JURNAL BAKTI SOSIAL
Volume 4, Number 1, Tahun 2025 | E-ISSN 2962-9527 | Page 51-59
Email: baktisosial@gmail.com
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVASI DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP MUHAMMADIYAH 05 MEDAN

Yani Pajrin Pasaribu, Nurul Hidayah Tambusai, Randa Al Hudayah, Khairan Tasya, Hayyun Maharani

pasaribuyani41@gmail.com , hayyunmaharani25@gmail.com, khairantasya@gmail.com, nurulhidayahtambusai72@gmail.com, randaalhudaya979@gmail.com

Abstrak: Pelaksanaan tugas pada satuan pendidikan dinilai sangat penting demi tercapainya target yang ditentukan. Pelaksanaan tugas diberikan kepada sistem yang memang dinilai telah mampu untuk melaksanakannya. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran kepala sekolah sebagai motivasi dalam peningkatan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 05 Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode diskriptif. Teknik pengumpulan data diantaranya melalui wawancara terhadap informan utama., observasi, penelusuran referensi dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan reduksi data *(datu reduction)*, penyajian data *(data display)*, dan penarikan kesimpulan *(conclusion Drawing)* dengan memperhatikan standar validitas data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian tugas pada satuan pendidikan harus sesuai dengan individu yang profesional dengan artian sesuai dengan keahlian/bidangnya masing-masing. Hal ini bertujuan untuk menghindari terbengkalainya tugas yang diemban karena tidak bisa dilakukan dengan maksimal.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru

Abstract: *Carrying out tasks in educational units is considered very important in order to achieve the specified targets. The implementation of the task is given to the system which is deemed capable of carrying it out. The aim of this research is to analyze the role of the principal as a motivation in improving teacher performance at SMP Muhammadiyah 05 Medan. This research uses a qualitative approach with descriptive methods. Data collection techniques include interviews with key informants, observation,*

Corresponding Author: Yani Pajrin Pasaribu				
Article History	Submitted: Januari 24, 2025	Revision: Maret 04, 2025	Accepted: Mei 09, 2025	Published: Juli 02, 2025
DOI: https://doi.org/10.63736/jbs.v4i2				

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

reference tracking and documentation. Data analysis in this research uses data reduction (datu reduction), data presentation (data display), and drawing conclusions (conclusion drawing) by paying attention to data validity standards. The results of this research indicate that the division of tasks in educational units must be in accordance with professional individuals, meaning that they are in accordance with their respective skills/fields. This aims to avoid neglecting the task at hand because it cannot be carried out optimally.

Keywords: *Principal, Motivator, Teacher Perfoemance*

PENDAHULUAN

Pendidikan yang berkualitas merupakan factor kunci dalam Pembangunan suatu negara guru-guru yang berkualitas memilikiperan yang sangat penting dalam mencapai tujuan ini. Namun, kualitas kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individual mereka, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal, salah satunya adalah kepala sekolah. Kepala sekolah memainkan peran yang sentral dalam memotivasi guru dan mendorong mereka untuk bekerja dengan maksimal. SMP Muhammadiyah 05 Medan merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang berada di kota Medan. Sekolah ini memiliki Sejarah Panjang dalam memberikan Pendidikan yang berkualitas dan memiliki reputasi yang baik dalam prestasi akademik dan non akademik. Namun, dalam rangka menghadapi tantangan dan perubahan yang terus menerus dalam dunia Pendidikan, penting bag kepala sekolah untuk memainkan peran yang efektif dalam memotivasi guru untuk mmeberikan kualitas pengajaran yang lebih baik.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah menjadi perhatian dalam literatur Pendidikan. Kepala sekolah yang hebat bagi guru-guru mereka. Mereka dapat menginspirasi guru-guru dengan visi yang jelas dan memberikan dukungan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis strategi dan Tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 05 Medan dalam memotivasi guru dan meningkatkan kinerja mereka. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi guru. Kepemimpinan transformasional melibatkan kepala sekolah yang memiliki visi yang kuat, mampu menginspirasi guru-guru, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, memfasilitasi pengembangan pofesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

Selain itu, pentingnya untuk mempertimbangkan konteks khusu SMP Muhammadiyah 05 Medan. Sebagai salah satu sekolah yang berbasis pada nilai-nilai Islam, kepala sekolah juga dapat menggabungkan nilai-nilai keagamaan dan moral dalam Upaya mencakup penggunaan nilai-nilai agama dalam komunikasi an pengembangan professional guru. Leithwood, dkk, (204: 78) Salah satu kinerja merupakan hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja guru sangat mempengaruhi proses dan hasil pembelajaran siswa. Oleh karena itu, diperlukan Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja guru agar dapat mencapai tujuan Pendidikan secara maksimal. Salah satu factor penentu kinerja guru adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan atau kekuatan dalam diri seseorang yang menyebabkannya berbuat atau berusaha untuk mencapai tujuan. Slameto, (2010: 134) Tanpa adanya motivasi, seseorang cenderung enggan untuk bekerja dan berprestasi. Begitu pula bagi guru, motivasi menjadi factor penting yang mempengaruhi semangat dan kreativitasnya dalam menjalankan tugas mengajar. Guru yang termotivasi akan lebih antusias merancang pembelajaran, mencari berbagai sumber belajar, serta berinovasi untuk mencapai suasana pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa. Bangun Wijaya,(2010: 78)

Beberapa factor yang mempengaruhi Tingkat motivasi guru antara lain kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, seta dorongan dan apresiasi dari kepala sekolah. Di sekolah, kepala sekolah berperan sbagai motivator utama bagi kinerja guru. Pemberian motivasi yang tepat sasaran dari kepala sekolah diyakin mampu menumbukan semnagat baru bagi para guru. Motivasi dapat berupa ucapan apresiasi, pengahargaan, adorongan untuk meningkatkan kompetensi, hingga fasilitasi bagi pengembangan diri guru.kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang berfungsi memelihara dan mengatur seluruh aspek yang terkait dengan kelancaran proses kegiatan sekolah. Salah satu aspek penting yang memerlukan perhatian kepala sekolah adalah kinerja guru. Sebagai motivator utama, kepala sekolah berperan meningkatkan dan memelihara motivasi guru agar dapat berkinerja secara optimal.

Beberapa pendekatan yang ditempuh kepala sekolah yang ditempuh kepala sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan sebagai motivator antara lain. Pertama pemberian apresiasi langsung keada guru yang berkinerja baik. Apresiasi diberikan dalam bentuk pujian, penghargaan tertulis maupun pengehargaan formal. Kedua, memberikan dorongan

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

kepada para guru untuk mengikuti program peningkatan kompetensi seperti seminar, workshop, dan lomba karya ilmah. Ketiga, memfasilitasi kegiatan study banding atau kunungan laboraturium untuk menambah wawasan dan pengalaman mengajar guru. Keempat, memberikan penghargaan berupa insentif bagi guru yang telah menghasilkan karya ilmiah atau prestasi lainnya. Namun demikian, pemberitahuan motivasi tersebut perlu dievalusi efektivitasnya terhadap peringkatan kinerja guru secara berkelanjutan dan bermakna. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek yang kompleks, termasuk aspek psikologi seperti kepuasan dan kebutuhan akan pengakuan. Oleh sebab itu, pendekatan motivasi kepala sekolah perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan yang beragam dari setiap guru. Evaluasi terhadap efektivitas peran kepala sekoah sebagai motivator sangat diperlukan untuk menentukan model pemberian motivasi yang paling optimal.

Penelitian tentang peran kepala sekolah sebagai motivator kinerja guru di SMP Muhammadiyah 05 Medan ini diharapkan memiliki signifikasi, baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai pengaruh motivasi dalam peningkatan kinerja guru. Hasil penelitian diharapkan dapat memaparkan model pemberian motivasi yang paling optimal bagi konteks SMP Muhammadiyah 05 Medan. Dengan demikian, diharapkan mampu melengkapi wawasan teoritis mengenai peran dan strategi kepala sekolah sebagai motivator.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan metode deskriptif. Sumber data penelitian terdiri atas partisipan, lokasi dan dokumen. Teknik pengumpulan data diantaranya melalui wawancara terhadap informan utama., observasi, penelusuran referensi dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini dengan menggunakan reduksi data *(data reduction)*, penyajian data *(data display)*, dan penarikan kesimpulan *(conclusion drawing)* dengan memperhatikan standar validitas data. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis sistem pembagian tugas pada satuan pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan memberikan beragam bentuk

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

motivasi kepada para guru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu bentuk motivasi adalah penghargaan berupa piagam, sertifikat, atau hadiah bagi guru yang berprestasi dalam lomba mata pembelajaran antar sekolah. Hal ini tidak hanya memberikan apresiasi atas prestasi guru, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berusaha lebih baik.

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan umpan balik positif atas kinerja mengajar guru melalui supervisi langsung di kelas atau evaluasi hasil ujian siswa. Dengan demikian, guru dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar serta memiliki motivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Tanggung jawab baru diberikan kepada guru yang kompeten, seperti menjadi koordinator program ekstrakurikuler atau event sekolah. Hal ini tidak hanya menunjukkan kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan guru, tetapi juga memberikan motivasi tambahan untuk berkontribusi lebih dalam pengembangan sekolah. Kepala sekolah juga mengadakan berbagai kegiatan seperti seminar, pelatihan, dan memberikan dana untuk pengembangan diri guru. Ini membantu meningkatkan kompetensi dan kapasitas guru dalam mengajar. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan adanya fasilitas yang memadai untuk pengembangan diri guru, seperti akses internet dan perpustakaan sekolah yang lengkap. Hal ini memberikan dorongan bagi guru untuk terus mengembangkan diri.

Dampak dari motivasi yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru sangat signifikan. Para guru merasa dihargai dan semangat untuk bekerja lebih baik lagi guna mendapatkan penghargaan berikutnya. Mereka juga lebih giat meningkatkan kompetensi dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga kualitas proses pembelajaran menjadi lebih bervariasi dan kreatif. Hasil belajar siswa pun meningkat, terlihat dari peningkatan rata-rata nilai Ujian Nasional setiap tahunnya. Motivasi guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan sekolah, baik akademik maupun non-akademik, juga meningkat. Mereka merasa nyaman dan bangga menjadi bagian dari sekolah karena adanya kegiatan bersama yang mempererat ikatan emosional.

Selain itu, motivasi kepala sekolah juga berdampak pada peningkatan keterampilan mengajar guru. Mereka menjadi lebih terampil dalam menyusun perencanaan pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, dan mengevaluasi

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

hasil belajar siswa. Tidak hanya itu, motivasi yang diberikan kepala sekolah juga mendorong peningkatan kompetensi dan kualifikasi guru. Banyak guru yang mengikuti pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar.

Seluruh upaya tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan keterikatan dan kepuasan kerja guru secara keseluruhan. Mereka merasa dihargai, puas dengan lingkungan kerja, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah. Kerjasama antar guru juga meningkat, terlihat dari semangat untuk saling berbagi ide, mengamati, belajar, dan bekerja sama dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan prestasi sekolah secara keseluruhan. Dukungan fasilitas dan sarana pendukung yang diberikan oleh kepala sekolah juga turut mendukung peningkatan kinerja guru. Perlengkapan sekolah yang memadai, fasilitas TIK yang lengkap, dan lingkungan sekolah yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Tidak hanya itu, motivasi yang diberikan juga meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah. Mereka menjadi lebih baik dalam merencanakan program sekolah, mengorganisir sumber daya manusia, dan memotivasi bawahan. Frederick Herzberg (2003:89) berpendapat ada dua faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau disebut juga motivator yang meliputi prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi bagi pertumbuhan pribadi dan Kebutuhan yang berkaitan dengan ketidakpuasan kerja. Bila di kaitkan dengan teori ini maka, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan sudah menjalankan dua faktor yang dapat mendorong motivasi belajar dan mengajar pada siswa maupun guru dapat dilihat dari berbagai kegiatan dsn program yang di selenggarakan terbukti memberikan dorongan positif terhadap motivasi siswa dan guru.

Abraham Maslow dalam Fomenky mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu: 1) Psikologis: antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain, 2) Keamanan: Antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional, 3) Sosial: Mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima-baik, dan persahabatan, 4) Penghargaan: Mencakup

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

faktor rasa hormat internal seperti harga-diri, otonomi, dan prestasi; dan faktor hormat eksternal seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian, serta 5) Aktualisasidiri: Dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi; mencakup pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri. Maka bila dikaitkan dengan teori ini Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan sudah mengarah kepada kriteria yang di sebutkan dalam upaya menumbuhkan motivasi dan semangat belajar dan mengajar siswa dan guru dan terbukti efektif dilihat dari kinerja guru dan peningkatan prestasi siswa yang meningkat. Berbagai pupaya yang di lakukan sudah mencerminkan perlakuan yang di butuhkan dalam mendorong motivasi.

Dengan demikian, motivasi motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, kualitas pendidikan secara keseluruhan, serta pengembangan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas.

KESIMPULAN

Bentuk motivasi kepala sekolah sebagai motivasi antara lain memberikan penghargaan, umpan balik, tanggung jawab baru, pelatihan, serta kegiatan Bersama.

Memotivasi dari kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan kineja guru, diantaranya semangat bekerja, peningkatan kompetensi, kreativitas pembelajaran, peningkatan prestasi siswa, serta keterlibatan aktif guru dalam.

Motivas yang diberikan kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Bentuk motivasi yang diberikan antara lain penghargaan, pelatihan, tanggung jawab baru, fasilitas, serta kegiatan Bersama yang memperkuat ikatan emosional. Motivasi yang diberikan berdampak positif pada peningkatan kineja akademik, non akademik, kompetensi, prestasi, serta kepuasan dan keterikatan guru terhadap sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin Imron. 2018. *"Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru"*. Medan: Universitas Negeri Medan.

Azwar Saifudd. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fitri Rachmiati Sunarya, Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah

e-ISSN: 2962-9527
https://jurnal.asrypersadaquality.com/index.php/baktisosial

Organisasi, *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I, 9(3)* https://doi.org/*10.15408/sjsbs.v9i3.25915*

Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Organisasi, dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Ilyas, A. L. 2004. "*Motivasi Beprestasi*." Jurnal Psikologi.

Kadji, Y. 2012. Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, *9*(1), 1–15. http://id.portalgaruda.org/

Leithwood, dkk. 2014. "*Review of research: Hoe leadership inluences student learning."* university of Minnesota, Center for Applied Research and Educational Improvement.

Mardiasme. 2016. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*". Jurnal Adminitrasi Pendidikan. Vol. 4 No. 1

Mulyasa, E. 2014. "*Manajemen Berbasis Sekolah*." Bandung: Remaja Rosdakarya

Purwanto, Ngalim. 2009. "*Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan*". Bandung Remaja Rosdakarya.

Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sotjipto, ddk. 2007. *Manajemen.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiarto, dkk. 2009. *Pengantar Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Wijaya Bangun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.