru dengan menjalankan fungsi - fungsinya dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.<sup>23</sup>

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, motivasi dan kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya yang dihasilkan tercemin dari kuantitas maupun kualitasnya serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Soedijarto, *Landasan dan arah Pendidikan Nasional*,(Jakarta, Gramedia, 2008), h.160.

<sup>23</sup> Hendarman, *Revolusi Kinerja Kepala Sekolah*,( Jakarta,Indeks,2015 ), hal 7

<sup>24</sup> Sisdiknas, *Op.Cit*, h.3.