

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA GURU DI PONPES AL-KAHFI
KALAM MADANI KERINCI**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH

FEBY OKTIAN

NIM : 1910206063

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

T.A 2023 M/1445 H

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI KERJA GURU DI PONPES AL-KAHFI**

KALAM MADANI KERINCI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

DISUSUN OLEH:

FEBY OKTIAN

NIM.1910206063

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I**

JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI KERINCI

T.A 2023 M/1445 H

Dr. Yuzerisal Bustami, S.HI, MA

Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd

DOSEN INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI (IAIN) KERINCI

Sungai Penuh, Desember
2023

Kepada Yth:

Rektor Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan (IAIN)
Kerinci

di

Sungai Penuh

NOTA DINAS

Assalamu'alaikumwr.wb.

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami berpendapat bahwa Skripsi saudara **FEBY OKTIAN NIM: 1910206063** yang berjudul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI PONPES AL-KAHFI KALAM MADANI KERINCI”** telah dapat diajukan untuk dimunaqasyahkan guna melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci. Maka, kami ajukan skripsi ini agar dapat diterima dengan baik.

Demikian, kami ucapkan terima kasih semoga bermanfaat bagi kepentingan agama, nusa, bangsa dan negara.

Wassalam

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Yuzerisal Bustami, S.HI, MA

Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd

NIP. 19821120201101101

NIP. 198707012019031005



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KERINCI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Kapten Muradi Desa Sumur Gedang, Kecamatan Pesisir Bukit, Kota Sungai Penuh

Telp:(0748) 21065 Kode Pos: 37112.Web:ftik.iainkerinci.ac.id E-mail:info@iainkerinci.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan oleh siding Institut Agama Negeri (IAIN) Kerinci pada hari Kamis tanggal 11 Mei 2023 dan telah diterima sebagai bagian dari syarat-syarat yang harus dipenuhi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci.

Sungai Penuh, Mei 2023

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) KERINCI

Ketua Sidang

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

Dr. Eka Putra. SH, M.PdI

NIP.196412252000031007

Penguji I

Pembimbing I

HALIM, S.Ag., M.Sy

NIP. 197707142014121003

SUCI MAHABBATI, MH

NIP. 199012212018012002



PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Feby Oktian

NIM : 1910206063

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri
Kerinci

Dengan ini saya menyatakan :

Karya tulis saya, Skripsi dengan judul Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kerja Guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik pada perguruan manapun

Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan masalah saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing

Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar rujukan.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat dipergunakan dimana perlu

Koto Majidin, 2023

Yang menyatakan,

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

FEBY OKTIAN
NIM. 1910206063

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk;

Keluarga Tercinta.. ayah, ibu dan Kakak saya tempat dimana segalanya berawal.

*Kali ini izinkan aku menuliskan kata-kata untuk kalian,
untuk menjelaskan bentuk rasa syukur dan terimakasih kepada orang-orang
yang telah dihadirkan Tuhan untuk melengkapi perjalanan dimasa perkuliahan.
Ibu, aku sadar tidak ada kalimat yang cukup indah
untuk menggambarkan segala kasih sayang dan pengorbananmu.
Terimakasih telah memberikanku rasa nyaman dan pundak untuk bersandar.
Ayah, lelaki nomor satu yang selalu ada dihati dan denyut nadi,
Insya Allah, esok atau lusa kita akan dikumpulkan kembali.
Kakak, Terima kasih atas pengorbanan dan segala usaha yang telah dilakukan.
Sahabat terkasih..
Terimakasih telah memberikan banyak kebahagiaan.*

MOTTO

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N G I

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩

وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَىٰ ٤٠ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَىٰ ٤١

“ Dan bahwasanya seorang manusia tidak memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna” (QS: An-Najm: 39-41)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti, Shalawat dan salam tidak lupa kita haturkan kepada baginda Rasulullah SAW sehingga peneliti masih diberi kesempatan untuk dapat menuntaskan Skripsi yang berjudul **“STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI PONPES AL-KAHFI KALAM MADANI KERINCI”**.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan tidak akan selesai tepat waktu tanpa adanya dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

Bapak Dr. H. Asa'ari, M.Ag selaku Rektor IAIN Kerinci, serta Bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP., M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, dan Bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

Bapak Dr. Hadi Candra S.Ag, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci, Bapak Dr. Saaduddin., M.PdI selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Suhaimi, M.Pd selaku Wakil Dekan II, Bapak Eva Ardinal, M.A selaku Wakil Dekan III

Bapak Muhammad Odha Mediatamar, M.Pd dan Bapak Alek Wissalam Bustami, M.E., Sy selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan ilmu dan bantuannya selama ini.

Ibu Elvi Nilda, S.E, M.M selaku penasehat akademik yang telah memberikan arahan dan masukan terkait perkuliahan.

Bapak Dr. Yuzerisal Bustami, M.A selaku pembimbing 1 saya, dan Bapak Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd selaku pembimbing 2 saya yang telah membantu mengarahkan dan memberikan ilmu tentang penulisan skripsi saya.

Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Kerinci yang telah banyak membantu mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan.

Kepada Orang Tua saya, Ayah Khairil Anwar dan Ibu Masniwati dan Kakak Saya Ovy Desna Sari yang telah memberikan kasih sayang yang tak terhingga, tak lupa kepada keluarga tercinta selalu memberikan do'a, semangat, dukungan serta motivasi.

Teman-teman seperjuangan Manajemen Pendidikan Islam dan teman seperjuangan lainnya yang telah menemani masa-masa perkuliahan.

Sahabat tersayang, dan teman-teman lainnya yang selalu meluangkan waktu untuk berbagi cerita, ide, dan energi positif.

Serta semua pihak yang belum tertulis namanya yang juga telah memberikan dukungan moril dan materil bagi peneliti dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih banyak sekali kekurangan, kesalahan serta keterbatasan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik, saran, pendapat atau pun tanggapan dari semua pihak yang bersifat membangun untuk kesempurnaan pengembangan Skripsi ini kedepannya. Namun semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi saya dan bagi pembaca lain.

Koto Majidin, 2023

Peneliti

(Feby Oktian)

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya,

masyarakat, bangsa dan negara. Pada era global sekarang ini dunia pendidikan telah berkembang sedemikian rupa sehingga menjadi hal ikhwal. Proses pendidikan merupakan upaya yang mempunyai dua arah yaitu yang pertama bersifat menjaga kelangsungan hidupnya (*Maintenance synergy*) dan kedua menghasilkan sesuatu (*Effective synergy*) UU Sisdiknas (2003:1)

Pendidikan berasal dari kata “didik”, lalu kata ini mendapat awalan “me” sehingga menjadi “mendidik” yang artinya, memelihara dan memberi latihan. Dalam memelihara dan memberi latihan diperlukannya ajaran, tuntunan dan pimpinan mengenai akhlak dan kecerdasan pikiran (Syah, 2010:10).

Pendidikan adalah gerbang menuju kehidupan yang lebih baik dengan memperjuangkan hal-hal terkecil hingga hal-hal terbesar yang normalnya akan dilewati oleh setiap manusia. Pendidikan adalah bekal untuk mengejar semua yang ditargetkan oleh seseorang dalam kehidupannya sehingga tanpa pendidikan, maka logikanya semua yang diimpikannya akan menjadi sangat sulit untuk dapat diwujudkan (Fitriah, 2019:146).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Pendidikan adalah bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain (Zelhendri, 2017:27).

Jadi pendidikan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi manusia. Dengan demikian, manusia yang dapat mencapai kemajuan di berbagai bidang yang pada akhirnya dapat menempatkan seseorang pada derajat yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan menjadi satu kebutuhan yang cukup penting dalam mengalami perubahan dan kemajuan di zaman modren ini.

Adapun pendidikan yang terkandung dalam ayat Alqur'an pada surat al-alaq ayat 1-5

أَقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ○ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ○ أَلْفَلَاكٌ أَقْرَأُ ○ وَرَبُّكَ
 الْأَكْرَمُ ○ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ○ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ○

“Bacalah dengan (menyebut) nama Rabb-mu Yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Rabbmulah Yang Paling Pemurah. Yang mengajar (manusia) dengan perantaraan kalam. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”. (Q.S. al-‘Alaq 96: 1-5)

Adapun makna yang tersirat di dalam Q.S. Al-alaq menggambarkan keilmuan Allah SWT. yang mengajarkan kepada manusia dengan ilmu pengetahuan yang belum di ketahuinya sehingga hamba akan di muliakan dengan ilmu yang diberikan kepadanya. Sesuai ayat yang pertama “ bacalah” nah di situ tersirat makna bahwasanya yang harus dibaca pada saat itu kondisi, situasi maupun keadaan sekitar nah itu bentuk dari ilmu pengetahuan atau sering juga di sebut dengan pendidikan.

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

“Wahai manusia! Sungguh, Kami telah Menciptakan kamu dari seorang aki-laki dan seorang perempuan, kemudian Kami Jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal. Sungguh, yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Sungguh, Allah Maha Mengetahui, Maha teliti”. (Q.S.AL-Hujurat/49: 13)

Salah satu makna yang dapat dipahami dari ayat di atas adalah bahwa manusia yang paling mulia di sisi Allah SWT. adalah manusia yang paling bertakwa, yaitu manusia yang senantiasa melaksanakan segala perintah Allah SWT. baik perintah yang berkaitan dengan tugas kehambaan maupun yang berkaitan dengan tugas khalifahan dan menjauhi segala larangan-Nya. Dengan demikian, tujuan pendidikan menurut Al Qur'an adalah membina manusia sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah Swt. Dan Khalifah-Nya guna membangun dunia ini sesuai dengan konsep yang ditetapkan oleh Allah SWT. atau dengan kata lain menjadikan manusia bertakwa kepada Allah SWT.

Kepala sekolah mempunyai peran besar bagi pembentukan guru yang berkualitas, dengan memberi dorongan, pengarahan, motivasi, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas sekolah bukan semata-mata untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja sangat penting diperhatikan. Kepala sekolah selaku manajer dituntut untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya dalam hal ini adalah guru sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan dan pengajaran.

Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu sendiri merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Fildayanti,2019:169).

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima (Ardiana, 2017:19).

Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Jadi dapat disimpulkan bahwasanya motivasi kerja guru tidak hanya semata-mata karena niai (uang) melainkan karena hal lain seperti ingin mencerdaskan peserta didik, memenuhi kebutuhan mereka, dengan adanya kebutuhan pasti mereka akan termotivasi untuk berbuat, karena adanya pengetahuan, dengan adanya pengetahuan pasti setiap individu termotivasi untuk megembangkan ilmu mereka kepada peserta didiknya, kemudian karena cita-cita, dengan adanya cita-cita mereka sebagai guru yang profesional pasti setiap pendidikan akan menekuni tugas mereka karena itulah cita-cita yang mereka inginkan (Napitupulu, 2020:49-50).

Dari hasil observasi pada tanggal 26 Januari 2023, semenjak berdirinya Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Kabupaten Kerinci pada bulan Juli tahun 2020, tentu Ponpes bisa dikatakan baru dan perlu tahap pengembangan baik dari segi infrastruktur maupun dari segi Sumber Daya Manusianya, dikarenakan SDM sangat berpengaruh dalam pengembangan proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, sebagian guru sudah dapat dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun, kepala sekolah juga menyatakan ada sebagian guru yang masih kurang profesional dalam menjalankan tugasnya, seperti kurangnya disiplin waktu dan hadir pada saat jam pelajarannya saja dan ada juga guru yang hadir hanya sekedar mengisi absen saja, sehingga Kepala sekolah perlu lebih ekstra memotivasi para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Dengan demikian strategi dan peran kepala sekolah berguna dalam memecahkan permasalahan serta memberikan perubahan dalam segi pembelajaran untuk guru-guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci. Sehingga dengan adanya strategi dan peran dari Kepala Sekolah agar para guru dapat lebih mengoptimalkan Sumber Daya Manusianya (SDM).

Berdasarkan uraian di atas dan observasi awal yang dilakukan oleh penulis maka penulis mengangkat judul **Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.**

B. Batasan Masalah

Mengingat luasnya masalah yang harus diangkat dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan penelitian ini terbatas pada sejauh mana Strategi

Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana keadaan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci?
2. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci?
3. Bagaimana faktor pendukung dan penghambat strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui tentang :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci
2. Untuk mengetahui strategi yang dilakukan kepala sekolah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.
3. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam peningkatan motivasi kinerja guru.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan dan masukan bagi pihak madrasah agar kedepannya lebih baik dalam meningkatkan kualitas mengajar guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

2. Manfaat Teoritis

- a. Kajian ini dapat dijadikan sebagai upaya untuk mengembangkan dan menambah ilmu pengetahuan serta menambah wawasan mengenai strategi apa yang dipakai oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.
- b. Sebagai salah satu bahan referensi bagi peneliti lain yang tertarik meneliti mengenai masalah tentang kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi guru terhadap kualitas mengajar guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

F. Defenisi Operasional

1. Strategi

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses belajar mengajar (Hanum, 2016:1-2).

2. Kepala Sekolah

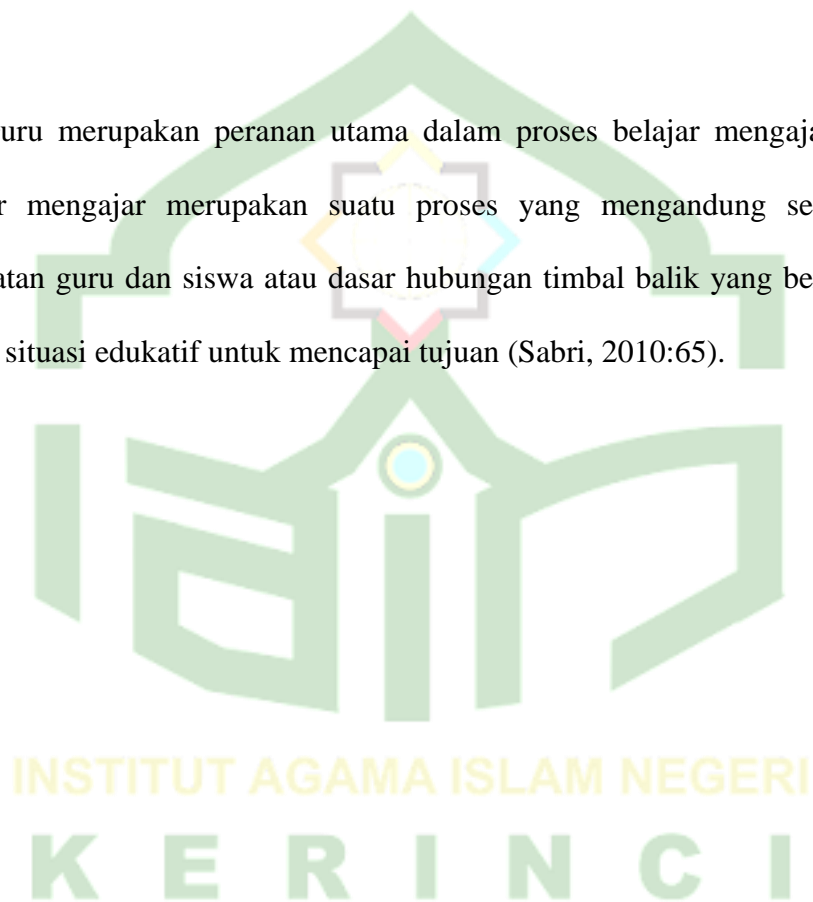
Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu sendiri merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (Fildayanti, 2019:169).

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik (Ardiana, 2017:19).

4. Guru

Guru merupakan peranan utama dalam proses belajar mengajar, Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atau dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan (Sabri, 2010:65).



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi

Istilah strategi berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani. Sebagai kata benda “*Strategos*” merupakan gabungan dari “*Stratos*” (militer) dengan “*Ago*” (memimpin). Sebagai kata kerja, “*stratego*” berarti merencanakan (*to plan action*). Mintberg dan Waters mengemukakan bahwa strategi adalah pola umum tentang pola tentang keputusan dan tindakan “*strategies are realized as patterns in stream of decisions or actions*” (Rukhayati, 2020:10)

Strategi merupakan seperangkat perlengkapan yang melibatkan orang secara langsung untuk mengembangkan bahasa kedua ataupun bahasa asing. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan siasat ataupun seni merancang sesuatu rencana ataupun teknik yang akan digunakan buat menggapai suatu yang yang diinginkan. Strategi juga sangatlah dibutuhkan dalam melakukan sesuatu perencanaan sehingga terlaksana dengan efisien serta berjalan dengan mudah.

Dalam pembelajaran diperlukannya sesuatu perencanaan dan strategi dalam melaksanakan sesuatu interaksi antara peserta didik dengan pendidik dalam proses belajar mengajar sehingga pendidik sanggup

menghasilkan atmosfer belajar yang lebih baik serta aman. Atmosfer belajar yang baik serta aman hendak membuat peserta didik lebih semangat dalam menuntut ilmu, serta tidak sulit dalam memahami suatu materi yang telah dijelaskan si pendidik, agar tercapainya tujuan pembelajaran yang diinginkan (Hasriadi, 2022:2-4).

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses mengajar (Hanum, 2016:1-2).

Strategi merupakan salah satu istilah yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari, istilah strategi seakan-akan sangat identik dengan kalangan militer akan tetapi istilah strategi merupakan istilah yang selalu digunakan dalam banyak hal, terutama dilingkungan pendidikan dalam konteks yang lebih kecil dalam proses pembelajaran (Chusni, 2021:18)

Strategi juga merupakan program yang digabungkan untuk mengemukakan antara keistimewaan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dibuat untuk menetapkan tujuan, yang dapat tercapai melalui penerapan yang tepat oleh organisasi

Pengertian umum strategi adalah proses penetapan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta rangkaian suatu cara atau upaya agar tujuan bisa di capai (Julia, 2022:291).



Kepala Sekolah

Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan ketua atau pemimpin dalam pembelajaran di sekolah. Secara definisi, maka kepala sekolah dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki tugas untuk memimpin proses penyelenggaraan pendidikan secara formal di satuan pendidikan, yaitu sekolah. Kepala sekolah menjadi tonggak terselenggaranya proses pendidikan di sekolah secara berkualitas. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peran aktif terutama yang berkaitan dengan kebutuhan pendidik, peserta didik, dan sekolah (Julaiha, 2019:4).

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan (Purwanto, 2006:106).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang yang memiliki tugas untuk memimpin proses penyelenggaraan pendidikan secara formal di satuan pendidikan, atau dengan kata lain Kepala Sekolah menjadi tonggak terselenggaranya proses pendidikan di sekolah secara berkualitas, dan juga Kepala Sekolah menjadi

administrator pendidikan yang bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Sekolahnya.

Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Pengertian peran merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Maka peran kepala sekolah sangat penting dalam semua jenjang dan jenis pendidikan agar mereka mampu dan dapat menjalankan fungsinya peran yang mereka miliki itu diharapkan dapat menguatkan atau melandasi peranan dan tanggung jawab kepala sekolah diantaranya:

a. Kepala sekolah sebagai Educator

Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar tentu akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru sekaligus juga akan memperhatikan tingkatan kompetensi yang dimiliki guru sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya. Kepala sekolah juga harus menjadi pelopor bagi para guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif, aktif dan menyenangkan. Hal ini dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan kata lain dengan kunci keberhasilan proses kegiatan pembelajaran ditentukan oleh

kepemimpinan dan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah (Fauzi, 2020:58).

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran sangat penting dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat berpengaruh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Fauzi, 2020:58).

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan yaitu bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Administrator merupakan keseluruhan proses kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok atau lebih orang secara bersama-sama untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal ini dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan juga pemantauan, serta penilaian.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran dikelas atau di sekolah. Dengan demikian kepala sekolah adalah mereka yang telah menguasai dengan baik perangkat kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan tertentu agar mereka yang telah menguasai dengan baik perangkat kemampuan guru serta dilengkapi dengan kemampuan yang memperoleh melalui pendidikan dan pelatihan tertentu agar mereka siap menjalankan peran dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya (Fauzi, 2020:58-59).

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “leadership” yang berasal dari kata “leader”. Pemimpin (leader) adalah orang yang memimpin. Sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “pemimpin” yang artinya membimbing dan menuntut (Taufikurrahman, 2021:158).

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Secara garis besar, gaya/tipe kepemimpinan kepala sekolah dapat dikelompokkan atas lima tipe:

Tipe Otoriter, pemimpin yang menerapkan tipe otoriter dalam kepemimpinannya, ia lebih menonjolkan kekuasaannya, kurang memberikan kesempatan pada bawahan atau anggotanya untuk ikut ambil bagian dalam hal penentuan kebijaksanaan atau dalam mengambil keputusan tentang sesuatu yang akan ditetapkan (Fitriyani, 2021:181).

Tipe *Leizess Faire*, pada kepemimpinan ini pemimpin lebih memberikan kebebasan pada bawahan atau anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Fitriyani, 2021:181).

Tipe Demokratis, Pemimpin dalam hal ini menghargai pendapat dan kreativitas bawahan serta menghormatinya. Dalam hal tertentu pimpinan dapat memberikan wewenang pada bawahan untuk mengambil kebijaksanaan, sehingga bawahan merasa lebih

bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dilaksanakannya (Fitriyani, 2021:181).

Tipe *Pseudo* Demokratis, pemimpin cenderung memaksakan keinginannya dengan cara yang halus, seolah-olah dia memerlukan masukan-masukan dari bawahan, padahal sebenarnya dia sebelumnya sudah mempunyai keputusan atau gagasan yang harus disetujui bawahannya (Fitriyani, 2021:181).

Tipe Situasional, pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pada suatu saat bisa saja menggunakan salah satu dari tipe, apakah itu tipe otoriter, *leizess faire*, demokratis atau pseudo demokratis. Penentuan tipe yang akan diterapkannya, ditentukan oleh situasi dan kondisi yang berkembang atau yang terjadi di lembaga saat itu (Fitriyani, 2021:181).

Kepala sekolah merupakan jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh sembarang orang tanpa didasarkan atas pertimbangan tertentu. Oleh sebab itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal yang diangkat melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang menjabat di suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran, dimana ia dapat memengaruhi,

mengarahkan, memotivasi dan mensupervisi warga sekolah sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat, 2019:63).

Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian membedakan dengan orang lain yang diarahkan. Gaya kepemimpinan mengarah ketujuan perusahaan atau otokratif melibatkan pemimpin dan pengikut, yakni dimana kepemimpinan (*leadhershship*) dan kepengikutan (*followership*) merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan (Hidayat, 2019:64).

Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi sumber daya organisasi, untuk bergerak atau mengikuti perintah sesuai dengan keinginan pemimpin. Pemimpin yang memiliki karakter *entrepreneur* tidak saja memberikan ruang untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki, tetapi juga memotivasi bawahannya sehingga mereka terdorong untuk kreatif dan inovatif, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *entrepreneur*, ini merupakan kepemimpinan yang memberikan ruang kreativitas dan inovasi bagi bawahannya (Hidayat, 2019:63-64).

Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi utama. Hal ini sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah bahwa kepala sekolah harus memiliki 5 (lima) kompetensi utama yaitu (1)

kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, dan (5) kompetensi sosial. Namun kompleksnya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah maka kompetensi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam permendiknas di atas dianggap masih belum cukup untuk menjamin keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan (Kurniawan, 2019:3-6).

Oleh karena itu perlu ditambah dengan kompetensi-kompetensi yang lain meliputi:

Kompetensi konseptual yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk melihat sekolah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang efektivitas kegiatan sekolah dan mengkoordinasikan program secara harmonis.

Kompetensi keterampilan merupakan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan merupakan kemampuan kepala sekolah untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personil sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap sekolah dan meningkatkan unjuk kerja guru.

Kompetensi yang ketiga adalah mampu melaksanakan kegiatan yang bersifat praktis, kemampuan yang praktis juga disebut keterampilan

teknikal yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termasuk yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan dan pemeliharaan (Kurniawan, 2019:3-6).

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja (Sebayang, 2019:108).

Motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi

dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. Namun dalam kenyataannya, masih ditemui adanya guru yang bekerja lebih dominan terdorong untuk memenuhi kepentingan pribadi, sehingga kurang perhatian terhadap tugas pokoknya (Benu, 2018:84).

Bentuk-Bentuk Motivasi

Dalam indikator motivasi terdapat 2 tipe motivasi yaitu :

Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan

terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

Ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain:

a). Tanggung jawab

Definisi tanggung jawab adalah kesadaran dan kewajiban individu terhadap tugas atau peran yang mereka emban. Ini melibatkan pemahaman bahwa tindakan dan keputusan individu memiliki konsekuensi, dan individu bertanggung jawab untuk mengelolanya.

Penerapan tanggung jawab dalam konteks motivasi dapat menjadi sumber motivasi instrinsik karena individu merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan atau menjalankan tugas mereka. Rasa tanggung jawab ini datang dari nilai-nilai internal, moralitas, atau keinginan untuk memberikan kontribusi positif (Tuarita, 2023:119).

b). Penghargaan

Definisi penghargaan mencakup pengakuan dan apresiasi terhadap hasil kerja dan pencapaian individu. Ini bisa berupa bentuk umpan balik positif, pujian, atau pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.

Penerapan penghargaan dalam konteks motivasi yaitu faktor motivasi intrinsik karena memberikan kepuasan dan rasa bangga bagi individu. Pengakuan atas usaha atau prestasi mereka meningkatkan motivasi untuk terus melakukan dengan baik (Tuarita, 2023:119).

c). Pekerjaan itu sendiri

Definisi mengenai pekerjaan itu sendiri merujuk pada sifat dan tantangan yang terkandung dalam tugas atau pekerjaan yang diemban oleh individu. Ini melibatkan aspek-aspek seperti kebermaknaan, keberagaman, dan kompleksitas pekerjaan.

Penerapan dalam konteks motivasi, individu dapat merasa termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri jika pekerjaan memberikan rasa kepuasan intrinsik. Pekerjaan yang menantang dan memenuhi nilai-nilai pribadi dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan dengan baik (Tuarita, 2023:119).

d). Pengembangan dan kemajuan

Definisi pengembangan dan kemajuan merujuk pada peluang untuk belajar, tumbuh dan berkembang dalam peran atau karir individu. Ini melibatkan peningkatan keterampilan, pemahaman, atau tanggung jawab.

Penerapan dalam konteks motivasi, kemungkinan pengembangan dan kemajuan dapat menjadi faktor motivasi intrinsik karena individu cenderung termotivasi untuk meningkatkan diri mereka sendiri. Kesempatan untuk belajar dan berkembang memberikan dorongan positif terhadap motivasi (Tuarita, 2023:119-120).

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran,

kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat (Tuarita, 2023:119).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Tuarita, 2023:119-120).

Guru **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI** **Pengertian Guru.** **K E R I N C I**

Definisi guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat

langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran (Ardiana, 2017:15-19).

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima (Ardiana, 2017:15-19).

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta

didik dalam mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama (Alhusaini, 2020:2168).

Peran Dan Tugas Guru

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak-anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau/musala, di rumah dan sebagainya. Guru mempunyai beberapa peran diantaranya:

Korektor

Guru memiliki tanggung jawab untuk menilai pekerjaan siswa, mengidentifikasi kesalahan, memberikan umpan balik, dan memberikan koreksi yang diperlukan untuk membantu siswa memahami dan memperbaiki kesalahan mereka. Peran korektor guru membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang

mendukung perkembangan siswa dan memastikan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan akademis dengan lebih baik (Nasution, 2016:117).

Inspirator

Guru berperan dalam memberikan motivasi, dorongan, dan contoh positif kepada siswa untuk mencapai prestasi dan mengembangkan potensi mereka. Dengan menjadi inspirator guru dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang membangkitkan semangat, daya kreasi, dan motivasi siswa untuk mencapai prestasi optimal (Nasution, 2016:117).

Informator

Guru memainkan peran kunci dalam menyediakan informasi dan pengetahuan kepada siswa. Dengan menjadi informator, guru membantu membentuk dasar pengetahuan siswa dan memfasilitasi pemahaman mereka terhadap materi pelajaran (Nasution, 2016:117).

Organisator

Guru memiliki peran dalam merencanakan, mengatur, dan mengelola berbagai aspek pembelajaran di dalam dan di luar kelas. Dengan menjadi organisator, guru menciptakan struktur yang

mendukung proses pembelajaran dan membantu siswa fokus pada pencapaian tujuan pembelajaran. (Nasution, 2016:117).

Motivator

Guru memiliki peran penting dalam menginspirasi, mendorong, dan meningkatkan semangat siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dengan menjadi motivator, guru membantu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik siswa membangkitkan semangat belajar, dan memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka (Nasution, 2016:117).

Inisiator

Guru memiliki peran dalam memulai, mendorong, dan memfasilitasi perubahan atau inovasi dalam konteks pembelajaran. Dengan menjadi inisiator, guru memiliki peran penting dalam mendorong perubahan positif dan pengembangan di lingkungan pendidikan, menciptakan suasana yang inovatif dan memotivasi perkembangan yang berkelanjutan (Nasution, 2016:117).

Fasilitator

Guru berperan sebagai pengelola, penyelenggara, dan pemfasilitas proses pembelajaran. Sebagai fasilitator, guru memainkan peran penting dalam membimbing siswa untuk

menjadi pembelajar yang mandiri, aktif, dan terlibat dalam proses pembelajaran mereka (Nasution, 2016:117).

Pembimbing

Guru memiliki peran yang melibatkan membantu siswa dalam pengembangan aspek pribadi, akademis, dan sosial. Melalui peran sebagai pembimbing, guru berkontribusi secara signifikan dalam membentuk siswa menjadi individu yang berkembang secara holistic, tidak hanya dalam aspek akademis tetapi juga dalam aspek keterampilan dan kesiapan hidup (Nasution, 2016:117).

Demonstrator

Guru memiliki peran dalam memberikan contoh langsung atau mempraktikkan keterampilan dan konsep tertentu kepada siswa. Sebagai demonstrator, guru membantu memfasilitasi pemahaman siswa melalui pengalaman langsung atau visual, memperkaya pembelajaran dengan memberikan contoh konkret dan nyata (Nasution, 2016:117).

Pengelola kelas

Guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Sebagai pengelola kelas yang efektif, guru menciptakan lingkungan yang mendukung

pembelajaran, memastikan tertiban, dan memberikan struktur yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Nasution, 2016:117).

Mediator

Guru memiliki peran dalam menengahi atau menyelesaikan konflik antara siswa atau merangsang resolusi masalah. Sebagai mediator guru menciptakan lingkungan kelas yang aman, mendukung pertumbuhan pribadi siswa, dan memfasilitasi proses belajar yang positif (Nasution, 2016:117).

Supervisor

Guru memiliki peran dalam mengawasi dan memberikan bimbingan terhadap kegiatan akademis atau proyek siswa. Sebagai supervisor, guru membantu menciptakan budaya profesional yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan di antara rekan-rekan sejawat (Nasution, 2016:118).

evaluator

Guru memiliki peran dalam menilai kinerja siswa, hasil pembelajaran, dan efektivitas metode pengajaran. Sebagai evaluator, guru memainkan peran penting dalam mengukur pencapaian siswa dan memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif, Evaluasi yang cermat membantu guru dan siswa

untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan (Nasution, 2016:118).

Selain peran, guru juga mempunyai tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru yaitu:

Tugas guru sebagai pendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan kepada siswa.

Tugas guru dalam kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang di berikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya.

Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan adalah menjadi panutan bagi masyarakat. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi guru juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam

permasalahan yang dihadapi masyarakat (Nasution, 2016:118-119).

Untuk dapat melakukan peran dan tugas-tugas serta tanggung jawab guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dan manusia-manusia yang lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat menjadi guru ini dapat diklasifikasi menjadi beberapa kelompok, yaitu:

Persyaratan administratif

Adapun persyaratan administratif umum yang sering kali diperlukan yaitu pendidikan formal, memiliki sertifikasi atau lesensi, melengkapi formulir, verifikasi latar belakang, wawancara, dan pelatihan tambahan.

Persyaratan teknis

Adapun beberapa persyaratan teknis yaitu meliputi penguasaan teknologi pendidikan, keterampilan presentasi, kemampuan mengelola kelas, kemahiran komunikasi.

Persyaratan psikis

Persyaratan psikis merupakan faktor penting untuk memastikan bahwa seorang guru memiliki kesehatan mental dan kestabilan emosional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mengajar.

Persyaratan fisik.

Persyaratan fisik untuk menjadi guru tidak begitu ketat dibandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik atau keterampilan khusus tertentu. Adapun aspek yang perlu dipastikan yaitu kesehatan umum, mobilitas, daya tahan fisik, kemampuan vokal atau auditori dan penampilan pribadi yang profesional (Nasution, 2016:118-119).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan guru merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang guna mempengaruhi aktivitas seseorang kepada suatu kelompok baik dia dua orang atau lebih dalam suatu usaha untuk mencapai kearah tujuan dalam situasi tertentu atau situasi yang telah di tentukannya (Nasution, 2016:117-119).

Kompetensi Guru

Kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur, yang mensyaratkan kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Jika dikaitkan dengan guru maka, kopetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Undang-undang Guru dan Dosen serta PP No. 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi penjabaran sebagai berikut:

Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini sebagai kompetensi pengelola pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan seorang guru dalam merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian (Febrian, 2021:11-13).

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi

materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Febrian, 2021:11-13).

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Peran yang dibawa pendidik dalam masyarakat berbeda dengan profesi lain. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan masyarakat terhadap pendidik berbeda dan ada kekhususan terutama adanya tuntutan untuk menjadi pelopor pembangunan di daerah tempat pendidik tinggal (Febrian, 2021:11-13).

Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakat. Dengan demikian, pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut digugu (ditaati nasihat/ ucapan/perintahnya) dan ditiru (dicontoh sikap dan perilakunya) (Febrian, 2021:9-13).

Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan digunakan sebagai perbandingan untuk menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang peneliti lakukan benar-benar belum pernah diteliti oleh orang lain. Penelitian yang relevan diantaranya adalah sebagai berikut:

Diya Andira Nanda Pertiwi (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Sungguminasa, Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan Diya Andira Nanda Pertiwi, Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 0,173.

Pembedaan antara penelitian yang dilakukan Diya Andira Nanda Pertiwi dengan penelitian yang peneliti lakukan pada saat ini adalah Diya Andira Nanda Pertiwi lebih meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP 4 Sungguminasa dan dengan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan metode kualitatif, jadi persamaan penelitian yang dilakukan Diya Andira Nanda Pertiwi dengan penelitian

yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu sama-sama membahas tentang motivasi kerja.

Rizka Umami (2014), Strategi Kepala Sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di SDS Ananda Islamic School Pengadungan Kalideres Jakarta Barat, Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka Umami berdasarkan rumusan masalah penelitian mengenai strategi Kepala Sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di SDS Ananda Islamic School Pengadungan, Kalideres-Jakarta Barat, ada beberapa poin yaitu

Strategi Kepala Sekolah dalam bidang penerimaan guru pihak sekolah memberikan tahapan-tahapan dalam penerimaan guru baru berupa *micro teaching* menggunakan bahasa Inggris, wawancara, tes baca AL-Qur'an, tes TOEFL.

Strategi kepala sekolah dalam bidang kesejahteraan guru dalam hal ini kepala sekolah beserta yayasan menyusun tingkatan pembagian gaji dan memberikan tunjangan kepada guru berupa tunjangan kesehatan, asrama guru, serta penghargaan loyalitas kerja.

Strategi kepala sekolah dalam bidang administrasi pada bidang ini pihak administrasi atau sekretaris sekolah kurang maksimal dalam penyimpanan arsip berupa soft file. Hal ini yang dilakukan sekolah dalam penyimpanan data berupa hard file

Strategi kepala sekolah dalam bidang pemasaran/promosi sekolah melakukan promosi penerimaan peserta didik baru melalui website, banner, brosur

Strategi kepala sekolah dalam bidang manajemen waktu kepala sekolah beserta pihak yayasan sangat detail dalam merencanakan target yang di capai.

Strategi kepala sekolah dalam bidang kepuasan pekanggan sekolah mengadakan pengajian bulanan bersama dengan orangtua siswa dan menghadirkan narasumber.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Umami dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini adalah Rizka Umami lebih meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih meneliti tentang strategi kepala sekolah dan motivasi kerja guru jadi persamaan penelitian yang dilakukan Rizka Umami dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas strategi kepala.

Miftakhul Mubin (2018), pengaruh pemberian motivasi guru terhadap hasil belajar pada siswa mata pelajaran sejarah kebudayaan islam di MA ma'arif 1 pungur, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Berdasarkan hasil pembahasan atau analisis yang dilakukan Miftakhul Mubin dapat diperoleh hasil akhir bahwa hasil belajar siswa pada mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di MA Ma'arif 1

punggur dipengaruhi oleh pemberian motivasi guru. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima yaitu hasil belajar siswa pada mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di MA Ma'arif 1 punggur dipengaruhi oleh pemberian motivasi guru dengan peroleh harga Chi kudrat yang di interpretasikan menggunakan koefisien kontigensi memiliki harga sebesar 0,416 nilai ini lebih besar dari pada tabel taraf signifikan 5%=0,213. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi guru terhadap hasil belajar siswa.

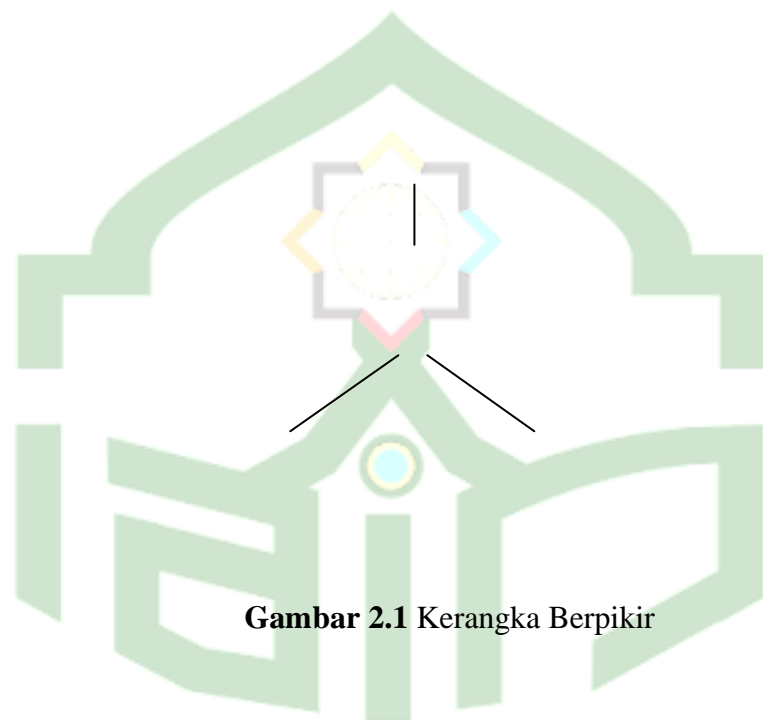
Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan saat ini adalah Miftakhul Mubin lebih meneliti tentang pengaruh pemberian motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih meneliti tentang strategi kepala sekolah dan motivasi kerja guru jadi persamaan penelitian yang dilakukan oleh Miftakhul Mubin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang motivasi guru.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan tujuan dan proses analisis konten. Kerangka konseptual menyediakan tiga tujuan, yakni preskriptif, analisis dan metodologis. Tujuan preskriptif untuk memadu konseptualisasi dan desain penelitian serta praktik analisis konten, tujuan metodologis untuk menunjukkan kriteria kinerja dan standar kehati-hatian yang diterapkan

peneliti dalam mengevaluasi konten yang sedang berlangsung (Guntur, 2019:19).

Proses atau prosedur penelitian yang akan dilakukan pada Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat pospositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013:8-9).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci dan waktu penelitian dimulai pada bulan 26 Januari 2023 s/d 15 Juni 2023

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

Ketua Yayasan

Kepala Sekolah

PKM (Pembantu Kepala Sekolah).



Teknik pemilihan informan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu teknik penentuan dan pengambilan informan yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam teknik *purposive sampling* ini bisa beragam dan bergantung pada kebutuhan dari penelitian yang akan dilakukan (Maharani, 2018:822).

Teknik Pengumpulan Data

Upaya mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dalam pengumpulan data ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan, antara lain sebagai berikut:

Observasi

Metode observasi merupakan pengamatan langsung menggunakan alat indera atau alat bantu untuk penginderaan suatu objek, dimana dapat melihat dan mengamati sehingga diperoleh data maupun fakta. Kelebihan menggunakan metode observasi antara lain menyajikan media objek secara nyata tanpa manipulasi (Purwantoyo, 2017:188).

Observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat seluruh aspek yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, serta mengamati data-data yang diperlukan.

Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpimpin antara penulis dengan orang yang memberikan informasi dengan menggunakan daftar wawancara. Daftar wawancara ini biasanya disebut Instrumen Pengumpulan Data (IPD). Wawancara ini dipakai untuk lebih mendalami data yang diperoleh dari observasi.

Adapun alat yang digunakan dalam wawancara yaitu:

Catatan data (alat tulis) berfungsi untuk mencatat percakapan sumber data.

Recorder berfungsi untuk merekam percakapan atau pembicaraan Kamera berfungsi untuk memotret peneliti dan sumber data yang sedang melakukan proses wawancara.

Alat (lembar pedoman wawancara) berfungsi untuk pedoman saat wawancara berlangsung

Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang ada hubungan dengan masalah penelitian ini. Dokumentasi juga dilakukan dengan menemukan informasi tertulis yang berkaitan dengan data yang diperoleh lengkap Samsu (2017:96).

Instrumen Penelitian

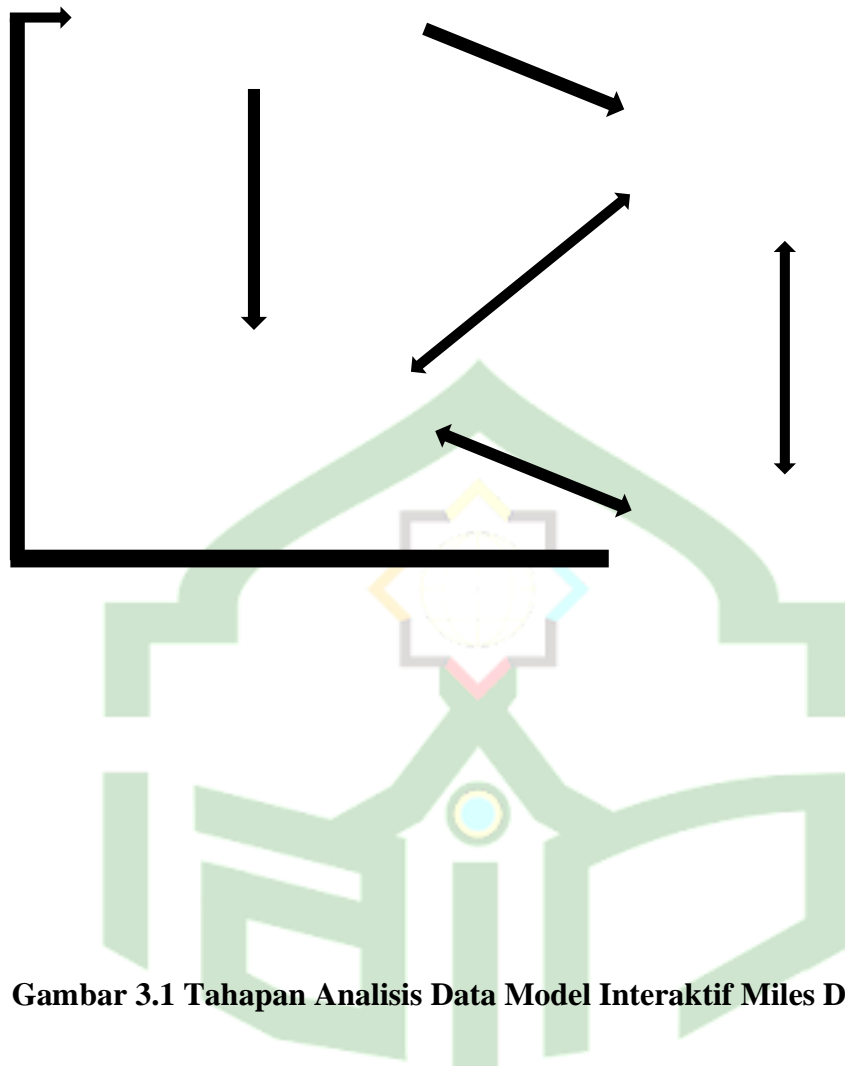
Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian dan selanjutnya terjun kelapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Abdussamad, 2021:141).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan validasi sebelum terjun kelapangan, penelitian dengan melakukan persiapan meliputi pemahaman metode penelitian kualitatif. Peneliti terjun kelapangan untuk melihat dan mengamati keadaan dan masalah yang terjadi. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data terkait Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Analisis Data

Analisis Data data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif seperti pada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Tahapan Analisis Data Model Interaktif Miles Dan Huberman

Analisis data ini adalah model “model data mengalir”, sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Bahkan menurut Miles dan Huberman merupakan salah satu teknik analisis data yang serung digunakan dalam penelitian kualitatif (Abdussamad, 2021:176).

Pemeriksaan model aliran mencakup empat fase yang saling berhubungan: pra-implementasi, implementasi, berkelanjutan dan pascaimplementasi. Berikut alasan untuk

itu pemeriksaan model aliran mencakup empat fase yang saling berhubungan: Pra-Implementasi, Implementasi, Berkelanjutan dan Pasca-Implementasi. Berikut alasan untuk itu:

Pengumpulan data

Pengumpulan data peneliti melakukan wawancara terhadap informan terkait dengan focus penelitian, wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur yang mana daftar pertanyaan yang ingin ditanyakan sudah disusun oleh peneliti.

Reduksi Data

Selama tahap ini, deskripsi komprehensif dari data yang diperoleh ditulis. Data yang telah direkan digunakan sebagai titik awal untuk langkah selanjutnya, yaitu penyederhanaan data. Khususnya mengenai Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, informasi yang berkaitan dengan permasalahan tersebut adalah data dalam penelitian ini. Data yang dipetik adalah satu-satunya data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Penyajian Data

Data yang telah ditentukan pada titik ini kemudian disusun secara teratur dan rinci sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh proses selanjutnya. Setelah mengumpulkan dan menganalisis data tersebut, maka dibuatlah deskripsi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru tersebut Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Pada titik ini dalam proses, penilaian diambil mengenai hasil penelitian ini berdasarkan data yang telah dikumpulkan sejak awal.

Kesimpulan

Pada titik ini dalam proses, penilaian diambil mengenai hasil penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan sejak awal. Kesimpulan ini masih harus diverifikasi (pemeriksaan kembali kebenaran laporan), sehingga hasil yang diperoleh dapat dianggap benar-benar valid setelah didiskusikan dengan atasan.

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Perpanjang pengamatan

Mengapa perpanjang pengamatan akan dapat meningkatkan kepercayaan/kredibilitas data? Dengan perpanjang pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjang pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengannarasumber semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada lagi jarak), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada lagi informasi yang disembunyikan. Bila telah terbentuk *rapport*, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari.

Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secaralebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti sistematis.

Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

Triangulasi sumber.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber

Triangulasi teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dengan sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

Triangulasi waktu

Waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.



BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan Umum

Data-data yang telah dihasilkan dalam proses penelitian ini akan dideskripsikan yakni diawali terlebih dahulu oleh deskripsi mengenai data-data umum lokasi penelitian, apa saja gambaran umum lokasi penelitian dapat di lihat sebagai berikut :

Sejarah Singkat

Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani berdiri pada bulan Juli tahun 2020 dan mendapatkan Izin Operasional serta Piagam dari Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kerinci pada Tanggal 02 November 2020. Pondok Pesantren ini terletak di

Desa Belui Tinggi Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Pada awalnya Ponpes ini hanya sebuah Sekolah Islam Terpadu setingkat SMP yang didirikan oleh Yayasan Pribadi Putra Global Nusa yang bermukim di Kota Jambi. Yayasan Pribadi Putra Global Nusa di ketuai oleh Bapak H. Khabri Moeis, SE.,ME serta di Bendaharai Oleh Istri Beliau Sendiri Ibu Dra. Hj. Fariani.

Seiring berkembangnya dan waktu terus berlalu Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani berubah menjadi Pesantren dengan Penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Salafiyah dengan tingkatan Ula, Wustha dan Ulya.



Profil Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Nama PPs : Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Amadani

Nomor Statistik : 500315010010

Jenis PPs : Salafiyah

NPSN : 70027399

Jenjang/Tingkat : Ula, Wustha, dan Ulya

Status : Aktif

Telepon : 085357697016

E-mail : alkahfikalammadanikerinci@gmail.com

Berdiri Tahun : 2020

Alamat PPs. : Jalan Dusun Pinggir Bukit RT 001 No 001

Desa : Belui Tinggi

Kecamatan : Depati Tujuh

Kab./Kota : Kerinci

Motto : BERZIKIR (beriman, elok, religius, zuhud, inovatif, kreatif, intelektual dan ramah).

Visi dan Misi

Setiap lembaga pendidikan masing-masing memiliki visi dan misi sekolah. adapun visi dan misi Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani adalah sebagai berikut:

Visi : Menjadi Lembaga Pendidikan Insan Qur'ani dan Berakhlak Mulia

Misi : 1. Mengintegrasikan kurikulum berbasis Al-qur'an dan realitas kehidupan.



2. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang Islami, modren dan dinamis.
3. Mewujudkan standarisasi pembelajaran Al-quran dan Hadist
4. Mengoptimalkan pelayanan pendidikan dan pengasuhan yang tepat dan memuaskan.
5. Menerapkan program-program yang mendukung terbentuknya budaya islamiah dan budaya mutu.
6. Melahirkan lulusan yang berakhlak mulia dengan pedoman hidup Al-qur'an dan Sunnah Rasulullah Saw.
7. Mengaplikasikan, strategi, pembelajaran inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan Islami.

Motto dan Tujuan Sekolah

Slogan didefinisikan sebagai kata, frasa, atau motto yang berhubungan dengan pendidikan. Slogan atau motto biasanya mendorong dan memotivasi para siswa untuk belajar lebih aktif. Adapun motto dari Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut:

Motto: BERZIKIR (Beriman, Elok, Religius, Zuhud, Inovatif, Kreatif, Intelektuan dan Ramah).

Struktur Organisasi Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani

Dalam lembaga pendidikan terdapat sumber daya manusia sebagai perangkat sekolah yang terstruktur dalam bentuk organisasi sekolah. Masing-masing dari jabatan pengisi struktur memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda. Berikut merupakan struktur organisasi dari Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Adapun struktur organisasi susunan pengurus Yayasan Ponpes yaitu sebagai berikut:

Dewan Pendiri

H. Khabri Moeis, SE.,ME

Dra. Hj. Fariani

Khairussani

Mahmuddin

Pimpinan

Nama : **Ahmadi, S.Pd.,M.Si**

Tempat tgl,lahir : Kerinci, 27 Januari 1963

Pendidikan Terakhir : Universitas Bung Hatta (S.2)

Tenaga Pengajar

NO	NAMA	TEMPAT & TANGGAL LAHIR		L/P	NIY
		TEMPAT LAHIR	TANGGAL		
1	Ahmadi, S.Pd.,M.Si	Kerinci	27-01-1963	L	7002739927011963010
2	Muhammad Taher, S.Pd.,M.Pd	Lagan Tengah	15-03-1987	L	7002739915031987010
3	Govinda Setiady, S.Pd	Koto Tuo	29-06-1998	L	7002739929061998010
4	Nursyafni, S.Pd	Sekungkung	17 -08-1991	P	7002739917081991020
5	Deswita, S.Pd	Perawang	30-12-1999	P	7002739930121999020
6	Ardial Pitra, S.Pd	Koto Majidin	03-02-1999	L	7002739903021999010
7	Nur Patni, S.Pd.,M.Pd	Sekungkung	27-09-1996	P	7002739927091996020
8	Muhammad Supi	Sungai Nilau	21-07-1996	L	7002739921071996011
9	Andriani, S.Pd	Sungai Penuh	21-09-1994	P	7002739921091994021
10	Afrinolfa, S.Pd	Permanti	19-04-1980	L	7002739919041980021
11	Tessa Afrilia, S.Pd	Koto Majidin	03-04-1999	P	7002739903041999021
12	Emriadi, SE	Siulak Gedang	11-08-1982	L	7002739911081982011
13	Asdinu Mukhlisin, S.Pd	Koto Iman	18-10-1994	L	7002739918101994011
14	Dela Wantisari, S.Pd	Kerinci	01-07-1994	P	7002739901071994021
15	Ize Meidia Nisa, S.Pd.,M.Pd	Koto Beringin	18-05-1994	P	7002739918051994021
16	Meidra Sembara, S.Pd	Belui Tinggi	29-05-1997	L	7002739929051997011
17	Dara Noveza Utari,	Muara	27-11-1995	P	7002739927111995022

	S.Sn	Semerah			
18	Harry Warzal	Belui	24-08-1999	L	7002739924081994012
19	Herry Gusrizal	Belui	24-08-1999	L	7002739924081999012
20	Mia Septi Erinda, S.AP	Koto Majidin	11-12-1998	P	7002739911121998022



Santri

No	Tingkat	LK	PR	Jumlah
1	Ula	2	8	10
2	Wustha	13	7	20
5	Ulya	7	1	8

Dari struktur organisasi dapat dijelaskan bahwa Pondok pesantren ini merupakan sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, dan lainnya. Kepala sekolah memegang kendali utama di sekolah karena tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, edukator, manajer, administrator, supervisor, dan motivator. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala, kepala tata usaha, operator sekolah serta guru mata pelajaran yang mengajar di sekolah. Seluruh sumber daya manusia tersebut memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya untuk melaksanakan proses pendidikan yang bermutu.

Temuan Khusus

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani merupakan salah satu pesantren yang terletak di Desa Belui Tinggi Kecamatan Depati Tujuh, yang didirikan oleh Kepala Yayasan yang berfungsi sebagai Dewan pendiri di Ponpes Al-

Kahfi kalam madani, dan Pimpinan selaku Direktur di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Kemudian Kepala Sekolah berfungsi sebagai manajer di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani kerinci, dan juga Pembantu kepala Sekolah (PKM).

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, terdapat tiga tingkatan sistem pendidikan yaitu: Ula, Wustha, dan Ulya, yang mana dalam pembagian ini terbagi menjadi, Ula tingkatan dari Sekolah Dasar (SD), Wustha tingkatan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Ulya tingkatan dari Sekolah Menengah Atas (SMA). Sedangkan penelitian ini hanya tertuju pada tingkatan Wustha yang dipimpin oleh Bapak Govinda Setiadi, S,Pd, selaku Kepala Sekolah ditingkatan Wustha.

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani memiliki Motto yaitu BERZIKIR (beriman, elok, religius, zuhud, inovatif, kreatif, intelektual dan ramah), tentu dalam mewujudkan Motto diperlukan Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani dalam memajukan Ponpes tersebut.

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, terdapat tiga tingkatan sistem pendidikan yaitu: Ula, Wustha, dan Ulya, yang mana dalam pembagian ini terbagi menjadi, Ula tingkatan dari Sekolah Dasar (SD), Wustha tingkatan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Ulya tingkatan dari Sekolah Menengah Atas (SMA). Sedangkan penelitian ini

hanya tertuju pada tingkatan Wustha yang dipimpin oleh Bapak Govinda Setiadi, S,Pd, selaku Kepala Sekolah ditingkatan Wustha.



Berikut hasil penelitian, wawancara, dan observasi tentang “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”.

Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Dalam meningkatkan kinerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci sangat diperlukan motivasi kerja guru, sehingga dengan adanya motivasi kerja guru dapat mendorong guru untuk mendidik, mengajar, dan mengarahkan peserta didik dalam proses belajar mengajar dan peserta didik dapat memahami pelajaran yang diberikan oleh guru.

Motivasi kerja guru adalah suatu yang harus dibangun dengan kepribadian dan karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian bagi diri guru pribadi maupun Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, jadi motivasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kerja guru.

Bentuk motivasi kerja di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani mungkin sudah bisa dikatakan cukup baik dikarenakan Kepala Sekolah sudah mengarahkan/memotivasi para guru agar lebih terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan terkait dengan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu :

Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan disiplin.

Guru akan diberikan penghargaan berupa sertifikat dan insentif lainnya bagi guru yang berprestasi dan juga disiplin berdasarkan program semester di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani sedang di bangun Musholla dan juga Usaha Kesehatan Siswa (UKS), fasilitas yang memadai serta perlengkapan kerja yang dibutuhkan ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci sehingga guru dan siswa menjadi Nyaman dalam proses belajar dan mengajar.

Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir bagi para guru.

Membangun hubunga kerja yang baik.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Ponpes Al-kahfi guna untuk meningkatkan motivasi kerja guru, penulis telah mewawancarai salah satu Kepala Sekolah Ponpes Al-Kahfi Kalam madani yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut :

”Dalam upaya peningkatan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kami selalu meningkatkan pembinaan kedisiplinan bagi guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, pembinaan kedisiplinan yaitu seperti mengadakan kegiatan seminar peningkatan disiplin guru yang selaku pemateri seperti Dinas Pendidikan Kabupaten kerinci, dan juga Kementrian Agama Kabupaten Kerinci guna untuk peningkatan disiplin guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Selanjutnya jawaban yang dijawab oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H.Khabri Moeis, SE.,ME mengenai upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam upaya peningkatan kerja guru diperlukan pengembangan professional seperti menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan professional kepada guru dalam pengembangan karir mereka, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci” (Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Adapun jawaban dari Bapak Ardial Pitra S.Pd selaku Pembantu Kepala Sekolah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci mengenai upaya peningkatan motivasi kerja guru dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan fasilitas belajar dan mengajar yang nyaman sehingga para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi merasa nyaman, sehingga para guru menjadi nyaman disaat proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi, selain itu para guru yang berprestasi kami berikan penghargaan dan penghargaan kepada guru yang berprestasi”(Wawancara dengan Pembantu Kepala Madrasah, 15 Juni 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu :

Selalu meningkatkan pembinaan kedisiplinan bagi guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, pembinaan kedisiplinan yaitu seperti mengadakan kegiatan seminar peningkatan disiplin guru yang selaku

pemateri seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dan juga Kementerian Agama Kabupaten Kerinci guna untuk peningkatan disiplin guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani

upaya peningkatan kerja guru diperlukan pengembangan profesional seperti menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional kepada guru dalam pengembangan karir mereka, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

upaya peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan fasilitas belajar dan mengajar yang nyaman sehingga para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi merasa nyaman, sehingga para guru menjadi nyaman disaat proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi, selain itu para guru yang berprestasi kami berikan penghargaan dan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang

mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses mengajar.

Dalam peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi tentunya diperlukan peran penting kepala sekolah Ponpes Al-Kahfi kalam madani, karena kepala sekolah merupakan manajer bagi pegawainya sebagai pengarah dan pembimbing anggotanya sehingga program kerja guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani dapat berjalan sesuai dengan tupoksinya.

Dalam peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan strategi dari Kepala Sekolah itu sendiri dalam meningkatkan kinerja guru. Disertai strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan kerja di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci adapun strategi yang diterapkan di ponpes ini yaitu :

Menciptakan Lingkungan Kerja

Penulis sudah mewawancarai Kepala Sekolah Al-Kahfi kalam Madani yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd mengenai strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut:

“Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana dan juga melihat semangat para santri yang mengikuti proses belajar dan mengajar Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani , tentunya menambah semangat kami agar Pondok Pesantren ini menjadi lebih

berkembang kedepannya''(Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Penulis juga mewawancarai Ketua Yayasan mengenai faktor apa saja yang menjadi pendukung strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh Bapak H. Khabri Moeis, SE.,ME dengan jawaban sebagai berikut:

''Dalam peningkatan motivasi kerja guru, kami sedang berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, dengan melengkapi fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk peningkatan motivasi guru dan juga motivasi belajar para siswa, agar proses belajar mengajar dapat berjalan semaksimal mungkin, berbagai upaya telah kami lakukan seperti penambahan lokal belajar unuk para siswa, menciptakan asrama yang nyaman ditempati para siswa, dan sarana pendukung lainnya.''(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Penulis juga mewawancarai Pembantu Kepala Sekolah mengenai strategi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh Bapak Ardial Pitra, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut :

''Terjalannya kolaborasi antara Kepala Yayasan, Kepala Sekolah, PKM, Staf Guru dan terjalannya ketertiban proses belajar dan mengajar, serta memberikan motivasi kepada guru dalam proses belajar dan mengajar''(Wawancara PKM,15 Juni 2023).

Peningkatan Kedisiplinan

Dalam bentuk kedisiplinan guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang di jawab oleh Kepala Sekolah yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam bentuk kedisiplinan guru secara keseluruhan mungkin sudah menjalankan segala bentuk kedisiplinan dalam proses belajar dan mengajar, namun tentu terdapat beberapa guru yang masih perlu ditingkatkan kedisiplinannya, agar kegiatan belajar dan mengajar dapat berjalan sesuai hakikatnya” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Hal senada yang dijawab oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H. Khabri Moeis, SE.,ME mengenai kedisiplinan guru dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam bentuk kedisiplinan guru diperlukan konsisten para guru terhadap waktu yang sudah ditetapkan dalam proses belajar dan mengajar, guru diwajibkan untuk hadir tepat waktu dan teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya juga guru diharapkan memberikan contoh etika dan moral yang baik kepada siswa, mengingat karakter dan pendidikan Agama yang ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

K E R I N C I

Selanjutnya jawaban yang diatutkan oleh Pembantu Kepala sekolah yaitu Bapak Ardial Pitra, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut:

“Untuk peningkatan kedisiplinan guru diperlukan ketaatan guru terhadap aturan yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci seperti jadwal pelajaran, tata tertib dan ketetapan yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani (Wawancara dengan Pembantu Kepala Sekolah, 15 Juni 2023).

Pelanggaran Kedisiplinan

Adapun strategi yang dilakukan Kepala sekolah untuk memberikan teguran kepada guru yang melakukan bentuk pelanggaran kedisiplinan di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani, penulis telah mewawancarai Bapak Govinda Setiadi selaku kepala sekolah dengan jawaban sebagai berikut:

”Dalam bentuk pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh guru ponpes Al-kahfi Kalam Madani, mungkin tidak langsung diberikan sanksi, tapi pelanggaran yang dilakukan oleh guru akan di berikan teguran dalam bentuk lisan, namun jika masih juga melakukan pelanggaran tentunya kami akan melakukan tindakan yang lebih serius, berupa surat peringatan ataupun sanksi yang lebih berat” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Selanjutnya jawaban yang disampaikan oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H. Khabri Moeis, SE ME tentang teguran yang dilakukan kepada guru yang melakukan pelanggaran di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut:

“Untuk sanksi yang diberikan kepada guru yang melanggar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kami melepaskan keputusan kepada Kepala Sekolah yang mempunyai wewenang di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, dan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan didalam aturan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani” (Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Selanjutnya jawaban yang disampaikan oleh Pembantu Kepala Sekolah yaitu Bapak Ardial Pitra, S.Pd tentang teguran yang dilakukan

kepada guru yang melakukan pelanggaran di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut:

“Untuk sanksi yang diberikan kepada guru, saya mengikuti aturan yang diputuskan oleh Kepala Sekolah, karena Kepala Sekolah mempunyai wewenang tentang aturan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci (Wawancara dengan pembantu Kepala Sekolah, 15 Juni 2023).

Dari ketiga Pertanyaan jawaban dari narasumber diatas dapat disimpulkan mengenai kedisiplinan guru yaitu sebagai berikut :

Untuk peningkatan kedisiplinan guru diperlukan Komitmen guru mengenai aturan-aturan yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Guru diharapkan taat kepada aturan seperti tata tertib , dan norma-norma yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Guru di harapkan memberikan etika yang baik dan moral yang baik kepada siswa mengingat karakter Agama sangat ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

3. Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Faktor Penghambat merupakan kondisi yang menghalangi atau menghambat pencapaian tujuan, kelancaran proses, atau perkembangan

suatu situasi, dalam konteks Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani di Kerinci, faktor penghambat di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci seperti Infrastruktur yang kurang memadai, kurangnya dukungan masyarakat, dalam faktor penghambat meliputi faktor Internal dan Faktor Eksternal, adapun faktor internal dan faktor eksternal yaitu sebagai berikut

Dalam peningkatan kinerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya terdapat suatu faktor penghambat strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu :

Faktor Internal

Penulis sudah mewawancarai Kepala Sekolah Al-Kahfi kalam Madani yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut:

” Faktor penghambat peningkatan kinerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah) tentunya ini termasuk tanggung jawab saya sebagai Kepala Sekolah Ponpes serta siswa yang masih minim di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Faktor Eksternal

Penulis juga mewawancarai kepala yayasan mengenai faktor apa saja yang menjadi penghambat strategi Ketua Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh H. Khabri Moeis, SE.,ME dengan jawaban sebagai berikut :

”Kuranganya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Penulis juga mewawancarai PKM mengenai faktor apa saja yang menjadi penghambat strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh Ardial Pitra, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut :

”Adapun Faktor penghambat di Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani, pada saat ini masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi ini” (Wawancara PKM, 15 Juni 2023).

Dalam berbagai kendala yang dihadapi di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, tentunya terdapat solusi atau faktor pendukung untuk menyelesaikan segala kendala yang di hadapi di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu:

a. faktor Internal

penulis mewawancarai jawaban yang disampaikan oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H.Khabri Moeis SE.ME, dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut:

“Solusi yang dapat kami lakukan untuk menyelesaikan kendala tersebut yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana”(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Faktor Eksternal.

jawaban yang dijawab Bapak Govinda Setiadi, S.Pd, selaku kepala sekolah, dengan jawaban sebagai berikut:

“Untuk solusi yang kami lakukan yaitu kami selalu mempromosikan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di setiap wilayah yang berada di sekitaran Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani agar bisa dikenal lebih luas dikalangan masyarakat ”(Wawancara Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Selanjutnya jawaban yang di sampaikan oleh Pembantu Kepala Madrasah (PKM) mengenai solusi yang dihadapi dalam berbagai masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut :

“Untuk solusi yang kami lakukan dalam penyelesaian masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu kami melaksanakan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, seperti melaksanakan MOU dengan pihak Kementerian Agama dan juga Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci, sehingga dengan adanya kerjasama tersebut bisa membantu kami di bidang sarana dan

prasarana”(Wawancara dengan Pembantu Kepala Sekolah, 15 Juni 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentang strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru peneliti menemukan ada beberapa hal yang mungkin bisa dikatakan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani diperlukan motivasi kepada guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani guna untuk meningkatkan proses belajar dan mengajar di Ponpes tersebut salah satu kendala yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu masih terkendalanya fasilitas yang ada di Ponpes tersebut seperti kendala mushala yang masih dalam tahap pembangunan. Selanjutnya untuk Ponpes tersebut terdiri dari tiga tingkatan lembaga pendidikan yaitu Ula, Wustha, dan Ulya, yang mana masih minimnya para siswa di ponpes tersebut dan juga bisa dikatakan sangat sedikit, untuk para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang mana masih minimnya guru yang mengajar sesuai dengan mata pelajaran yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani. Jadi untuk hal tersebut diperlukan strategi dari Kepala Sekolah untuk mengatasi hal tersebut.

Dari ketiga jawaban dari narasumber diatas dapat disimpulkan mengenai faktor penghambat dan faktor pendukung yaitu sebagai berikut :

Faktor penghambat peningkatan kinerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah)

Kurangnya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi

untuk menyelesaikan kendala tersebut yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada narasumber dengan judul penelitian, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Motivasi berasal dari kata Motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu seseorang, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dengan kata lain motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Sering juga di jelaskan motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi.

Motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani merupakan dorongan dorongan yang timbul pada diri seorang guru yang menggerakkan dan menjalankan sebuah jenjang pendidikan sehingga sebuah pendidikan dapat berjalan sesuai dengan aturan yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Penggerak suatu Instansi pendidikan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu kepala sekolah Ponpes tersebut, karena kepala sekolah merupakan penggerak suatu Instansi pendidikan dan diperlukan motivasi yang timbul dari kepala sekolah untuk memberikan ide-ide menarik kepada para guru demi berkembangnya Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Kerinci, tentu di Ponpes tersebut para guru sudah dibekali dengan berbagai pemahaman yang mereka miliki sesuai dengan bahan ajar di Ponpes tersebut, untuk tercapainya sebuah tujuan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani tentu diperlukan SDM yang kuat dan juga SDA yang mendukung demi memotivasi para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Faktor utama pendukung motivasi kerja guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani Kerinci yaitu dengan melengkapi fasilitas yang ada di Ponpes tersebut, dan selalu mengevaluasi kinerja para guru setiap satu semester sekali untuk mengetahui sejauh mana potensi yang digali oleh para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Dalam peningkatan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani penulis menarik kesimpulan dari jawaban dari ketiga narasumber yaitu sebagai berikut; untuk peningkatan kedisiplinan guru diperlukan Komitmen guru mengenai

aturan-aturan yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Guru diharapkan taat kepada aturan seperti tata tertib , dan norma-norma yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Guru di harapkan memberikan etika yang baik dan moral yang baik kepada siswa mengingat karakter Agama sangat ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Dalam upaya peningkatan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani peningkatan pembinaan kedisiplinan bagi guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, pembinaan kedisiplinan yaitu seperti mengadakan kegiatan seminar peningkatan disiplin guru yang selaku pemateri seperti Dinas Pendidikan Kabupaten kerinci, dan juga Kementrian Agama Kabupaten Kerinci guna untuk peningkatan disiplin guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani. Kedisiplinan guru diperlukan konsisten para guru terhadap waktu yang sudah ditetapkan dalam proses belajar dan mengajar, guru diwajibkan untuk hadir tepat waktu dan teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya juga guru diharapkan memberikan contoh etika dan moral yang baik kepada siswa, mengingat karakter dan pendidikan Agama yang ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Dalam upaya peningkatan kerja guru diperlukan pengembangan professional seperti menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan professional kepada gurudalam pengembangan karir mereka, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan ponpes Al-

Kahfi Kalam Madani Kerinci. peningkatan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan fasilitas belajar dan mengajar yang nyaman sehingga para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi merasa nyaman, sehingga para guru menjadi nyaman disaat proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi, selain itu para guru yang berprestasi kami berikan penghargaan dan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses mengajar (Hanum, 2021:14).

Strategi merupakan salah satu istilah yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari, istilah strategi seakan-akan sangat identik dengan kalangan militer akan tetapi istilah strategi merupakan istilah yang selalu digunakan dalam banyak hal, terutama dilingkungan pendidikan dalam konteks yang lebih kecil dalam proses pembelajaran (Chusni, 2021:18).

Kepala sekolah adalah penanggung jawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat dominan bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu

dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, sehingga situasi menjadi kondusif bagi pengembangan seluruh potensi sumber daya yang terkait (Kusen, 2019:187).

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya memiliki motivasi tersendiri bagi para pendidik dan juga Kepala Sekolah, dan tentunya diperlukan kolaborasi antara Kepala Yayasan, Kepala Sekolah, PKM, dan Staf Guru, guna untuk memajukan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Faktor penghambat peningkatan kerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah) tentunya ini termasuk tanggung jawab saya sebagai Kepala Sekolah Ponpes serta siswa yang masih minim.

Selain itu Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Kurangnya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih

minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani, pada saat ini masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi ini

Dalam strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru tentu memiliki faktor penghambat dalam proses belajar mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam madani Kerinci, salah satu faktor penyebab terjadinya penghambat motivasi kerja para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci yaitu masih adanya sarana dan prasana yang mungkin kurangnya sumber daya pendidikan, seperti buku teks, alat bantu atau fasilitas yang memadai bisa menjadi penghambat untuk proses belajar dan mengajar, inipun termasuk salah satu faktor penghambat yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja guru.

Solusi yang dapat kami lakukan untuk menyelesaikan kendala tersebut yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana selain itu solusi yang dilakukan dalam penyelesaian masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu melaksanakan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, seperti melaksanakan MOU dengan pihak Kementrian Agama dan juga Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci, sehingga dengan adanya kerjasama tersebut bisa membantu kami di bidang sarana dan prasarana.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. Namun dalam kenyataannya, masih ditemui adanya guru yang bekerja lebih dominan terdorong untuk memenuhi kepentingan pribadi, sehingga kurang perhatian terhadap tugas pokoknya (Benu, 2018:84).

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja (Napitupulu, 2020:46).

Faktor pendukung motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana dan juga melihat semangat para santri yang mengikuti proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani tentunya menambah

semangat para guru agar Pondok Pesantren ini menjadi lebih berkembang kedepannya peningkatan motivasi kerja guru, agar proses belajar mengajar dapat berjalan semaksimal mungkin, berbagai upaya telah kami lakukan seperti penambahan lokal belajar untuk para siswa, menciptakan asrama yang nyaman ditempati para siswa, dan sarana pendukung lainnya. Terjalannya kolaborasi antara Kepala Yayasan, Kepala Sekolah, PKM, Staf Guru dan terjalannya ketertiban proses belajar dan mengajar, serta memberikan motivasi kepada guru dalam proses belajar dan mengajar.

Strategi juga merupakan program yang digabungkan untuk mengemukakan antara keistimewaan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dibuat untuk menetapkan tujuan, yang dapat tercapai melalui penerapan yang tepat oleh organisasi. Pengertian umum strategi adalah proses penetapan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta rangkaian suatu cara atau upaya agar tujuan bisa dicapai (Julia, 2022:391).

Sebagai pemimpin sekolah dalam menjalankan tupoksi kepala sekolah haruslah memperhatikan dan betul-betul melaksanakan tupoksi tersebut, karena jika hanya fokus pada tugas dalam pengadaan sarana dan prasarana saja akan membuat guru lalai dan lengah sebagai pendidik dan pembentuk nilai moral atau karakter pada anak didik. Tentu akan membentuk dan menumbuhkan potensi negatif guru dalam menjalankan tanggung jawabnya di sekolah dan tentunya akan berimplikasi pada

kualitas keluaran (output) sekolah yang buruk atau tidak berkarakter, tidak berkualitas, dan tidak bermental tangguh.

Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, perencana pembelajaran, motivator dan sebagai evaluator.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) kebutuhan akan berprestasi, (b) peluang untuk berkembang, (c) kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) kebutuhan akan pengakuan, dan (e) gaji yang diterima.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti wawancarai kepada 3 narasumber dengan judul skripsi penulis yaitu "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci" yang objek penelitian penulis yaitu terfokus kepada Kepala Sekolah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, yang mana Strategi Kepala Sekolah sangat diperlukan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan hasil kerjanya, karena Kepala Sekolah merupakan salah satu yang mempunyai peran penting untuk peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis wawancarai menggunakan metode, wawancara, dokumentasi, dan observasi, yang sudah peneliti laksanakan dapat di simpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. Namun dalam kenyataannya, masih ditemui adanya guru yang bekerja lebih dominan terdorong untuk memenuhi kepentingan pribadi, sehingga kurang perhatian terhadap tugas pokoknya.

Strategi merupakan seperangkat perlengkapan yang melibatkan orang secara langsung untuk mengembangkan bahasa kedua ataupun bahasa asing. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan siasat ataupun seni merancang sesuatu rencana ataupun teknik yang akan digunakan buat menggapai suatu yang yang diinginkan. Strategi juga sangatlah dibutuhkan dalam melakukan sesuatu perencanaan sehingga terlaksana dengan efisien serta berjalan dengan mudah.

Faktor pendukung strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana selain itu solusi yang dilakukan dalam penyelesaian masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu melaksanakan kerjasama dengan pihak-pihak terkait.

seperti melaksanakan MOU dengan pihak Kementerian Agama dan juga Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci, sehingga dengan adanya kerjasama tersebut bisa membantu kami di bidang sarana dan prasarana.

Faktor penghambat peningkatan kerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah) tentunya ini termasuk tanggung jawab saya sebagai Kepala Sekolah Ponpes serta siswa yang masih minim. Selain itu Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Kurangnya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani, pada saat ini masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi ini.

Saran

Pengembangan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci memang harus diterapkan agar para guru menjadi lebih bersemangat dalam proses belajar dan mengajar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi

Istilah strategi berasal dari kata benda dan kata kerja dalam bahasa Yunani. Sebagai kata benda “*Strategos*” merupakan gabungan dari “*Stratos*” (militer) dengan “*Ago*” (memimpin). Sebagai kata kerja, “*stratego*” berarti merencanakan (*to plan action*). Mintberg dan Waters mengemukakan bahwa strategi adalah pola umum tentang pola tentang keputusan dan tindakan “*strategies are realized as patterns in stream of decisions or actions*” (Rukhayati, 2020:10)

Strategi merupakan seperangkat perlengkapan yang melibatkan orang secara langsung untuk mengembangkan bahasa kedua ataupun bahasa asing. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan siasat ataupun seni merancang sesuatu rencana ataupun teknik yang akan digunakan untuk menggapai suatu yang diinginkan. Strategi juga sangatlah dibutuhkan dalam melakukan sesuatu perencanaan sehingga terlaksana dengan efisien serta berjalan dengan mudah.

Dalam pembelajaran diperlukannya sesuatu perencanaan dan strategi dalam melaksanakan sesuatu interaksi antara peserta didik dengan pendidik dalam proses belajar mengajar sehingga pendidik sanggup menghasilkan atmosfer belajar yang lebih baik serta aman. Atmosfer belajar yang baik serta aman hendak membuat peserta didik lebih semangat dalam menuntut ilmu, serta tidak sulit dalam memahami suatu

materi yang telah dijelaskan si pendidik, agar tercapainya tujuan pembelajaran yang diinginkan (Hasriadi, 2022:2-4).

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses mengajar (Hanum, 2016:1-2).

Strategi merupakan salah satu istilah yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari, istilah strategi seakan-akan sangat identik dengan kalangan militer akan tetapi istilah strategi merupakan istilah yang selalu digunakan dalam banyak hal, terutama dilingkungan pendidikan dalam konteks yang lebih kecil dalam proses pembelajaran (Chusni, 2021:18)

Strategi juga merupakan program yang digabungkan untuk mengemukakan antara keistimewaan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dibuat untuk menetapkan tujuan, yang dapat tercapai melalui penerapan yang tepat oleh organisasi

Pengertian umum strategi adalah proses penetapan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta rangkaian suatu cara atau upaya agar tujuan bisa di capai (Julia, 2022:291).

Kepala Sekolah

Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan ketua atau pemimpin dalam pembelajaran di sekolah. Secara definisi, maka kepala sekolah dapat diartikan sebagai seseorang yang memiliki tugas untuk memimpin proses penyelenggaraan pendidikan secara formal di satuan pendidikan, yaitu sekolah. Kepala sekolah menjadi tonggak terselenggaranya proses pendidikan di sekolah secara berkualitas. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peran aktif terutama yang berkaitan dengan kebutuhan pendidik, peserta didik, dan sekolah (Julaiha, 2019:4).

Kepemimpinan kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrasi pendidikan (Purwanto, 2006:106).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah adalah seorang yang memiliki tugas untuk memimpin proses penyelenggaraan pendidikan secara formal di satuan pendidikan, atau dengan kata lain Kepala Sekolah menjadi tonggak terselenggaranya proses pendidikan di sekolah secara berkualitas, dan juga Kepala Sekolah menjadi

administrator pendidikan yang bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di Sekolahnya.

Peran Dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah

Pengertian peran merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa. Maka peran kepala sekolah sangat penting dalam semua jenjang dan jenis pendidikan agar mereka mampu dan dapat menjalankan fungsinya peran yang mereka miliki itu diharapkan dapat menguatkan atau melandasi peranan dan tanggung jawab kepala sekolah diantaranya:

a. Kepala sekolah sebagai Educator

Kepala sekolah menunjukkan komitmen tinggi focus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar tentu akan memperhatikan tingkat kompetensi yang dimiliki guru sekaligus juga akan memperhatikan tingkatan kompetensi yang dimiliki guru sekaligus juga akan senantiasa berusaha memfasilitasi dan mendorong agar para guru dapat secara terus menerus meningkatkan kompetensinya. Kepala sekolah juga harus menjadi pelopor bagi para guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif, kreatif, aktif dan menyenangkan. Hal ini dapat meningkatkan mutu pendidikan dengan kata lain dengan kunci keberhasilan proses kegiatan pembelajaran ditentukan oleh

kepemimpinan dan kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah (Fauzi, 2020:58).

b. Kepala sekolah sebagai Manajer

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai peran sangat penting dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat berpengaruh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Dalam melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif dan memberikan kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah (Fauzi, 2020:58).

c. Kepala sekolah sebagai Administrator

Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan yaitu bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah. Untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan. Administrator merupakan keseluruhan proses kegiatan kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok atau lebih orang secara bersama-sama untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan dalam hal ini dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan juga pemantauan, serta penilaian.

d. Kepala sekolah sebagai Supervisor

Kepala sekolah sebagai supervisor dibebani peran dan tanggung jawab memantau, membina, dan memperbaiki proses pembelajaran dikelas atau di sekolah. Dengan demikian kepala sekolah adalah mereka yang telah menguasai dengan baik perangkat kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan tertentu agar mereka yang telah menguasai dengan baik perangkat kemampuan guru serta dilengkapi dengan kemampuan yang memperoleh melalui pendidikan dan pelatihan tertentu agar mereka siap menjalankan peran dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya (Fauzi, 2020:58-59).

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata “leadership” yang berasal dari kata “leader”. Pemimpin (leader) adalah orang yang memimpin. Sedangkan pimpinan merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” lahirlah kata kerja “pemimpin” yang artinya membimbing dan menuntut (Taufikurrahman, 2021:158).

Gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda – beda atas dasar motivasi, kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Secara garis besar, gaya/tipe kepemimpinan kepala sekolah dapat dikelompokkan atas lima tipe:

Tipe Otoriter, pemimpin yang menerapkan tipe otoriter dalam kepemimpinannya, ia lebih menonjolkan kekuasaannya, kurang memberikan kesempatan pada bawahan atau anggotanya untuk ikut ambil bagian dalam hal penentuan kebijaksanaan atau dalam mengambil keputusan tentang sesuatu yang akan ditetapkan (Fitriyani, 2021:181).

Tipe *Leizess Faire*, pada kepemimpinan ini pemimpin lebih memberikan kebebasan pada bawahan atau anggotanya dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Fitriyani, 2021:181).

Tipe Demokratis, Pemimpin dalam hal ini menghargai pendapat dan kreativitas bawahan serta menghormatinya. Dalam hal tertentu pimpinan dapat memberikan wewenang pada bawahan untuk mengambil kebijaksanaan, sehingga bawahan merasa lebih

bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dilaksanakannya (Fitriyani, 2021:181).

Tipe *Pseudo* Demokratis, pemimpin cenderung memaksakan keinginannya dengan cara yang halus, seolah-olah dia memerlukan masukan-masukan dari bawahan, padahal sebenarnya dia sebelumnya sudah mempunyai keputusan atau gagasan yang harus disetujui bawahannya (Fitriyani, 2021:181).

Tipe Situasional, pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan pada suatu saat bisa saja menggunakan salah satu dari tipe, apakah itu tipe otoriter, *leizess faire*, demokratis atau pseudo demokratis. Penentuan tipe yang akan diterapkannya, ditentukan oleh situasi dan kondisi yang berkembang atau yang terjadi di lembaga saat itu (Fitriyani, 2021:181).

Kepala sekolah merupakan jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh sembarang orang tanpa didasarkan atas pertimbangan tertentu. Oleh sebab itu, kepala sekolah pada hakikatnya adalah pejabat formal yang diangkat melalui suatu proses dan prosedur yang didasarkan atas peraturan yang berlaku.

Kepala sekolah adalah seorang pemimpin yang menjabat di suatu sekolah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran, dimana ia dapat memengaruhi,

mengarahkan, memotivasi dan mensupervisi warga sekolah sehingga mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hidayat, 2019:63).

Kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian membedakan dengan orang lain yang diarahkan. Gaya kepemimpinan mengarah ketujuan perusahaan atau otokratif melibatkan pemimpin dan pengikut, yakni dimana kepemimpinan (*leadhershship*) dan kepengikutan (*followership*) merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan (Hidayat, 2019:64).

Kepemimpinan harus dapat mempengaruhi sumber daya organisasi, untuk bergerak atau mengikuti perintah sesuai dengan keinginan pemimpin. Pemimpin yang memiliki karakter *entrepreneur* tidak saja memberikan ruang untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki, tetapi juga memotivasi bawahannya sehingga mereka terdorong untuk kreatif dan inovatif, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan *entrepreneur*, ini merupakan kepemimpinan yang memberikan ruang kreativitas dan inovasi bagi bawahannya (Hidayat, 2019:63-64).

Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah harus memiliki beberapa kompetensi utama. Hal ini sebagaimana yang dipersyaratkan dalam Permendiknas nomor 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah atau Madrasah bahwa kepala sekolah harus memiliki 5 (lima) kompetensi utama yaitu (1)

kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, dan (5) kompetensi sosial. Namun kompleksnya tugas dan tanggung jawab kepala sekolah maka kompetensi sebagaimana yang dipersyaratkan dalam permendiknas di atas dianggap masih belum cukup untuk menjamin keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan (Kurniawan, 2019:3-6).

Oleh karena itu perlu ditambah dengan kompetensi-kompetensi yang lain meliputi:

Kompetensi konseptual yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah untuk melihat sekolah sebagai suatu keseluruhan, merencanakan perubahan, merancang tujuan sekolah, membuat penilaian secara tepat tentang efektivitas kegiatan sekolah dan mengkoordinasikan program secara harmonis.

Kompetensi keterampilan merupakan hubungan manusia dalam organisasi pendidikan merupakan kemampuan kepala sekolah untuk mendirikan sistem komunikasi dua arah yang terbuka dengan personil sekolah dan anggota masyarakat lainnya untuk menciptakan suasana kepercayaan terhadap sekolah dan meningkatkan unjuk kerja guru.

Kompetensi yang ketiga adalah mampu melaksanakan kegiatan yang bersifat praktis, kemampuan yang praktis juga disebut keterampilan

teknikal yaitu kemampuan kepala sekolah dalam menanggapi dan memahami serta cakap menggunakan metode-metode termasuk yang bukan pengajaran, yaitu pengetahuan keuangan, pelaporan, penjadwalan dan pemeliharaan (Kurniawan, 2019:3-6).

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. Dalam pengertian umum motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi kerja biasa disebut pendorong semangat kerja. Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja (Sebayang, 2019:108).

Motivasi kerja adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi

dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. Namun dalam kenyataannya, masih ditemui adanya guru yang bekerja lebih dominan terdorong untuk memenuhi kepentingan pribadi, sehingga kurang perhatian terhadap tugas pokoknya (Benu, 2018:84).

Bentuk-Bentuk Motivasi

Dalam indikator motivasi terdapat 2 tipe motivasi yaitu :

Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri. Ia merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan

terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan.

Ada beberapa faktor dari motivasi intrinsik, antara lain:

a). Tanggung jawab

Definisi tanggung jawab adalah kesadaran dan kewajiban individu terhadap tugas atau peran yang mereka emban. Ini melibatkan pemahaman bahwa tindakan dan keputusan individu memiliki konsekuensi, dan individu bertanggung jawab untuk mengelolanya.

Penerapan tanggung jawab dalam konteks motivasi dapat menjadi sumber motivasi instrinsik karena individu merasa memiliki peran penting dalam mencapai tujuan atau menjalankan tugas mereka. Rasa tanggung jawab ini datang dari nilai-nilai internal, moralitas, atau keinginan untuk memberikan kontribusi positif (Tuarita, 2023:119).

b). Penghargaan

Definisi penghargaan mencakup pengakuan dan apresiasi terhadap hasil kerja dan pencapaian individu. Ini bisa berupa bentuk umpan balik positif, pujian, atau pengakuan atas kontribusi yang telah diberikan.

Penerapan penghargaan dalam konteks motivasi yaitu faktor motivasi intrinsik karena memberikan kepuasan dan rasa bangga bagi individu. Pengakuan atas usaha atau prestasi mereka meningkatkan motivasi untuk terus melakukan dengan baik (Tuarita, 2023:119).

c). Pekerjaan itu sendiri

Definisi mengenai pekerjaan itu sendiri merujuk pada sifat dan tantangan yang terkandung dalam tugas atau pekerjaan yang diemban oleh individu. Ini melibatkan aspek-aspek seperti kebermaknaan, keberagaman, dan kompleksitas pekerjaan.

Penerapan dalam konteks motivasi, individu dapat merasa termotivasi oleh pekerjaan itu sendiri jika pekerjaan memberikan rasa kepuasan intrinsik. Pekerjaan yang menantang dan memenuhi nilai-nilai pribadi dapat meningkatkan motivasi untuk melakukan dengan baik (Tuarita, 2023:119).

d). Pengembangan dan kemajuan

Definisi pengembangan dan kemajuan merujuk pada peluang untuk belajar, tumbuh dan berkembang dalam peran atau karir individu. Ini melibatkan peningkatan keterampilan, pemahaman, atau tanggung jawab.

Penerapan dalam konteks motivasi, kemungkinan pengembangan dan kemajuan dapat menjadi faktor motivasi intrinsik karena individu cenderung termotivasi untuk meningkatkan diri mereka sendiri. Kesempatan untuk belajar dan berkembang memberikan dorongan positif terhadap motivasi (Tuarita, 2023:119-120).

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran,

kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat (Tuarita, 2023:119).

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari (Tuarita, 2023:119-120).

Guru

Pengertian Guru.

Definisi guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategi dalam sistem pendidikan. Guru merupakan faktor yang dominan dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat

langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam mengajar dan mendidik. Sehubungan dengan itu, perlu dilakukan berbagai program untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dalam mengembangkan aspek-aspek pendidikan dan pembelajaran (Ardiana, 2017:15-19).

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) Kebutuhan akan berprestasi, (b) Peluang untuk berkembang, (c) Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) Kebutuhan akan pengakuan, dan (e) Gaji yang diterima (Ardiana, 2017:15-19).

Disiplin kerja guru merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja, sedangkan produktifitas merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dengan produktifitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin adalah salah satu penentu berhasil atau tidaknya tujuan organisasi. Dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin, maka diharapkan akan menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diembannya dan dapat mewujudkan suasana pembelajaran yang baik. Guru merupakan orang tua kedua di sekolah yang diberi amanat untuk mendidik, melatih, membimbing dan mengarahkan potensi yang dimiliki peserta

didik dalam mewujudkan apa yang telah dicita-citakan. Guru sebagai pendidik harus mampu memberikan pendidikan dengan sebaik-baiknya kepada peserta didik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Secara umum guru merupakan orang yang bertanggung jawab dalam mendidik, sedangkan secara khusus guru merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi peserta didik, baik potensi afektif, kognitif, dan psikomotorik sesuai dengan nilai-nilai ajaran agama (Alhusaini, 2020:2168).

Peran Dan Tugas Guru

Guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak-anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di mesjid, di surau/musala, di rumah dan sebagainya. Guru mempunyai beberapa peran diantaranya:

Korektor

Guru memiliki tanggung jawab untuk menilai pekerjaan siswa, mengidentifikasi kesalahan, memberikan umpan balik, dan memberikan koreksi yang diperlukan untuk membantu siswa memahami dan memperbaiki kesalahan mereka. Peran korektor guru membantu menciptakan lingkungan pembelajaran yang

mendukung perkembangan siswa dan memastikan bahwa mereka dapat mengatasi tantangan akademis dengan lebih baik (Nasution, 2016:117).

Inspirator

Guru berperan dalam memberikan motivasi, dorongan, dan contoh positif kepada siswa untuk mencapai prestasi dan mengembangkan potensi mereka. Dengan menjadi inspirator guru dapat membantu menciptakan lingkungan belajar yang membangkitkan semangat, daya kreasi, dan motivasi siswa untuk mencapai prestasi optimal (Nasution, 2016:117).

Informator

Guru memainkan peran kunci dalam menyediakan informasi dan pengetahuan kepada siswa. Dengan menjadi informator, guru membantu membentuk dasar pengetahuan siswa dan memfasilitasi pemahaman mereka terhadap materi pelajaran (Nasution, 2016:117).

Organisator

Guru memiliki peran dalam merencanakan, mengatur, dan mengelola berbagai aspek pembelajaran di dalam dan di luar kelas. Dengan menjadi organisator, guru menciptakan struktur yang

mendukung proses pembelajaran dan membantu siswa fokus pada pencapaian tujuan pembelajaran. (Nasution, 2016:117).

Motivator

Guru memiliki peran penting dalam menginspirasi, mendorong, dan meningkatkan semangat siswa untuk mencapai tujuan pembelajaran. Dengan menjadi motivator, guru membantu menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi intrinsik siswa membangkitkan semangat belajar, dan memotivasi mereka untuk mencapai potensi penuh mereka (Nasution, 2016:117).

Inisiator

Guru memiliki peran dalam memulai, mendorong, dan memfasilitasi perubahan atau inovasi dalam konteks pembelajaran. Dengan menjadi inisiator, guru memiliki peran penting dalam mendorong perubahan positif dan pengembangan di lingkungan pendidikan, menciptakan suasana yang inovatif dan memotivasi perkembangan yang berkelanjutan (Nasution, 2016:117).

Fasilitator

Guru berperan sebagai pengelola, penyelenggara, dan pemfasilitas proses pembelajaran. Sebagai fasilitator, guru memainkan peran penting dalam membimbing siswa untuk

menjadi pembelajar yang mandiri, aktif, dan terlibat dalam proses pembelajaran mereka (Nasution, 2016:117).

Pembimbing

Guru memiliki peran yang melibatkan membantu siswa dalam pengembangan aspek pribadi, akademis, dan sosial. Melalui peran sebagai pembimbing, guru berkontribusi secara signifikan dalam membentuk siswa menjadi individu yang berkembang secara holistic, tidak hanya dalam aspek akademis tetapi juga dalam aspek keterampilan dan kesiapan hidup (Nasution, 2016:117).

Demonstrator

Guru memiliki peran dalam memberikan contoh langsung atau mempraktikkan keterampilan dan konsep tertentu kepada siswa. Sebagai demonstrator, guru membantu memfasilitasi pemahaman siswa melalui pengalaman langsung atau visual, memperkaya pembelajaran dengan memberikan contoh konkret dan nyata (Nasution, 2016:117).

Pengelola kelas

Guru memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan kondusif. Sebagai pengelola kelas yang efektif, guru menciptakan lingkungan yang mendukung

pembelajaran, memastikan tertiban, dan memberikan struktur yang diperlukan untuk mencapai tujuan pembelajaran (Nasution, 2016:117).

Mediator

Guru memiliki peran dalam menengahi atau menyelesaikan konflik antara siswa atau merangsang resolusi masalah. Sebagai mediator guru menciptakan lingkungan kelas yang aman, mendukung pertumbuhan pribadi siswa, dan memfasilitasi proses belajar yang positif (Nasution, 2016:117).

Supervisor

Guru memiliki peran dalam mengawasi dan memberikan bimbingan terhadap kegiatan akademis atau proyek siswa. Sebagai supervisor, guru membantu menciptakan budaya profesional yang mendukung pertumbuhan dan pembelajaran berkelanjutan di antara rekan-rekan sejawat (Nasution, 2016:118).

evaluator

Guru memiliki peran dalam menilai kinerja siswa, hasil pembelajaran, dan efektivitas metode pengajaran. Sebagai evaluator, guru memainkan peran penting dalam mengukur pencapaian siswa dan memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan efektif, Evaluasi yang cermat membantu guru dan siswa

untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan (Nasution, 2016:118).

Selain peran, guru juga mempunyai tugas, baik yang terikat oleh dinas maupun di luar dinas, dalam bentuk pengabdian. Apabila dikelompokkan terdapat tiga jenis tugas guru yaitu:

Tugas guru sebagai pendidik, mengajar, dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan kepada siswa.

Tugas guru dalam kemanusiaan disekolah harus dapat menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua. Ia harus mampu menarik simpati sehingga ia menjadi idola para siswanya. Pelajaran apapun yang di berikan, hendaknya dapat menjadi motivasi bagi siswanya dalam belajar. Bila seorang guru dalam penampilannya tidak menarik, maka kegagalan pertama adalah ia tidak dapat menanamkan benih pengajarannya itu kepada para siswanya.

Tugas guru dalam bidang kemasyarakatan adalah menjadi panutan bagi masyarakat. Guru tidak hanya diperlukan oleh para murid di ruang-ruang kelas, tetapi guru juga diperlukan oleh masyarakat lingkungannya dalam menyelesaikan aneka ragam

permasalahan yang dihadapi masyarakat (Nasution, 2016:118-119).

Untuk dapat melakukan peran dan tugas-tugas serta tanggung jawab guru memerlukan syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat inilah yang akan membedakan antara guru dan manusia-manusia yang lain pada umumnya. Adapun syarat-syarat menjadi guru ini dapat diklasifikasi menjadi beberapa kelompok, yaitu:

Persyaratan administratif

Adapun persyaratan administratif umum yang sering kali diperlukan yaitu pendidikan formal, memiliki sertifikasi atau lesensi, melengkapi formulir, verifikasi latar belakang, wawancara, dan pelatihan tambahan.

Persyaratan teknis

Adapun beberapa persyaratan teknis yaitu meliputi penguasaan teknologi pendidikan, keterampilan presentasi, kemampuan mengelola kelas, kemahiran komunikasi.

Persyaratan psikis

Persyaratan psikis merupakan faktor penting untuk memastikan bahwa seorang guru memiliki kesehatan mental dan kestabilan emosional yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mengajar.

Persyaratan fisik.

Persyaratan fisik untuk menjadi guru tidak begitu ketat dibandingkan dengan pekerjaan yang memerlukan kekuatan fisik atau keterampilan khusus tertentu. Adapun aspek yang perlu dipastikan yaitu kesehatan umum, mobilitas, daya tahan fisik, kemampuan vokal atau auditori dan penampilan pribadi yang profesional (Nasution, 2016:118-119).

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan guru merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh seseorang guna mempengaruhi aktivitas seseorang kepada suatu kelompok baik dia dua orang atau lebih dalam suatu usaha untuk mencapai kearah tujuan dalam situasi tertentu atau situasi yang telah di tentukannya (Nasution, 2016:117-119).

Kompetensi Guru

Kompetensi adalah tindakan atau perilaku yang dapat diukur, yang mensyaratkan kombinasi pengetahuan, keahlian, dan kemampuan untuk melakukan sesuatu. Kompetensi ditunjukkan pada konteks tugas dan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kompetensi terdiri dari kombinasi pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan fungsi di tempat kerja. Jika dikaitkan dengan guru maka, kopetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap, yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran. Undang-undang Guru dan Dosen serta PP No. 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi penjabaran sebagai berikut:

Kompetensi Pedagogik

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi ini sebagai kompetensi pengelola pembelajaran. Kompetensi ini dapat dilihat dari kemampuan seorang guru dalam merencanakan program belajar mengajar, kemampuan melaksanakan interaksi atau mengelola proses belajar mengajar, dan kemampuan melakukan penilaian (Febrian, 2021:11-13).

Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan pendidik dalam penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan mereka membimbing peserta didik dalam menguasai materi yang diajarkan. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi

materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya (Febrian, 2021:11-13).

Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, tenaga kependidikan, orangtua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Peran yang dibawa pendidik dalam masyarakat berbeda dengan profesi lain. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan masyarakat terhadap pendidik berbeda dan ada kekhususan terutama adanya tuntutan untuk menjadi pelopor pembangunan di daerah tempat pendidik tinggal (Febrian, 2021:11-13).

Kompetensi Kepribadian

Guru sebagai tenaga pendidik yang tugas utamanya mengajar, memiliki karakteristik kepribadian yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengembangan sumber daya manusia. Kepribadian yang mantap dari sosok seorang pendidik akan memberikan teladan yang baik terhadap anak didik maupun masyarakat. Dengan demikian, pendidik akan tampil sebagai sosok yang patut digugu (ditaati nasihat/ ucapan/perintahnya) dan ditiru (dicontoh sikap dan perilakunya) (Febrian, 2021:9-13).

Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan digunakan sebagai perbandingan untuk menghindari manipulasi terhadap sebuah karya ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang peneliti lakukan benar-benar belum pernah diteliti oleh orang lain. Penelitian yang relevan diantaranya adalah sebagai berikut:

Diya Andira Nanda Pertiwi (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 4 Sungguminasa, Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Makassar.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan Diya Andira Nanda Pertiwi, Variabel motivasi kerja yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 4 Sungguminasa. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman pada nilai koefisien regresi untuk variabel konstan sebesar 0,173.

Pembedaan antara penelitian yang dilakukan Diya Andira Nanda Pertiwi dengan penelitian yang peneliti lakukan pada saat ini adalah Diya Andira Nanda Pertiwi lebih meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP 4 Sungguminasa dan dengan menggunakan metode kuantitatif, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan dengan menggunakan metode kualitatif, jadi persamaan penelitian yang dilakukan Diya Andira Nanda Pertiwi dengan penelitian

yang dilakukan oleh peneliti saat ini yaitu sama-sama membahas tentang motivasi kerja.

Rizka Umami (2014), Strategi Kepala Sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di SDS Ananda Islamic School Pengadungan Kalideres Jakarta Barat, Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka Umami berdasarkan rumusan masalah penelitian mengenai strategi Kepala Sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan di SDS Ananda Islamic School Pengadungan, Kalideres-Jakarta Barat, ada beberapa poin yaitu

Strategi Kepala Sekolah dalam bidang penerimaan guru pihak sekolah memberikan tahapan-tahapan dalam penerimaan guru baru berupa *micro teaching* menggunakan bahasa Inggris, wawancara, tes baca AL-Qur'an, tes TOEFL.

Strategi kepala sekolah dalam bidang kesejahteraan guru dalam hal ini kepala sekolah beserta yayasan menyusun tingkatan pembagian gaji dan memberikan tunjangan kepada guru berupa tunjangan kesehatan, asrama guru, serta penghargaan loyalitas kerja.

Strategi kepala sekolah dalam bidang administrasi pada bidang ini pihak administrasi atau sekretaris sekolah kurang maksimal dalam penyimpanan arsip berupa soft file. Hal ini yang dilakukan sekolah dalam penyimpanan data berupa hard file

Strategi kepala sekolah dalam bidang pemasaran/promosi sekolah melakukan promosi penerimaan peserta didik baru melalui website, banner, brosur

Strategi kepala sekolah dalam bidang manajemen waktu kepala sekolah beserta pihak yayasan sangat detail dalam merencanakan target yang di capai.

Strategi kepala sekolah dalam bidang kepuasan pekanggan sekolah mengadakan pengajian bulanan bersama dengan orangtua siswa dan menghadirkan narasumber.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rizka Umami dengan penelitian yang peneliti lakukan saat ini adalah Rizka Umami lebih meneliti tentang strategi kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih meneliti tentang strategi kepala sekolah dan motivasi kerja guru jadi persamaan penelitian yang dilakukan Rizka Umami dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas strategi kepala.

Miftakhul Mubin (2018), pengaruh pemberian motivasi guru terhadap hasil belajar pada siswa mata pelajaran sejarah kebudayaan islam di MA ma'arif 1 punggur, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro

Berdasarkan hasil pembahasan atau analisis yang dilakukan Miftakhul Mubin dapat diperoleh hasil akhir bahwa hasil belajar siswa pada mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di MA Ma'arif 1

punggur dipengaruhi oleh pemberian motivasi guru. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan diterima yaitu hasil belajar siswa pada mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam di MA Ma'arif 1 punggur dipengaruhi oleh pemberian motivasi guru dengan perolehan harga Chi kudrat yang diinterpretasikan menggunakan koefisien kontingensi memiliki harga sebesar 0,416 nilai ini lebih besar dari pada tabel taraf signifikan 5%=0,213. Hal ini menunjukkan pengaruh yang signifikan antara pemberian motivasi guru terhadap hasil belajar siswa.

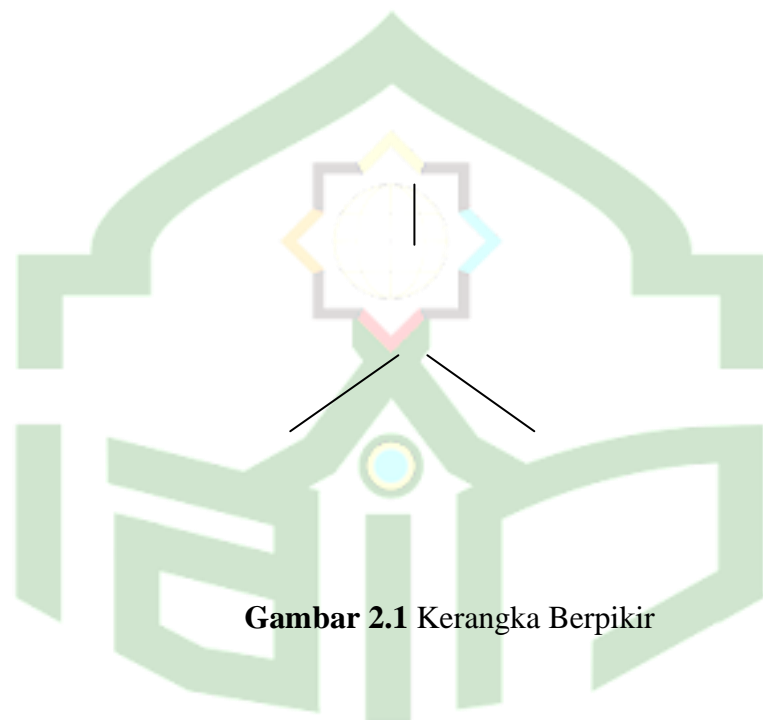
Perbedaan penelitian yang peneliti lakukan saat ini adalah Miftakhul Mubin lebih meneliti tentang pengaruh pemberian motivasi kerja guru terhadap hasil belajar siswa pada mata pelajaran Sejarah Kebudayaan Islam, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih meneliti tentang strategi kepala sekolah dan motivasi kerja guru jadi persamaan penelitian yang dilakukan oleh Miftakhul Mubin dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama membahas tentang motivasi guru.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan tujuan dan proses analisis konten. Kerangka konseptual menyediakan tiga tujuan, yakni preskriptif, analisis dan metodologis. Tujuan preskriptif untuk memandu konseptualisasi dan desain penelitian serta praktik analisis konten, tujuan metodologis untuk menunjukkan kriteria kinerja dan standar kehati-hatian yang diterapkan

peneliti dalam mengevaluasi konten yang sedang berlangsung (Guntur, 2019:19).

Proses atau prosedur penelitian yang akan dilakukan pada Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

BAB III

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat pospositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2013:8-9).

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci dan waktu penelitian dimulai pada bulan 26 Januari 2023 s/d 15 Juni 2023

Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari:

Ketua Yayasan

Kepala Sekolah

PKM (Pembantu Kepala Sekolah).



Teknik pemilihan informan menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu teknik penentuan dan pengambilan informan yang ditentukan oleh peneliti dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan-pertimbangan yang dilakukan dalam teknik *purposive sampling* ini bisa beragam dan bergantung pada kebutuhan dari penelitian yang akan dilakukan (Maharani, 2018:822).

Teknik Pengumpulan Data

Upaya mendapatkan data yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka dalam pengumpulan data ini, ada beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan, antara lain sebagai berikut:

Observasi

Metode observasi merupakan pengamatan langsung menggunakan alat indera atau alat bantu untuk penginderaan suatu objek, dimana dapat melihat dan mengamati sehingga diperoleh data maupun fakta. Kelebihan menggunakan metode observasi antara lain menyajikan media objek secara nyata tanpa manipulasi (Purwantoyo, 2017:188).

Observasi digunakan untuk mengamati dan mencatat seluruh aspek yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, serta mengamati data-data yang diperlukan.

Wawancara (*interview*)

Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Metode ini dipergunakan untuk memperoleh data melalui wawancara langsung secara terpimpin antara penulis dengan orang yang memberikan informasi dengan menggunakan daftar wawancara. Daftar wawancara ini biasanya disebut Instrumen Pengumpulan Data (IPD). Wawancara ini dipakai untuk lebih mendalami data yang diperoleh dari observasi.

Adapun alat yang digunakan dalam wawancara yaitu:

Catatan data (alat tulis) berfungsi untuk mencatat percakapan sumber data.

Recorder berfungsi untuk merekam percakapan atau pembicaraan Kamera berfungsi untuk memotret peneliti dan sumber data yang sedang melakukan proses wawancara.

Alat (lembar pedoman wawancara) berfungsi untuk pedoman saat wawancara berlangsung

Dokumentasi

Metode dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data berupa catatan-catatan dan dokumen lain yang ada hubungan dengan masalah penelitian ini. Dokumentasi juga dilakukan dengan menemukan informasi tertulis yang berkaitan dengan data yang diperoleh lengkap Samsu (2017:96).

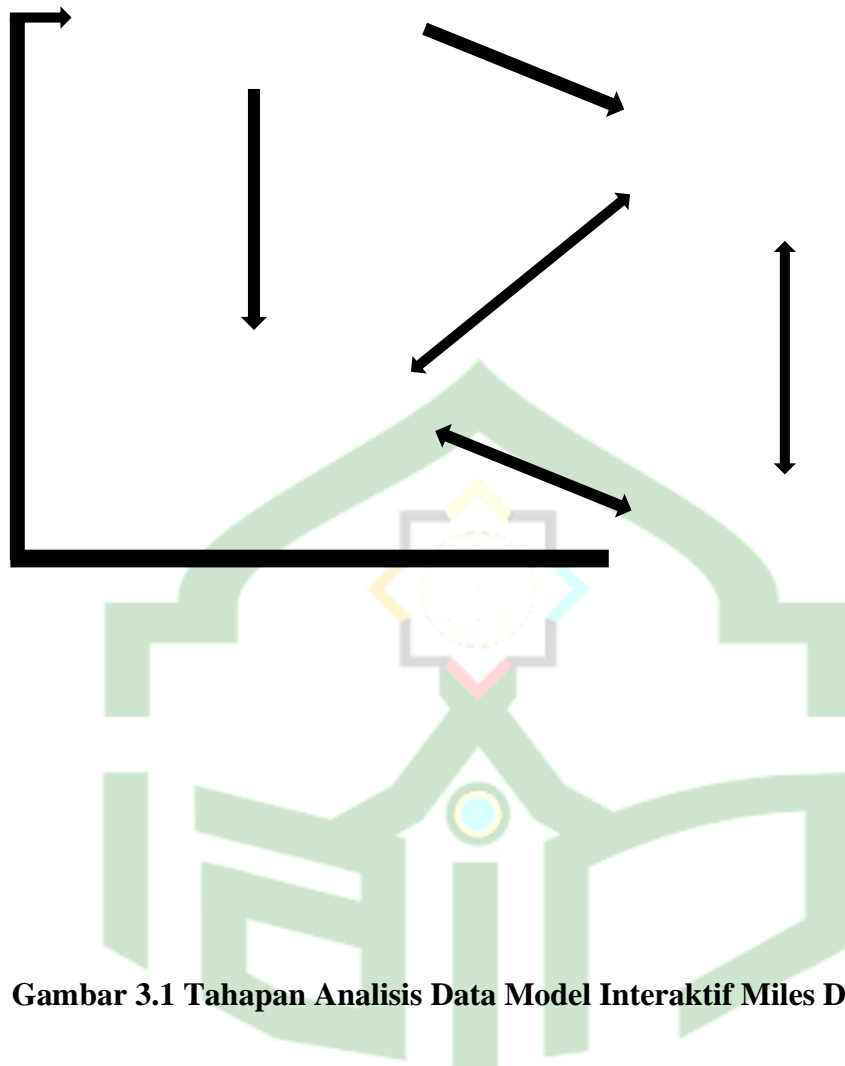
Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen penelitian adalah peneliti sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian dan selanjutnya terjun kelapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki objek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya. Yang melakukan validasi adalah peneliti sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasaan teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan dan bekal memasuki lapangan (Abdussamad, 2021:141).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan validasi sebelum terjun kelapangan, penelitian dengan melakukan persiapan meliputi pemahaman metode penelitian kualitatif. Peneliti terjun kelapangan untuk melihat dan mengamati keadaan dan masalah yang terjadi. Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara untuk memudahkan peneliti dalam melakukan pengumpulan data terkait Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Analisis Data

Analisis Data data dalam penelitian ini menggunakan model interaktif seperti pada gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Tahapan Analisis Data Model Interaktif Miles Dan Huberman

Analisis data ini adalah model “model data mengalir”, sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Bahkan menurut Miles dan Huberman merupakan salah satu teknik analisis data yang serung digunakan dalam penelitian kualitatif (Abdussamad, 2021:176).

Pemeriksaan model aliran mencakup empat fase yang saling berhubungan: pra-implementasi, implementasi, berkelanjutan dan pascaimplementasi. Berikut alasan untuk

itu pemeriksaan model aliran mencakup empat fase yang saling berhubungan: Pra-
implementasi, Implementasi, Berkelanjutan dan Pasca-implementasi. Berikut alasan untuk
itu:

Pengumpulan data

Pengumpulan data peneliti melakukan wawancara terhadap informan terkait dengan focus penelitian, wawancara yang dilakukan adalah wawancara terstruktur yang mana daftar pertanyaan yang ingin ditanyakan sudah disusun oleh peneliti.

Reduksi Data

Selama tahap ini, deskripsi komprehensif dari data yang diperoleh ditulis. Data yang telah direkan digunakan sebagai titik awal untuk langkah selanjutnya, yaitu penyederhanaan data. Khususnya mengenai Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, informasi yang berkaitan dengan permasalahan tersebut adalah data dalam penelitian ini. Data yang dipetik adalah satu-satunya data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Penyajian Data

Data yang telah ditentukan pada titik ini kemudian disusun secara teratur dan rinci sehingga dapat dengan mudah dipahami oleh proses selanjutnya. Setelah mengumpulkan dan menganalisis data tersebut, maka dibuatlah deskripsi Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru tersebut Penarikan Kesimpulan/Verifikasi. Pada titik ini dalam proses, penilaian diambil mengenai hasil penelitian ini berdasarkan data yang telah dikumpulkan sejak awal.

Kesimpulan

Pada titik ini dalam proses, penilaian diambil mengenai hasil penelitian berdasarkan data yang telah dikumpulkan sejak awal. Kesimpulan ini masih harus diverifikasi (pemeriksaan kembali kebenaran laporan), sehingga hasil yang diperoleh dapat dianggap benar-benar valid setelah didiskusikan dengan atasan.

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Perpanjangan pengamatan

Mengapa perpanjangan pengamatan akan dapat meningkatkan kepercayaan/kredibilitas data? Dengan perpanjangan pengamatan berarti peneliti kembali ke lapangan, melakukan pengamatan, wawancara lagi dengan sumber data yang pernah ditemui maupun yang baru. Dengan perpanjangan pengamatan ini berarti hubungan peneliti dengannarasumber semakin terbentuk *rapport*, semakin akrab (tidak ada lagi jarak), semakin terbuka, saling mempercayai sehingga tidak ada lagi informasi yang disembunyikan. Bila telah terbentuk *rapport*, maka telah terjadi kewajaran dalam penelitian, dimana kehadiran peneliti tidak lagi mengganggu perilaku yang dipelajari.

Meningkatkan ketekunan

Meningkatkan ketekunan berarti melakukan pengamatan secaralebih cermat dan berkesinambungan. Dengan cara tersebut maka kepastian data dan urutan peristiwa akan dapat direkam secara pasti sistematis.

Triangulasi

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan waktu.

Triangulasi sumber.

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber

Triangulasi teknik

Untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data dengan sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

Triangulasi waktu

Waktu yang sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya.



BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Temuan Umum

Data-data yang telah dihasilkan dalam proses penelitian ini akan dideskripsikan yakni diawali terlebih dahulu oleh deskripsi mengenai data-data umum lokasi penelitian, apa saja gambaran umum lokasi penelitian dapat di lihat sebagai berikut :

Sejarah Singkat

Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani berdiri pada bulan Juli tahun 2020 dan mendapatkan Izin Operasional serta Piagam dari Kantor Kementerian Agama

Kabupaten Kerinci pada Tanggal 02 November 2020. Pondok Pesantren ini terletak di Desa Belui Tinggi Kecamatan Depati Tujuh Kabupaten Kerinci. Pada awalnya Ponpes ini hanya sebuah Sekolah Islam Terpadu setingkat SMP yang didirikan oleh Yayasan Pribadi Putra Global Nusa yang bermukim di Kota Jambi. Yayasan Pribadi Putra Global Nusa di ketuai oleh Bapak H. Khabri Moeis, SE.,ME serta di Bendaharai Oleh Istri Beliau Sendiri Ibu Dra. Hj. Fariani.

Seiring berkembangnya dan waktu terus berlalu Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani berubah menjadi Pesantren dengan Penyelenggara Pendidikan Kesetaraan Salafiyah dengan tingkatan Ula, Wustha dan Ulya.



Profil Yayasan Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Nama PPs : Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Amadani

Nomor Statistik : 500315010010

Jenis PPs : Salafiyah

NPSN : 70027399

Jenjang/Tingkat : Ula, Wustha, dan Ulya

Status : Aktif

Telepon : 085357697016

E-mail : alkahfikalammadanikerinci@gmail.com

Berdiri Tahun : 2020

Alamat PPs. : Jalan Dusun Pinggir Bukit RT 001 No 001

Desa : Belui Tinggi

Kecamatan : Depati Tujuh

Kab./Kota : Kerinci

Motto : BERZIKIR (beriman, elok, religius, zuhud, inovatif, kreatif, intelektual dan ramah).

Visi dan Misi

Setiap lembaga pendidikan masing-masing memiliki visi dan misi sekolah. adapun visi dan misi Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani adalah sebagai berikut:

Visi : Menjadi Lembaga Pendidikan Insan Qur'ani dan Berakhlak Mulia

Misi : 1. Mengintegrasikan kurikulum berbasis Al-qur'an dan realitas kehidupan.



2. Menyelenggarakan pendidikan dan pengajaran yang Islami, modren dan dinamis.
3. Mewujudkan standarisasi pembelajaran Al-quran dan Hadist
4. Mengoptimalkan pelayanan pendidikan dan pengasuhan yang tepat dan memuaskan.
5. Menerapkan program-program yang mendukung terbentuknya budaya islamiah dan budaya mutu.
6. Melahirkan lulusan yang berakhlak mulia dengan pedoman hidup Al-qur'an dan Sunnah Rasulullah Saw.
7. Mengaplikasikan, strategi, pembelajaran inovatif, kreatif, efektif, menyenangkan dan Islami.

Motto dan Tujuan Sekolah

Slogan didefinisikan sebagai kata, frasa, atau motto yang berhubungan dengan pendidikan. Slogan atau motto biasanya mendorong dan memotivasi para siswa untuk belajar lebih aktif. Adapun motto dari Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut:

Motto: BERZIKIR (Beriman, Elok, Religius, Zuhud, Inovatif, Kreatif, Intelektuan dan Ramah).

Struktur Organisasi Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani

Dalam lembaga pendidikan terdapat sumber daya manusia sebagai perangkat sekolah yang terstruktur dalam bentuk organisasi sekolah. Masing-masing dari jabatan pengisi struktur memiliki tugas dan fungsi yang berbeda-beda. Berikut merupakan struktur organisasi dari Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Adapun struktur organisasi susunan pengurus Yayasan Ponpes yaitu sebagai berikut:

Dewan Pendiri

H. Khabri Moeis, SE.,ME

Dra. Hj. Fariani

Khairussani

Mahmuddin

Pimpinan

Nama : **Ahmadi, S.Pd.,M.Si**

Tempat tgl,lahir : Kerinci, 27 Januari 1963

Pendidikan Terakhir : Universitas Bung Hatta (S.2)

Tenaga Pengajar

NO	NAMA	TEMPAT & TANGGAL LAHIR		L/P	NIY
		TEMPAT LAHIR	TANGGAL		
1	Ahmadi, S.Pd.,M.Si	Kerinci	27-01-1963	L	7002739927011963010
2	Muhammad Taher, S.Pd.,M.Pd	Lagan Tengah	15-03-1987	L	7002739915031987010
3	Govinda Setiady, S.Pd	Koto Tuo	29-06-1998	L	7002739929061998010
4	Nursyafni, S.Pd	Sekungkung	17 -08-1991	P	7002739917081991020
5	Deswita, S.Pd	Perawang	30-12-1999	P	7002739930121999020
6	Ardial Pitra, S.Pd	Koto Majidin	03-02-1999	L	7002739903021999010
7	Nur Patni, S.Pd.,M.Pd	Sekungkung	27-09-1996	P	7002739927091996020
8	Muhammad Supi	Sungai Nilau	21-07-1996	L	7002739921071996011
9	Andriani, S.Pd	Sungai Penuh	21-09-1994	P	7002739921091994021
10	Afrinolfa, S.Pd	Permanti	19-04-1980	L	7002739919041980021
11	Tessa Afrilia, S.Pd	Koto Majidin	03-04-1999	P	7002739903041999021
12	Emriadi, SE	Siulak Gedang	11-08-1982	L	7002739911081982011
13	Asdinu Mukhlisin, S.Pd	Koto Iman	18-10-1994	L	7002739918101994011
14	Dela Wantisari, S.Pd	Kerinci	01-07-1994	P	7002739901071994021
15	Ize Meidia Nisa, S.Pd.,M.Pd	Koto Beringin	18-05-1994	P	7002739918051994021
16	Meidra Sembara, S.Pd	Belui Tinggi	29-05-1997	L	7002739929051997011
17	Dara Noveza Utari,	Muara	27-11-1995	P	7002739927111995022

	S.Sn	Semerah			
18	Harry Warzal	Belui	24-08-1999	L	7002739924081994012
19	Herry Gusrizal	Belui	24-08-1999	L	7002739924081999012
20	Mia Septi Erinda, S.AP	Koto Majidin	11-12-1998	P	7002739911121998022



Santri

No	Tingkat	LK	PR	Jumlah
1	Ula	2	8	10
2	Wustha	13	7	20
5	Ulya	7	1	8

Dari struktur organisasi dapat dijelaskan bahwa Pondok pesantren ini merupakan sekolah yang terdiri dari kepala sekolah, dan lainnya. Kepala sekolah memegang kendali utama di sekolah karena tugas dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin, edukator, manajer, administrator, supervisor, dan motivator. Dalam menjalankan tugasnya kepala sekolah dibantu oleh wakil kepala, kepala tata usaha, operator sekolah serta guru mata pelajaran yang mengajar di sekolah. Seluruh sumber daya manusia tersebut memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya untuk melaksanakan proses pendidikan yang bermutu.

Temuan Khusus

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani merupakan salah satu pesantren yang terletak di Desa Belui Tinggi Kecamatan Depati Tujuh, yang didirikan oleh Kepala Yayasan yang berfungsi sebagai Dewan pendiri di Ponpes Al-

Kahfi kalam madani, dan Pimpinan selaku Direktur di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Kemudian Kepala Sekolah berfungsi sebagai manajer di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani kerinci, dan juga Pembantu kepala Sekolah (PKM).

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, terdapat tiga tingkatan sistem pendidikan yaitu: Ula, Wustha, dan Ulya, yang mana dalam pembagian ini terbagi menjadi, Ula tingkatan dari Sekolah Dasar (SD), Wustha tingkatan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Ulya tingkatan dari Sekolah Menengah Atas (SMA). Sedangkan penelitian ini hanya tertuju pada tingkatan Wustha yang dipimpin oleh Bapak Govinda Setiadi, S,Pd, selaku Kepala Sekolah ditingkatan Wustha.

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani memiliki Motto yaitu BERZIKIR (beriman, elok, religius, zuhud, inovatif, kreatif, intelektual dan ramah), tentu dalam mewujudkan Motto diperlukan Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani dalam memajukan Ponpes tersebut.

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, terdapat tiga tingkatan sistem pendidikan yaitu: Ula, Wustha, dan Ulya, yang mana dalam pembagian ini terbagi menjadi, Ula tingkatan dari Sekolah Dasar (SD), Wustha tingkatan dari Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Ulya tingkatan dari Sekolah Menengah Atas (SMA). Sedangkan penelitian ini

hanya tertuju pada tingkatan Wustha yang dipimpin oleh Bapak Govinda Setiadi, S,Pd, selaku Kepala Sekolah ditingkatan Wustha.



Berikut hasil penelitian, wawancara, dan observasi tentang “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”.

Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Dalam meningkatkan kinerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci sangat diperlukan motivasi kerja guru, sehingga dengan adanya motivasi kerja guru dapat mendorong guru untuk mendidik, mengajar, dan mengarahkan peserta didik dalam proses belajar mengajar dan peserta didik dapat memahami pelajaran yang diberikan oleh guru.

Motivasi kerja guru adalah suatu yang harus dibangun dengan kepribadian dan karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian bagi diri guru pribadi maupun Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, jadi motivasi kerja sangat diperlukan dalam meningkatkan kerja guru.

Bentuk motivasi kerja di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani mungkin sudah bisa dikatakan cukup baik dikarenakan Kepala Sekolah sudah mengarahkan/memotivasi para guru agar lebih terdorong untuk lebih meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan terkait dengan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu :

Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi, dan disiplin.

Guru akan diberikan penghargaan berupa sertifikat dan insentif lainnya bagi guru yang berprestasi dan juga disiplin berdasarkan program semester di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Menciptakan kondisi kerja yang nyaman.

Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani sedang di bangun Musholla dan juga Usaha Kesehatan Siswa (UKS), fasilitas yang memadai serta perlengkapan kerja yang dibutuhkan ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci sehingga guru dan siswa menjadi Nyaman dalam proses belajar dan mengajar.

Memberikan kesempatan untuk pengembangan karir bagi para guru.

Membangun hubunga kerja yang baik.

Adapun upaya yang dilakukan oleh Kepala Sekolah Ponpes Al-kahfi guna untuk meningkatkan motivasi kerja guru, penulis telah mewawancarai salah satu Kepala Sekolah Ponpes Al-Kahfi Kalam madani yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut :

”Dalam upaya peningkatan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kami selalu meningkatkan pembinaan kedisiplinan bagi guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, pembinaan kedisiplinan yaitu seperti mengadakan kegiatan seminar peningkatan disiplin guru yang selaku pemateri seperti Dinas Pendidikan Kabupaten kerinci, dan juga Kementrian Agama Kabupaten Kerinci guna untuk peningkatan disiplin guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Selanjutnya jawaban yang dijawab oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H.Khabri Moeis, SE.,ME mengenai upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam upaya peningkatan kerja guru diperlukan pengembangan professional seperti menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan professional kepada guru dalam pengembangan karir mereka, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci” (Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Adapun jawaban dari Bapak Ardial Pitra S.Pd selaku Pembantu Kepala Sekolah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci mengenai upaya peningkatan motivasi kerja guru dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam upaya peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan fasilitas belajar dan mengajar yang nyaman sehingga para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi merasa nyaman, sehingga para guru menjadi nyaman disaat proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi, selain itu para guru yang berprestasi kami berikan penghargaan dan penghargaan kepada guru yang berprestasi”(Wawancara dengan Pembantu Kepala Madrasah, 15 Juni 2023).

Berdasarkan hasil pengamatan yang telah peneliti lakukan terkait dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu :

Selalu meningkatkan pembinaan kedisiplinan bagi guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, pembinaan kedisiplinan yaitu seperti mengadakan kegiatan seminar peningkatan disiplin guru yang selaku

pemateri seperti Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci, dan juga Kementerian Agama Kabupaten Kerinci guna untuk peningkatan disiplin guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani

upaya peningkatan kerja guru diperlukan pengembangan profesional seperti menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional kepada guru dalam pengembangan karir mereka, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

upaya peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan fasilitas belajar dan mengajar yang nyaman sehingga para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi merasa nyaman, sehingga para guru menjadi nyaman disaat proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi, selain itu para guru yang berprestasi kami berikan penghargaan dan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang

mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses mengajar.

Dalam peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi tentunya diperlukan peran penting kepala sekolah Ponpes Al-Kahfi kalam madani, karena kepala sekolah merupakan manajer bagi pegawainya sebagai pengarah dan pembimbing anggotanya sehingga program kerja guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani dapat berjalan sesuai dengan tupoksinya.

Dalam peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan strategi dari Kepala Sekolah itu sendiri dalam meningkatkan kinerja guru. Disertai strategi yang dilakukan oleh Kepala Sekolah dalam meningkatkan kerja di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci adapun strategi yang diterapkan di ponpes ini yaitu :

Menciptakan Lingkungan Kerja

Penulis sudah mewawancarai Kepala Sekolah Al-Kahfi kalam Madani yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd mengenai strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut:

“Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana dan juga melihat semangat para santri yang mengikuti proses belajar dan mengajar Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani , tentunya menambah semangat kami agar Pondok Pesantren ini menjadi lebih

berkembang kedepannya''(Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Penulis juga mewawancarai Ketua Yayasan mengenai faktor apa saja yang menjadi pendukung strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh Bapak H. Khabri Moeis, SE.,ME dengan jawaban sebagai berikut:

''Dalam peningkatan motivasi kerja guru, kami sedang berusaha untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, dengan melengkapi fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk peningkatan motivasi guru dan juga motivasi belajar para siswa, agar proses belajar mengajar dapat berjalan semaksimal mungkin, berbagai upaya telah kami lakukan seperti penambahan lokal belajar unuk para siswa, menciptakan asrama yang nyaman ditempati para siswa, dan sarana pendukung lainnya.''(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Penulis juga mewawancarai Pembantu Kepala Sekolah mengenai strategi yang dilakukan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh Bapak Ardial Pitra, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut :

''Terjalannya kolaborasi antara Kepala Yayasan, Kepala Sekolah, PKM, Staf Guru dan terjalannya ketertiban proses belajar dan mengajar, serta memberikan motivasi kepada guru dalam proses belajar dan mengajar''(Wawancara PKM,15 Juni 2023).

Peningkatan Kedisiplinan

Dalam bentuk kedisiplinan guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang di jawab oleh Kepala Sekolah yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam bentuk kedisiplinan guru secara keseluruhan mungkin sudah menjalankan segala bentuk kedisiplinan dalam proses belajar dan mengajar, namun tentu terdapat beberapa guru yang masih perlu ditingkatkan kedisiplinannya, agar kegiatan belajar dan mengajar dapat berjalan sesuai hakikatnya” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Hal senada yang dijawab oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H. Khabri Moeis, SE.,ME mengenai kedisiplinan guru dengan jawaban sebagai berikut :

“Dalam bentuk kedisiplinan guru diperlukan konsisten para guru terhadap waktu yang sudah ditetapkan dalam proses belajar dan mengajar, guru diwajibkan untuk hadir tepat waktu dan teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya juga guru diharapkan memberikan contoh etika dan moral yang baik kepada siswa, mengingat karakter dan pendidikan Agama yang ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

Selanjutnya jawaban yang diatutkan oleh Pembantu Kepala sekolah yaitu Bapak Ardial Pitra, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut:

“Untuk peningkatan kedisiplinan guru diperlukan ketaatan guru terhadap aturan yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci seperti jadwal pelajaran, tata tertib dan ketetapan yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani (Wawancara dengan Pembantu Kepala Sekolah, 15 Juni 2023).

Pelanggaran Kedisiplinan

Adapun strategi yang dilakukan Kepala sekolah untuk memberikan teguran kepada guru yang melakukan bentuk pelanggaran kedisiplinan di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani, penulis telah mewawancarai Bapak Govinda Setiadi selaku kepala sekolah dengan jawaban sebagai berikut:

”Dalam bentuk pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh guru ponpes Al-kahfi Kalam Madani, mungkin tidak langsung diberikan sanksi, tapi pelanggaran yang dilakukan oleh guru akan di berikan teguran dalam bentuk lisan, namun jika masih juga melakukan pelanggaran tentunya kami akan melakukan tindakan yang lebih serius, berupa surat peringatan ataupun sanksi yang lebih berat” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Selanjutnya jawaban yang disampaikan oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H. Khabri Moeis, SE ME tentang teguran yang dilakukan kepada guru yang melakukan pelanggaran di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut:

“Untuk sanksi yang diberikan kepada guru yang melanggar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kami melepaskan keputusan kepada Kepala Sekolah yang mempunyai wewenang di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, dan sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan didalam aturan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani” (Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Selanjutnya jawaban yang disampaikan oleh Pembantu Kepala Sekolah yaitu Bapak Ardial Pitra, S.Pd tentang teguran yang dilakukan

kepada guru yang melakukan pelanggaran di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut:

“Untuk sanksi yang diberikan kepada guru, saya mengikuti aturan yang diputuskan oleh Kepala Sekolah, karena Kepala Sekolah mempunyai wewenang tentang aturan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci (Wawancara dengan pembantu Kepala Sekolah, 15 Juni 2023).

Dari ketiga Pertanyaan jawaban dari narasumber diatas dapat disimpulkan mengenai kedisiplinan guru yaitu sebagai berikut :

Untuk peningkatan kedisiplinan guru diperlukan Komitmen guru mengenai aturan-aturan yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Guru diharapkan taat kepada aturan seperti tata tertib , dan norma-norma yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Guru di harapkan memberikan etika yang baik dan moral yang baik kepada siswa mengingat karakter Agama sangat ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

3. Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Faktor Penghambat merupakan kondisi yang menghalangi atau menghambat pencapaian tujuan, kelancaran proses, atau perkembangan

suatu situasi, dalam konteks Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani di Kerinci, faktor penghambat di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci seperti Infrastruktur yang kurang memadai, kurangnya dukungan masyarakat, dalam faktor penghambat meliputi faktor Internal dan Faktor Eksternal, adapun faktor internal dan faktor eksternal yaitu sebagai berikut

Dalam peningkatan kinerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya terdapat suatu faktor penghambat strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu :

Faktor Internal

Penulis sudah mewawancarai Kepala Sekolah Al-Kahfi kalam Madani yaitu Bapak Govinda Setiadi, S.Pd dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut:

” Faktor penghambat peningkatan kinerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah) tentunya ini termasuk tanggung jawab saya sebagai Kepala Sekolah Ponpes serta siswa yang masih minim di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani” (Wawancara dengan Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Faktor Eksternal

Penulis juga mewawancarai kepala yayasan mengenai faktor apa saja yang menjadi penghambat strategi Ketua Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh H. Khabri Moeis, SE.,ME dengan jawaban sebagai berikut :

”Kurangya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Penulis juga mewawancarai PKM mengenai faktor apa saja yang menjadi penghambat strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang di jawab oleh Ardial Pitra, S.Pd dengan jawaban sebagai berikut :

”Adapun Faktor penghambat di Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani, pada saat ini masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi ini” (Wawancara PKM, 15 Juni 2023).

Dalam berbagai kendala yang dihadapi di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, tentunya terdapat solusi atau faktor pendukung untuk menyelesaikan segala kendala yang di hadapi di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu:

a. faktor Internal

penulis mewawancarai jawaban yang disampaikan oleh Ketua Yayasan yaitu Bapak H.Khabri Moeis SE.ME, dengan jawaban pertanyaan sebagai berikut:

“Solusi yang dapat kami lakukan untuk menyelesaikan kendala tersebut yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana”(Wawancara dengan Ketua Yayasan, 12 Juni 2023).

Faktor Eksternal.

jawaban yang dijawab Bapak Govinda Setiadi, S.Pd, selaku kepala sekolah, dengan jawaban sebagai berikut:

“Untuk solusi yang kami lakukan yaitu kami selalu mempromosikan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di setiap wilayah yang berada di sekitaran Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani agar bisa dikenal lebih luas dikalangan masyarakat ”(Wawancara Kepala Sekolah, 26 Januari 2023).

Selanjutnya jawaban yang di sampaikan oleh Pembantu Kepala Madrasah (PKM) mengenai solusi yang dihadapi dalam berbagai masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu sebagai berikut :

“Untuk solusi yang kami lakukan dalam penyelesaian masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu kami melaksanakan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, seperti melaksanakan MOU dengan pihak Kementerian Agama dan juga Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci, sehingga dengan adanya kerjasama tersebut bisa membantu kami di bidang sarana dan

prasarana”(Wawancara dengan Pembantu Kepala Sekolah, 15 Juni 2023).

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentang strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru peneliti menemukan ada beberapa hal yang mungkin bisa dikatakan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani diperlukan motivasi kepada guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani guna untuk meningkatkan proses belajar dan mengajar di Ponpes tersebut salah satu kendala yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu masih terkendalanya fasilitas yang ada di Ponpes tersebut seperti kendala mushala yang masih dalam tahap pembangunan. Selanjutnya untuk Ponpes tersebut terdiri dari tiga tingkatan lembaga pendidikan yaitu Ula, Wustha, dan Ulya, yang mana masih minimnya para siswa di ponpes tersebut dan juga bisa dikatakan sangat sedikit, untuk para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang mana masih minimnya guru yang mengajar sesuai dengan mata pelajaran yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani. Jadi untuk hal tersebut diperlukan strategi dari Kepala Sekolah untuk mengatasi hal tersebut.

Dari ketiga jawaban dari narasumber diatas dapat disimpulkan mengenai faktor penghambat dan faktor pendukung yaitu sebagai berikut :

Faktor penghambat peningkatan kinerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah)

Kurangnya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi

untuk menyelesaikan kendala tersebut yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan kepada narasumber dengan judul penelitian, Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, dengan hasil sebagai berikut:

Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Motivasi berasal dari kata Motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri individu seseorang, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Dengan kata lain motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan kerja.

Motivasi kerja tidak hanya berwujud ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Sering juga di jelaskan motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, motivasi seringkali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi yang tinggi.

Motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani merupakan dorongan dorongan yang timbul pada diri seorang guru yang menggerakkan dan menjalankan sebuah jenjang pendidikan sehingga sebuah pendidikan dapat berjalan sesuai dengan aturan yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Penggerak suatu Instansi pendidikan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu kepala sekolah Ponpes tersebut, karena kepala sekolah merupakan penggerak suatu Instansi pendidikan dan diperlukan motivasi yang timbul dari kepala sekolah untuk memberikan ide-ide menarik kepada para guru demi berkembangnya Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Kerinci, tentu di Ponpes tersebut para guru sudah dibekali dengan berbagai pemahaman yang mereka miliki sesuai dengan bahan ajar di Ponpes tersebut, untuk tercapainya sebuah tujuan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani tentu diperlukan SDM yang kuat dan juga SDA yang mendukung demi memotivasi para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Faktor utama pendukung motivasi kerja guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani Kerinci yaitu dengan melengkapi fasilitas yang ada di Ponpes tersebut, dan selalu mengevaluasi kinerja para guru setiap satu semester sekali untuk mengetahui sejauh mana potensi yang digali oleh para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Dalam peningkatan strategi kepala sekolah untuk meningkatkan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani penulis menarik kesimpulan dari jawaban dari ketiga narasumber yaitu sebagai berikut; untuk peningkatan kedisiplinan guru diperlukan Komitmen guru mengenai

aturan-aturan yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Guru diharapkan taat kepada aturan seperti tata tertib , dan norma-norma yang berlaku di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Guru di harapkan memberikan etika yang baik dan moral yang baik kepada siswa mengingat karakter Agama sangat ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani.

Dalam upaya peningkatan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani peningkatan pembinaan kedisiplinan bagi guru yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, pembinaan kedisiplinan yaitu seperti mengadakan kegiatan seminar peningkatan disiplin guru yang selaku pemateri seperti Dinas Pendidikan Kabupaten kerinci, dan juga Kementrian Agama Kabupaten Kerinci guna untuk peningkatan disiplin guru di Ponpes Al-kahfi Kalam Madani. Kedisiplinan guru diperlukan konsisten para guru terhadap waktu yang sudah ditetapkan dalam proses belajar dan mengajar, guru diwajibkan untuk hadir tepat waktu dan teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya juga guru diharapkan memberikan contoh etika dan moral yang baik kepada siswa, mengingat karakter dan pendidikan Agama yang ditekankan di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Dalam upaya peningkatan kerja guru diperlukan pengembangan profesional seperti menyediakan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional kepada gurudalam pengembangan karir mereka, dan juga melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan kemajuan ponpes Al-

Kahfi Kalam Madani Kerinci. peningkatan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya diperlukan fasilitas belajar dan mengajar yang nyaman sehingga para guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi merasa nyaman, sehingga para guru menjadi nyaman disaat proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi, selain itu para guru yang berprestasi kami berikan penghargaan dan penghargaan kepada guru yang berprestasi.

Strategi adalah suatu rencana atau cara-cara pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari suatu sasaran kegiatan. Strategi dapat juga dikatakan siasat memadukan upaya untuk menciptakan kondisi pembelajaran yang mampu memotivasi anak didik untuk terlibat secara optimal dalam proses mengajar (Hanum, 2021:14).

Strategi merupakan salah satu istilah yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari, istilah strategi seakan-akan sangat identik dengan kalangan militer akan tetapi istilah strategi merupakan istilah yang selalu digunakan dalam banyak hal, terutama dilingkungan pendidikan dalam konteks yang lebih kecil dalam proses pembelajaran (Chusni, 2021:18).

Kepala sekolah adalah penanggung jawab seluruh kegiatan proses Pendidikan di sekolah, sehingga peranannya sangat dominan bagi terselenggaranya seluruh kegiatan di sekolah, segala permasalahan yang dihadapi oleh seluruh komponen yang terlibat di sekolah harus mampu

dipecahkan dan diatasi oleh kepala sekolah, sehingga situasi menjadi kondusif bagi pengembangan seluruh potensi sumber daya yang terkait (Kusen, 2019:187).

Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci tentunya memiliki motivasi tersendiri bagi para pendidik dan juga Kepala Sekolah, dan tentunya diperlukan kolaborasi antara Kepala Yayasan, Kepala Sekolah, PKM, dan Staf Guru, guna untuk memajukan Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Faktor Penghambat Dan Faktor Pendukung Motivasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci

Faktor penghambat peningkatan kerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah) tentunya ini termasuk tanggung jawab saya sebagai Kepala Sekolah Ponpes serta siswa yang masih minim.

Selain itu Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Kurangnya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih

minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani, pada saat ini masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi ini

Dalam strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru tentu memiliki faktor penghambat dalam proses belajar mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam madani Kerinci, salah satu faktor penyebab terjadinya penghambat motivasi kerja para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci yaitu masih adanya sarana dan prasana yang mungkin kurangnya sumber daya pendidikan, seperti buku teks, alat bantu atau fasilitas yang memadai bisa menjadi penghambat untuk proses belajar dan mengajar, inipun termasuk salah satu faktor penghambat yang mempengaruhi peningkatan motivasi kerja guru.

Solusi yang dapat kami lakukan untuk menyelesaikan kendala tersebut yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyanangkan supaya guru pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana selain itu solusi yang dilakukan dalam penyelesaian masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu melaksanakan kerjasama dengan pihak-pihak terkait, seperti melaksanakan MOU dengan pihak Kementrian Agama dan juga Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci, sehingga dengan adanya kerjasama tersebut bisa membantu kami di bidang sarana dan prasarana.

Motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku disekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. Namun dalam kenyataannya, masih ditemui adanya guru yang bekerja lebih dominan terdorong untuk memenuhi kepentingan pribadi, sehingga kurang perhatian terhadap tugas pokoknya (Benu, 2018:84).

Kerja guru merupakan kumpulan dari berbagai tugas untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepuasan dalam menjalankan tugas merupakan aspek penting bagi kinerja atau produktivitas seseorang, ini disebabkan sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja (Napitupulu, 2020:46).

Faktor pendukung motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru yaitu, Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana dan juga melihat semangat para santri yang mengikuti proses belajar dan mengajar di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani tentunya menambah

semangat para guru agar Pondok Pesantren ini menjadi lebih berkembang kedepannya peningkatan motivasi kerja guru, agar proses belajar mengajar dapat berjalan semaksimal mungkin, berbagai upaya telah kami lakukan seperti penambahan lokal belajar untuk para siswa, menciptakan asrama yang nyaman ditempati para siswa, dan sarana pendukung lainnya. Terjalannya kolaborasi antara Kepala Yayasan, Kepala Sekolah, PKM, Staf Guru dan terjalannya ketertiban proses belajar dan mengajar, serta memberikan motivasi kepada guru dalam proses belajar dan mengajar.

Strategi juga merupakan program yang digabungkan untuk mengemukakan antara keistimewaan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, dibuat untuk menetapkan tujuan, yang dapat tercapai melalui penerapan yang tepat oleh organisasi. Pengertian umum strategi adalah proses penetapan rencana para pemimpin yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, serta rangkaian suatu cara atau upaya agar tujuan bisa dicapai (Julia, 2022:391).

Sebagai pemimpin sekolah dalam menjalankan tupoksi kepala sekolah haruslah memperhatikan dan betul-betul melaksanakan tupoksi tersebut, karena jika hanya fokus pada tugas dalam pengadaan sarana dan prasarana saja akan membuat guru lalai dan lengah sebagai pendidik dan pembentuk nilai moral atau karakter pada anak didik. Tentu akan membentuk dan menumbuhkan potensi negatif guru dalam menjalankan tanggung jawabnya di sekolah dan tentunya akan berimplikasi pada

kualitas keluaran (output) sekolah yang buruk atau tidak berkarakter, tidak berkualitas, dan tidak bermental tangguh.

Guru merupakan faktor penentu yang sangat dominan dalam pendidikan pada umumnya, karena guru memegang peranan dalam proses pembelajaran, dimana proses pembelajaran merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Peranan guru meliputi banyak hal, yaitu guru dapat berperan sebagai pengajar, pemimpin kelas, perencana pembelajaran, motivator dan sebagai evaluator.

Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Indikator motivasi kerja guru yaitu: (a) kebutuhan akan berprestasi, (b) peluang untuk berkembang, (c) kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, (d) kebutuhan akan pengakuan, dan (e) gaji yang diterima.

BAB V

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti wawancarai kepada 3 narasumber dengan judul skripsi penulis yaitu "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci" yang objek penelitian penulis yaitu terfokus kepada Kepala Sekolah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, yang mana Strategi Kepala Sekolah sangat diperlukan untuk memotivasi guru dalam meningkatkan hasil kerjanya, karena Kepala Sekolah merupakan salah satu yang mempunyai peran penting untuk peningkatan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis wawancarai menggunakan metode, wawancara, dokumentasi, dan observasi, yang sudah peneliti laksanakan dapat di simpulkan sebagai berikut. Motivasi adalah suatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan

suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Motivasi dapat mempengaruhi prestasi seseorang melakukan kegiatan tertentu, apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah, sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.



Dorongan itu timbul bukan semata-mata dipusatkan pada kepentingan pekerjaan atau kepentingan bersama. Namun dalam kenyataannya, masih ditemui adanya guru yang bekerja lebih dominan terdorong untuk memenuhi kepentingan pribadi, sehingga kurang perhatian terhadap tugas pokoknya.

Strategi merupakan seperangkat perlengkapan yang melibatkan orang secara langsung untuk mengembangkan bahasa kedua ataupun bahasa asing. Jadi dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan siasat ataupun seni merancang sesuatu rencana ataupun teknik yang akan digunakan buat menggapai suatu yang yang diinginkan. Strategi juga sangatlah dibutuhkan dalam melakukan sesuatu perencanaan sehingga terlaksana dengan efisien serta berjalan dengan mudah.

Faktor pendukung strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci yaitu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang aman, dan juga menyenangkan supaya guru dan pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab walaupun dengan keterbatasan sarana dan prasarana selain itu solusi yang dilakukan dalam penyelesaian masalah di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yaitu melaksanakan kerjasama dengan pihak-pihak terkait.

seperti melaksanakan MOU dengan pihak Kementerian Agama dan juga Dinas Pendidikan di Kabupaten Kerinci, sehingga dengan adanya kerjasama tersebut bisa membantu kami di bidang sarana dan prasarana.

Faktor penghambat peningkatan kerja guru yaitu ada beberapa guru Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani yang masih kurang disiplin dalam pelaksanaan tugas dalam belajar mengajar dan juga masih minimnya buku pelajaran atau bacaan bagi santri di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Mushala yang masih dalam tahap pembangunan juga belum adanya UKS (Unit Kesehatan Sekolah) tentunya ini termasuk tanggung jawab saya sebagai Kepala Sekolah Ponpes serta siswa yang masih minim. Selain itu Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani, Kurangnya dukungan sumber daya manusia, Kepala Sekolah mungkin kesulitan dalam memberikan dukungan kepada guru-guru mereka, dikarenakan masih minimnya siswa yang ada di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani, pada saat ini masih kurangnya jumlah siswa di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani kerinci dan berbanding terbalik dengan guru yang mengajar di Ponpes Al-Kahfi ini.

Saran

Pengembangan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci memang harus diterapkan agar para guru menjadi lebih bersemangat dalam proses belajar dan mengajar.



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I

DAFTAR ISI

	Hal
DAFTAR ISI	i
BAB I PENDAHULUAN	
Latar Belakang Masalah	1
Batasan Masalah	3
Rumusan Masalah	4
Tujuan Penelitian	4
Manfaat Penelitian	4
Definisi Operasional	5
BAB II KAJIAN TEORI	
Kajian Teori	7
Pengertian Pendidikan	7
Pengertian Motivasi Mengajar.....	11
Pengertian Guru Non PNS	13
Penelitian yang Relevan	15
Kerangka Berpikir	16
BAB III METODE PENELITIAN	
Jenis dan Desain Penelitian	18
Lokasi dan Waktu Penelitian	18
Informan Penelitian	18
Teknik Pengumpulan Data	19
Instrumen Penelitian	21
Teknik Analisis Data.....	22

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	23
---	----

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR		Hal
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....		16
Gambar 3.1 Tahapan Analisis Data Model Interaktif Miles Huberman		22

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Agama Republik Indonesia.(1997). *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahnya*: Jakarta PT. Toha Putra Semarang.
- Abdussamad Zuchri. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Makassar : PT Syakir Media Prees.
- Ade Kurniawan. (2019) *Jabatan Kepala Sekolah; Antara Jabatan Administrasi Atau Jabatan Politik*, Jurnal Penelitian Sosial Agama 4(2). 3-6.
- Alhusaini, A., Muhammad K., & Syaiful E. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Tambusai, 4(3), 2168-2172.
- Ashlan Said, dkk. (2022). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Berprestai Guru*, Sumatra Barat: PT. CV. Azka Pustaka.
- Benu Imenuel. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran*, Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan, 2(2), 84.
- Chusni, Muhammad Minan, dkk. (2021). *Strategi Belajar Inovatif*. PT. Pradina Pustaka, Sukoharjo, CV. Pradina Pustaka Grup.
- Dhia Fitriah, Meggie Ulyyah Mirianda, (2019). *Kesiapan Gguru Dalam Menghadapi Tantangan Pendidikan Berbasis Teknologi*, Jurnal.Universitas PGRI Palembang, 146.
- Eka, Ardiana Titin. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, 17(02), 15-19.
- Fatikah Noor & Fildayanti. (2019). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di SMA Negeri Bareng Jombang*, Jurnal Of Islamic Education Studies, 2(2), 169.
- Fauzi, Muhammad Sanusi & Moh. Syamsul Falah. (2020). *Peran Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Studi Di SMANSU 1 Gresik*, Jurnal Manajemen Dan Tarbiyah Islam, 1(1), 58-59.

- Fitriyani, Aidil dan Zainab. (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Ideal*, 181.
- Hasriadi. (2022). *Strategi Pembelajaran*, Bantul: Mata Kata Inspirasi.
- Johar Rahmah & Hanum Latifah. (2021). *Strategi Belajar Mengajar: Untuk Menjadi Guru Yang Profesional*, Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Julaiha, S. (2019). *Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190.
- Julia Mela. (2022). *Literature Review Determinasi Struktur Organisasi Teknologi, Lingkungan Dan Strategi Organisasi*, 3(4), 391.
- Kadarsih Inge, dkk. (2020). *Peran Dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Sekolah Dasar*, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(2).195-196.
- Khalilah Nasution. (2016). *Kepemimpinan Guru Dalam Meningkatkan Efektivitas Pembelajaran PAI*, *Jurnal Darul Ilmi*, 4(1). 117-119.
- Kusman, Yuskal.(1993). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Padang: IKIP,
- Kusen, dkk. (2019). *Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru*, *Jurnal Idarah*, 3(2), 187.
- Syah, M. (2010). *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto N. (2006). *Administrasi dan Supervise Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rais Hidayat. (2019). *Kompetensi Kepala Sekolah Abad 21: Sebuah Tinjauan Teoritis*, *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 4(1). 63-64.
- Rukhayati Siti. (2020). *Strategi Guru Pai Dalam Membina Karakter Peserta Didik SMK Al-Falah Salatiga*, Jawa Tengah: LPM IAIN Salatiga.
- Sahputra, Dedi Napitupulu, (2020). *Etika Guru Pendidikan Agama Islam*. Sukabumi: PT. Haura Utama.
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Resarch & Development*. Jambi: PT Pusat Studi Agama Dan Masyarakat.

- Setiawati, Resnawati Febrian (2021). *Kompetensi Tutor Kejar Paket C dalam Meningkatkan Hasil Belajar Warga Belajar*. Jurnal Belaindika :Pembelajaran dan Inovasi Pendidikan. 3(3). 9-13.
- Sofia Sebayang, Tiur Rajagukguk, (2019). *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SD Dan SMP Swasta Budi Murni 3 Medan*, Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 2(2). 108.
- Setiyati Sri. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Teknologi Dan Kejuruan, 22(2), 201-203
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Syafril & Zelhendri Zain. (2017). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. Depok: PT Kencana.
- Taufikurrahman. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Di Era Digital*, Jurnal Megister Manajemen Pendidikan Uniska Mab, 1(1). 158
- Umiyati Tuarita, dkk (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Pt Cahaya Bintang Manise*. Jurnal Administrasi Terapan, 2(1). 119.

Abstrak

FEBY OKTIAN. 2023 “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci”. Skripsi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

(I). Dr. Yuzerisal Bustami, S.HI, MA.

(II). Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd

Kata Kunci: Strategi, Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Guru

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci, apa saja yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan strategi tersebut dan serta sejauh mana strategi itu dapat memotivasi para guru di Ponpes Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus sebagai desain penelitian. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah, pengamatan langsung di lingkungan sekolah, dan analisis dokumen terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Strategi tersebut mencakup pengembangan program pelatihan dan pengembangan profesional, pemberian apresiasi dan pengakuan atas kontribusi guru, peningkatan komunikasi dan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan sekolah, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif yang mendukung.

Penerapan strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru, terlihat dari peningkatan semangat, keterlibatan, dan kualitas pengajaran. Implikasi penelitian ini adalah memberikan masukan bagi kepala sekolah, guru, dan pihak terkait untuk terus meningkatkan strategi dalam mengelola motivasi kerja guru, sehingga kualitas pendidikan di Pondok Pesantren Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci dapat terus di tingkatkan.

Abstract

FEBY OCTIAN. 2023 "School Principal's Strategy for Increasing Teacher Work Motivation at the Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Islamic Boarding School". Islamic Education Management Thesis, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training.

Dr. Yuzerisal Bustami, S.HI, MA.

Dr. Pristian Hadi Putra, M.Pd

Keywords: Strategy, Principal, Work Motivation, Teacher

This research aims to analyze and describe the strategies used by school principals to increase teacher work motivation at the Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Islamic Boarding School, what are the supporting and inhibiting factors in implementing these strategies and to what extent these strategies can motivate teachers at the Islamic Boarding School Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci. This research uses a qualitative approach with a case study as the research design. Data was collected through in-depth interviews with school principals, direct observations in the school environment, and analysis of related documents.

The research results showed that the principal of the Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Islamic Boarding School implemented various strategies to increase teacher work motivation. This strategy includes developing training and professional development programs, providing appreciation and recognition for teacher contributions, increasing communication and teacher participation in school decision making, as well as creating a conducive and supportive work environment.

The implementation of this strategy has a positive impact on teacher work motivation, as seen from increased enthusiasm, involvement and quality of teaching. The implication of this research is to provide input for school principals, teachers and related parties to continue to improve strategies in managing teacher work motivation, so that the quality of education at the Al-Kahfi Kalam Madani Kerinci Islamic Boarding School can continue to be improved.

Lampiran 1



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama Lengkap : FEBY OKTIAN
 Tempat/Tanggal Lahir : Sungai Penuh, 08 Oktober 2000

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat : Sawahan Koto Majidin

Nama Orang tua : Ayah : Khairil Anwar

Ibu : Masniwati

No	Pendidikan	Tempat	Tahun
1.	SDN 119/III Koto Majidin Hilir	Koto Majidin Hilir	2012
2.	MTSN 2 Kerinci	Koto Majidin Hilir	2015
3.	MAN 2 Kerinci	Kemantan Agung	2019
4.	IAIN Kerinci	Sungai Liuk	2019-Sekarang

Kerinci, Desember 2023

Penulis

FEBY OKTIAN

NIM.1910206063

Lampiran 2

DOKUMENTASI PENELITIAN



K E R I N C I



s



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
K E R I N C I