

## Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidikan di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang

Nurjamila<sup>1</sup>, Ali Murtopo<sup>2</sup>, Asmariansi<sup>3</sup>

Universitas Islam Indragiri<sup>1-3</sup>,

Email Korespondensi: [nuurjamiila17@gmail.com](mailto:nuurjamiila17@gmail.com)

---

Article received: 12 Maret 2023, Review process: 03 April 2023,

Article Accepted: 15 Mei 2023, Article published: 1 Juli 2023

---

### ABSTRACT

Motivation is a gift or driving force that creates a person's enthusiasm for work and to be encouraged to take action in order to achieve the desired goal. Educators need to have motivation in order to have perseverance and work enthusiasm in achieving the desired goal. The aim of this research is to find out the school principal's strategy in developing the motivation of teaching staff and to find out what factors support and inhibit it. This research method uses a descriptive qualitative approach. The key informant for this research was the school principal, while the teacher was used as an additional informant. The data collection techniques used were observation, interviews and documentation techniques. Data analysis used data reduction methods, data presentation, conclusions and verification. The results of this research show that; First, the principal's strategy in developing the motivation of teaching staff has been going well, but it is not yet optimal. Among the principal's strategies in developing the motivation of teaching staff, namely fostering work discipline, providing motivation and direction, providing facilities and infrastructure, giving rewards, and carrying out training through MGMP. Second, supporting factors for the principal's strategy in developing the motivation of teaching staff include; availability of necessary infrastructure, provision of rewards, environmental comfort, and having a good internet network. The inhibiting factors are the lack of participation of teaching staff, lack of discipline in work and teacher communication with the school principal is not optimal.

**Keywords:** Principal strategies, motivation and teaching staff.

### ABSTRAK

Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja dan agar terdorong untuk melakukan suatu tindakan supaya dapat mencapai tujuan yang diinginkan, tenaga pendidik perlu memiliki motivasi agar memiliki ketekunan dan memiliki semangat kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik dan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor yang menjadi pendukung serta penghambatnya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Yang menjadi informan kunci dari penelitian ini adalah kepala sekolah, sedangkan guru dijadikan informan tambahan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan teknik observasi, wawancara dan

---

*dokumentasi, Analisis data menggunakan metode reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa; Pertama, strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik sudah berjalan dengan baik namun belum optimal diantara strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja, pemberian motivasi dan arahan, penyediaan sarana dan prasarana, pemberian penghargaan (reward), serta melakukan pelatihan melalui MGMP. Kedua, Faktor pendukung strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik diantaranya adalah; ketersediaan sarana prasarana yang dibutuhkan, pemberian reward, kenyamanan lingkungan, serta memiliki jaringan internet yang baik. Adapun faktor penghambatnya adalah kurangnya partisipasi tenaga pendidik, kurang disiplin dalam bekerja serta komunikasi guru dengan kepada kepala sekolah belum maksimal.*

**Kata Kunci:** Strategi kepala sekolah, motivasi dan tenaga pendidik.

## PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses interaksi antara manusia sebagai individu dan lingkungan alam semesta, lingkungan sosial, masyarakat, sosial-ekonomi, sosial politik dan sosial-budaya. Pendidikan juga dapat diartikan sebagai hidup (segala pengalaman belajar yang berlangsung dalam segala lingkungan dan sepanjang hidup) (Rustam, 2022). Pendidikan merupakan salah satu hal terpenting dalam kehidupan seseorang. Pendidikan lah yang menentukan dan menuntun masa depan dan arah hidup seseorang. Walaupun tidak semua orang berpendapat seperti itu, namun pendidikan tetaplah menjadi kebutuhan manusia nomor satu. Pendidikan dapat menciptakan seseorang yang berkualitas dan berkarakter sehingga memiliki pandangan yang luas kedepan untuk mencapai suatu cita-cita yang di harapkan dan mampu beradaptasi secara cepat dan tepat di dalam berbagai lingkungan. Karena pendidikan itu sendiri memotivasi diri kita untuk lebih baik dalam segala aspek kehidupan.

Tujuan pendidikan yang tertuang pada UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dikatakan bahwa pendidikan adalah mencerdaskan anak bangsa, oleh karena itu yang dibutuhkan saat ini untuk dapat mewujudkan tujuan pendidikan tersebut tidak mungkin akan tercapai jika tanpa bantuan dari guru. Guru adalah orang kedua dari orang tua anak-anak disekolah oleh karena itu, guru pada umumnya adalah merupakan perintis pembangunan diseluruh bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Kepala Sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah pasal 12 ayat 1 bahwa kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Djafry, 2017). Kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan fomal, yang diangkat berdasarkan tugas dan kewenangannya oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan.

---

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi pribadi yang inovatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah harusnya dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Dengan perilaku kepala sekolah yang positif dapat mendorong, mengarahkan, memotivasi seluruh warga sekolah untuk bekerja sama mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Kepala sekolah memiliki beberapa fungsi yakni sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator, motivator. Namun dalam hal ini yang paling berpengaruh pada peningkatan kinerja guru adalah sebagai motivator. Yaitu bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru melalui motivasi yang diberikannya. Karena motivasi berpengaruh untuk mengarahkan, mengaktifkan dan meningkatkan kinerja guru.

Pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberikan nasihat, saran dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkah laku para guru yang dipimpinnya (Pianda, 2018). Menurut Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 pasal 1, Tenaga Pendidik meliputi guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Dalam segi bahasa guru berasal dari bahasa Indonesia yang berarti orang yang pekerjaannya mengajar. Dan menurut ahli bahasa Belanda J.E.E. Gericke dan T. Roorda yang dikutip oleh Poedjawijatna, menerangkan bahwa guru berasal dari bahasa Sansakerta, yang artinya berat, besar, penting, baik sekali, terhormat dan juga berarti pengajar. Sedangkan dalam bahasa Inggris dijumpai beberapa kata yang berdekatan artinya dengan guru, kata *teacher* berarti guru, pengajar kata *educator* berarti pendidik, ahli mendidik dan tutor yang berarti guru pribadi, atau guru yang mengajar di rumah, memberi les pelajaran. Dalam pandangan masyarakat Jawa, guru dapat dilacak melalui akronim *gu dan ru*. *Gu* diartikan dapat *digugu* (dianut) dan *ru* berarti bisa *ditiru* (dijadikan teladan) (Muhtarom, 2018).

Guru adalah pengajar yang ada di sekolah. Sebagai seorang pengajar atau sering disebut sebagai pendidik, guru dituntut untuk menyampaikan ilmunya kepada siswa. Menasehati dan mengarahkan siswa kepada perilaku yang lebih baik dari sebelumnya. Guru adalah seseorang yang memberikan fasilitas untuk proses perpindahan ilmu pengetahuan dari sumber belajar ke peserta didik (Siti Maimunawati, 2017). Pendidik adalah orang dewasa yang bertanggung jawab memberikan pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam

---

memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT, dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri (Hidayat, 2019).

Tugas utama seorang pendidik adalah menyelenggarakan kegiatan pembelajaran agar kegiatan itu terselenggara dengan efektif, guru harus mengetahui hakikat kegiatan belajar mengajar dan strategi pembelajaran. Dengan demikian seorang guru harus mengenali potensi dan kemampuan peserta didik, menguasai strategi pembelajaran yang dipilih dan disesuaikan dengan kondisi peserta didik, menguasai materi atau bahan ajar dengan baik, serta selalu melakukan evaluasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Zaman sekarang ini banyak dijumpai guru yang memiliki ilmu dan teori pelajaran, akan tetapi sangat tidak sesuai dengan sikap di lingkungan kerjanya sehingga berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru yang kurang maksimal. Kebiasaan seperti ini jika berlangsung terus-menerus akan mengakibatkan siswa kurang mendapat hak dan kewajiban yang nantinya malas dalam mengikuti proses pembelajaran serta berpengaruh terhadap hasil belajar. Guru memiliki tugas yang berkaitan dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, nampaknya perlu ditingkatkan agar menjadi tenaga pendidik yang profesional. Peningkatan kinerja guru tidak hanya meningkatkan kompetensi melalui pemberian penataran dan pelatihan. Namun juga peningkatan sikap dan kedisiplinan guru agar berkembang menjadi lebih baik. Perlu perhatian besar untuk guru dari segi kedisiplinan, pemberian motivasi, pemberian bimbingan dan pemberian insentif gaji yang baik agar dapat bekerja secara maksimal.

Penjelasan di atas menggambarkan fakta yang masih sering di jumpai dalam dunia pendidikan, bahwa motivasi dan kinerja guru perlu di perbaiki dalam lingkungan kerja yang dipimpin oleh kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan menganalisis situasi di lingkungan kerja, seperti membimbing, memberi keteladanan, memotivasi kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Sekolah SMA Islam Alhusniyah merupakan institusi pendidikan mulai dari TPQ, MDTA, PAUD, TK, SD, SMP, hingga SMA dan merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berdiri megah dan berkembang di Jl. Kelapa Gading Pulau Kijang, dan Jl. Lingkar Tembilaan. Sekolah ini berlokasi strategis, sehingga mudah terjangkau dengan kendaraan pribadi maupun umum.

Berkaitan dengan hal ini, pada kenyataannya yang penulis amati dilapangan bahwa sarana prasarana yang dimiliki oleh sekolah telah cukup dalam memenuhi kebutuhan proses pembelajaran. Namun seiring dengan hal tersebut, muncul beberapa masalah disekolah yaitu tentang motivasi dan kinerja guru yang kurang maksimal. Diantaranya yaitu tentang kedisiplinan guru dalam bekerja kurang maksimal, belum optimal dalam menjalankan tugasnya, partisipasi dan komunikasi guru kepada kepala sekolah belum maksimal dan seingnya datang terlambat. Berdasarkan kondisi tersebut maka kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengupayakan solusi untuk memecahkan masalah atau hambatan yang ada. Berdasarkan permasalahan yang ada, dari pengamatan dilapangan tersebut

---

maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat sebuah judul penelitian tentang strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yakni penelitian yang memahami pada suatu gejala dan fenomena dengan berbagai metode alamiah (Sugiono, 2010). Penelitian dilakukan di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang, Kecamatan Reteh Kabupaten Indragiri Hilir Provinsi Riau. Waktu lama penelitian dilakukan dengan kurun waktu kurang lebih 3 bulan semenjak dikeluarkannya surat riset dari tanggal 15 Februari 2023 sampai tanggal 15 Mei 2023. Informan kunci dalam penelitian ini yakni Kepala Sekolah, sedangkan Guru sebagai informan tambahan. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi (Margono, 2015). Teknik analisa data dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiono, 2014).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Observasi pada penelitian ini dilakukan di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang, untuk memperoleh data-data dari hasil observasi mengenai kepala sekolah mengenali dengan baik seluruh potensi personel tenaga pendidik, menempatkan bawahan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan serta kesenangannya, berperilaku adil terhadap tenaga pendidik, dan menjadi teladan yang baik, memberikan Motivasi serta memberikan dorongan moral. Penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi di sekolah SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang.

Observasi item 1 dan 2 setelah peneliti lakukan observasi 7x diketahui bahwa Kepala Sekolah SMA Islam Alhusniyah sudah mengenal dengan baik seluruh potensi personel tenaga pendidik. Dikatakan sudah mengenal baik karena kepala sekolah sudah membangun komunikasi, mempertanyakan minat, melakukan eksperimen, melakukan pengayaan diri, memberi kesempatan terhadap guru untuk ikut pelatihan dan memberikan motivasi.

Observasi item 4 setelah peneliti lakukan observasi 7x diketahui bahwa kepala sekolah sudah melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik. Dikatakan sudah melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik karena kepala sekolah sering melakukan pembinaan disiplin kerja, membuat aturan-aturan, melakukan supervisi, melakukan pengawasan, mengajak para guru berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mengikutsertakan para guru untuk ikut pelatihan.

Observasi item 5-8 setelah peneliti lakukan observasi 7x diketahui bahwa SMA Islam Alhusniyah untuk penempatan kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah sudah sesuai. Dikatakan sesuai karena sebelum menempatkan tenaga pendidik pada pekerjaannya kepala sekolah terlebih dahulu menyesuaikan mana yang benar-benar dibutuhkan dalam sekolah tersebut kemudian melihat latar belakangnya dari para calon tenaga pendidik jika memang sesuai maka ditempatkanlah tenaga pendidik tersebut sesuai dengan kemampuan, kesenangan

---

dan keahliannya. Namun ada juga beberapa guru tidak sesuai dengan jurusannya namun guru tersebut merasa mampu untuk mengambil tugas tersebut.

Observasi item 9 setelah peneliti lakukan observasi 7x diketahui bahwa di SMA Islam Alhusniah, berperilaku adil dan tidak membedakan antara satu dengan lainnya itu sangat penting. Kepala sekolah sudah berusaha berperilaku adil menjalin keakraban dengan guru tanpa memandang status sosial, berusaha untuk selalu memberikan waktu dan perhatian yang cukup saat berinteraksi dengan seluruh tenaga pendidik, membantu guru jika sedang dalam kesulitan, memberikan sama lain.

Observasi item 10 setelah peneliti lakukan observasi 7x diketahui bahwa di SMA Islam Alhusniah sudah berusaha untuk menjadi tauladan yang baik bagi bawahannya. Yang dilakukan oleh Kepala sekolah yaitu hadir secara aktif dalam kehidupan sekolah dan selalu berusaha tidak datang terlambat kecuali ada kendala tertentu, bertutur kata sopan, dan menyampaikan yang mana baiknya dibalik itu demi kebaikan sesama, saling menghargai dan memiliki sifat peduli dan walaupun sepenuhnya belum bisa menjadi teladan yang baik, namun selalu berusaha memperbaiki kesalahan dan memberi contoh yang baik kepada bawahannya.

Observasi item 1 dan 2 setelah peneliti lakukan observasi 7x diketahui bahwa di SMA Islam Alhusniah dalam memberikan motivasi dan dorongan terhadap tenaga pendidik sudah cukup bagus, karna mampu memberikan masukan, memberikan arahan, memberikan dukungan yang tepat untuk mencapai tujuan, memberikan dorongan yang positif dalam meningkatkan semangat kerja dan motivasi dilingkungan sekolah.

Sesuai hasil observasi yang peneliti paparkan di atas maka observasi ini di kuatkan oleh hasil wawancara yang telah peneliti lakukan di SMA Islam Alhusniah. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan satu orang kepala sekolah dan dua orang guru tentang strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik di SMA Islam Alhusniah.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara kepada sebagai data penguat dari observasi yang peneliti lakukan, pertama yang berkaitan dengan Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik di SMA Islam Alhusniah sebagai berikut:

Butir pertanyaan pertama sesuai dengan instrumen yang diajukan kepada kepala sekolah, pertanyaannya yaitu sebagai kepala sekolah bagaimana cara ibu mengenali seluruh tenaga pendidik disekolah ini? Adapun jawaban dari kepala sekolah yaitu mengungkapkan bahwa:

“Membangun komunikasi dengan para guru, mempertanyakan minat guru, melakukan eksperimen, melakukan pengayaan diri, memberi kesempatan terhadap guru untuk ikut pelatihan dan memberikan motivasi”.

Pertanyaan yang sama diajukan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru di SMA Islam Alhusniah yang

---

pertanyaannya yaitu, menurut bapak?ibu apakah kepala sekolah mengenali seluruh tenaga pendidik di sekolah ini? Jawaban dari guru tersebut sejalan yaitu:

“Membangun komunikasi dengan kami, mempertanyakan apa minat dan hobi kami, melakukan eksperimen, melakukan pengayaan diri, memberi kesempatan terhadap guru untuk ikut pelatihan dan memberikan motivasi agar kami para guru semangat dalam menjalankan tugas”.

Pertanyaan kedua, apa upaya yang ibu lakukan dalam meningkatkan seluruh potensi tenaga pendidik? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Untuk meningkatkan potensi tenaga pendidik harus di supervisi, diberi masukan-masukan, kemudian supaya mereka berpotensi dalam melaksanakan tugas itu ada diadakan MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran), setiap guru dalam satu bulan menjalankan satu kali MGMP di Kabupaten, disamping itu guru mengikuti pelatihan-pelatihan, melakukan evaluasi, kemudian kesejahteraan diperhatikan sehingga dia nyaman dalam melaksanakan tugas”.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru di SMA Islam Alhusniyah, menurut bapak/ibu bagaimana kepala sekolah meningkatkan seluruh potensi tenaga pendidik? Guru menjawab bahwa:

“Seperti yang disebutkan kepala sekolah, bahwasanya kepala sekolah selalu memberi masukan ataupun arahan terhadap tenaga pendidik, diarahkan kepada kami untuk mengikuti MGMP, diikutsertakan kami menjalankan pelatihan-pelatihan, dievaluasinya kami agar kepala sekolah mengetahui sejauh mana potensi kami meningkat, kesejahteraan selalu diperhatikan”.

Pertanyaan ketiga, bagaimana upaya ibu dalam memberikan penempatan kerja pada tenaga pendidik yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan kesenangannya? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan kepala sekolah bahwa sebelum menempatkan pekerjaan calon tenaga pendidik kepala sekolah memperhatikan latar belakang pendidikan dari calon tenaga pendidik, misalnya mata pelajaran Pendidikan Agama Islam latar belakang gurunya harus dari Jurusan Pendidikan Agama Islam. Dan ada juga dari beberapa guru tidak dari latar belakang yang sesuai dengan jurusannya tetapi Disamping itu kita berusaha bagaimana dia agar mencintai mata pelajarannya. Memperhatikan sikap dan penampilan dari calon tenaga pendidik”.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru di SMA Islam Alhusniyah menurut bapak/ibu apakah kepala sekolah memberikan penempatan kerja pada tenaga

---

pendidik disesuaikan dengan kemampuan, keahlian dan kesenangannya?  
Jawaban Guru sejalan bahwa:

“Ya, karena sebelum penempatan kerja ini kepala sekolah memang sudah melihat terlebih dahulu bagaimana latar belakang, kemampuan dan keahlian guru tersebut”.

Pertanyaan keempat, bagaimana cara ibu menerapkan perilaku adil terhadap tenaga pendidik? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Menjalin keakraban dengan guru tanpa memandang status sosial, membantu guru jika sedang dalam kesulitan, memberikan gaji sesuai, berusaha untuk tidak pilih kasih ataupun tidak membedakan satu sama lain”.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru menurut bapak apakah kepala sekolah menerapkan perilaku adil terhadap tenaga pendidik? Jawaban Guru tersebut sejalan bahwa:

“Sejauh ini yang saya liat kepala sekolah selalu berusaha membantu guru jika dalam kesulitan, memberi gaji kepada setiap karyawan khususnya kepada tenaga pendidik, berteman dengan guru dengan tidak memandang guru tersebut dari latar belakang sosialnya bagaimana”.

Pertanyaan kelima, bagaimana upaya ibu sebagai pemimpin agar menjadi suri tauladan yang baik kepada tenaga pendidik? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Menjalankan tanggung jawab sebagai kepala sekolah, berusaha tidak datang terlambat kecuali ada kendala tertentu, bertutur kata sopan, walaupun terkadang ada peristiwa yang membuat marah dan menyampaikan yang mana baiknya dibalik itu demi kebaikan sesama, saling menghargai dan memiliki sifat peduli dan walaupun sepenuhnya belum bisa menjadi teladan yang baik karna yang namanya manusia pasti ada aja terbuat salah, namun berusaha selalu memperbaiki kesalahan dan memberi contoh yang baik kepada bawahan”.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru, apakah kepala sekolah sudah berusaha menjadi suri tauladan yang baik bagi tenaga pendidik? Jawaban guru sejalan bahwa:

“Ya, sejauh ini kepala sekolah selalu berusaha memberi teladan yang baik walau terkadang ada kesalahan namun dibalik itu kepala sekolah selalu berupaya untuk memperbaiki, selalu berusaha memberikan contoh yang positif untuk ditiru bawahan, baik dalam tutur kata maupun priadinya. Meskipun hal ini sulit tapi kepala sekolah selalu berusaha agar layak menjadi contoh yang baik bagi bawahannya”.

Pertanyaan keenam, bagaimana upaya ibu dalam membangkitkan semangat tenaga pendidik? Kepala sekolah menjawab :

“Membangkitkan semangat tenaga pendidik dengan memberikan motivasi para guru dengan cara menciptakan suasana yang harmonis dan saling bekerja sama sesama guru, berusaha memenuhi sarana prasana yang diperlukan guru dalam melaksanakan tugasnya, memberikan gaji, THR, dan memberikan reward/penghargaan dan hukuman”.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru yaitu bagaimana kepala sekolah membangkitkan semangat tenaga pendidik? Jawaban guru tersebut sejalan bahwa:

“Sejauh ini saya melihat kepala sekolah memberikan motivasi kepada para guru sudah cukup baik, menyenangkan serta nyaman. Karena suasana kerja yang diciptakan oleh ibu kepala sekolah sendiri itu bersifat kekeluargaan dan harmonis. Beliau juga memiliki sifat ramah tamah, selalu memberikan support, berusaha memenuhi sarana prasarana yang dibutuhkan, memperhatikan lingkungan kerja, pemberian gaji, pemberian THR, memberikan reward kepada guru-guru yang kinerjanya baik, dan memberi hukuman”.

Pertanyaan ketujuh, bagaimana upaya ibu dalam memberikan dorongan moral kepada tenaga pendidik? Kepala sekolah menjawab:

“Dalam memberi dorongan saya sebagai kepala sekolah mendengarkan setiap permasalahan guru dengan begitu saya berusaha memberikan masukan yang terbaik, ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru, yaitu apakah kepala sekolah memberikan dorongan moral kepada tenaga pendidik? Jawaban guru tersebut sejalan bahwa:

“Ya, ketika kita punya masalah kepala sekolah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita, setelah mendengarkan kepala sekolah juga berusaha membantu untuk memberi solusi atau memberi saaran untuk memecahkan masalahnya”.

Pertanyaan kedelapan, bagaimana pembinaan yang dilakukan agar potensi tenaga pendidik disekolah ini tetap berjalan dengan baik? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Pembinaan yang dilakukan agar poteni tenaga pendidik di sekolah ini tetap berjalan dengan baik, saya sebagai kepala sekolah melakukan kedisiplinan kerja, membuat aturan-aturan yang harus ditaati, melakukan pengawasan, saling menghargai dan melibatkan mereka dalam setiap

---

keadaan, baik yang sesuai dengan tupoksi guru maupun kegiatan sosial. Selain itu memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi mereka secara mandiri. Juga mengadakan pelatihan di sekolah serta mengajak guru untuk ikut pelatihan. Saya juga memberikan peluang kepada semua warga sekolah untuk memanfaatkan sebaik mungkin sarana dan prasarana yang telah disediakan”.

Pertanyaan yang sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru yaitu, Apakah Kepala Sekolah melakukan pembinaan agar potensi tenaga pendidik disekolah ini tetap berjalan dengan baik? Guru tersebut menjawab dengan sejalan bahwa:

“Ya, kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin kerja, membuat aturan-aturan yang harus ditaati, selalu melakukan pengawasan, memberi arahan kepada pendidik dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Setiap ada kegiatan kepala sekolah pasti melibatkan kami para guru-guru yang ada disekolah ini, dan kegiatan tersebut kebersamaan diantara guru-guru semakin kuat dan harmonis. Kepala sekolah juga memberikan kesempatan kepada kami para guru untuk meningkatkan kemampuan kami dalam melaksakan tugas hal tersebut kami lakukan dengan mengikuti pelatihan.”.

Berikutnya berkaitan dengan Hambatan yang dihadapi dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik di SMA Islam Alhusniyah. Untuk mengetahui hambatan apa saja yang dihadapi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik. Maka peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah dan guru untuk melengkapi data tersebut. Pertanyaan yang diajukan kepada kepala sekolah sebagai berikut. Apa faktor penghambat dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik di sekolah ini? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Faktor penghambat dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik masih ada yang kurang peduli dengan arahan kepala sekolah, belum maksimalnya komunikasi guru dengan saya dan masih ada beberapa guru yang tidak patuh, tidak menjalankan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas secara maksimal seperti kurang disiplin waktu, datang terlambat.”

Pertanyaan yang sama ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru yaitu, Apa faktor penghambat dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik? Guru menjawab dengan sejalan bahwa:

“Berbicara faktor penghambat tidak jauh yang dikatakan oleh ibu kepala sekolah, seperti kurangnya kesadaran guru, guru yang kurang peduli dan ada beberapa guru yang tidak patuh, kurang disiplin waktu, datang terlambat dalam menjalankan tugasnya selain itu kendala lainnya kurangnya kesadaran para guru akan perlunya pengembangan diri dan

---

profesionalisme serta kemampuan dirinya, komunikasi guru kepada kepala sekolah masih belum maksimal. Pada dasarnya tidak ada lembaga yang tidak memiliki hambatan dari segala hal apalagi dalam peningkatan”.

Wawancara selanjutnya yaitu, Apa faktor pendukung dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik disekolah ini? Kepala sekolah menjawab bahwa:

“Tidak memaksakan keadaan agar ketersediaan sarana prasarana sekolah langsung terpenuhi, jaringan internet, lingkungan kerja yang nyaman, dan pemberian reward”.

Pertanyaan sama juga ditanyakan kepada bapak Jamaluddin, S.Ag dan ibu Herni Masniah, S.Pd.I sebagai guru, apa faktor pendukung dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik? Guru menjawab dengan sejalan bahwa:

“Adanya apresiasi dari kepala sekolah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, ketersediaan sarana prasarana yang dibutuhkan, memberikan reward, kenyamanan dan lingkungan yang menyenangkan, dan memiliki jaringan internet yang baik

### **1. Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang**

Adapun Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang berdasarkan hasil observasi dan wawancara didapatkan hasil sebagai berikut:

#### **a. Mengenal dengan baik seluruh potensi personel tenaga pendidik**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa mengenal dengan baik seluruh potensi personel tenaga pendidik bermula kepala sekolah membangun komunikasi, mempertanyakan minat, melakukan eksperimen, melakukan pengayaan diri, memberi kesempatan terhadap guru untuk ikut pelatihan dan memberikan motivasi

Sedangkan berdasarkan dari hasil wawancara dari tiga informan yang kesimpulannya adalah: bahwasanya SMA Islam Alhusniyah dalam mengenal dengan baik seluruh potensi personel tenaga pendidik membangun komunikasi, mempertanyakan minat/hobi para guru, melakukan eksperimen, melakukan pengayaan diri, memberi kesempatan terhadap guru untuk ikut pelatihan dan memberikan motivasi.

Jadi, dari hasil observasi dan didukung dengan hasil wawancara tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala sekolah sudah mengenal seluruh potensi personel tenaga pendidik.

#### **b. Pembinaan Tenaga Pendidik**

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa pembinaan tenaga pendidik kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin kerja, melakukan supervisi, melakukan pengawasan, membuat aturan-aturan

---

yang harus ditaati, mengajak para guru berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan mengikutsertakan para guru untuk ikut pelatihan.

Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan yang kesimpulannya adalah: bahwasanya pembinaan tenaga pendidik di SMA Islam Alhusniyah sudah dilakukan dengan cara kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin kerja, supervisi, melakukan pengawasan, berpartisipasi, membuat aturan-aturan yang telah disepakati bersama, mengikuti pelatihan-pelatihan.

Jadi dari hasil observasi dan didukung dengan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwasanya melakukan pembinaan terhadap tenaga pendidik diharapkan agar dapat meningkatkan kedisiplinan guru dalam bekerja, mentaati aturan yang telah dibuat dan disepakati bersama-sama.

c. Menempatkan Tenaga Pendidik sesuai dengan keahlian, kemampuan serta kesenangannya

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa penempatan kerja tenaga pendidik dimulai dengan melihat tenaga apa yang dibutuhkan, menyeleksi lalu disusul dengan melihat latar belakang tenaga pendidik, namun jika ada yang tidak sesuai dengan latar belakangnya kepala sekolah terlebih dahulu menanyakan kemampuan dan senang tidaknya dia dengan tupoksi yang ingin ditetapkan. Sedangkan berdasarkan dari hasil wawancara tiga informan yang kesimpulannya adalah: dalam penempatan tenaga pendidik akan disesuaikan dengan, keahlian, kemampuan, kesenangan serta kemauannya.

Jadi, dari hasil observasi dan didukung dengan hasil wawancara tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwasanya penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara menyeleksi dan melihat latar belakang keahlian, kemampuan, kesenangan calon tenaga pendidik agar tidak keliru dalam penempatan kerjanya.

d. Berperilaku Adil

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah sudah berusaha menerapkan perilaku adil terhadap tenaga pendidik, menjalin kekeluargaan di sekolah tanpa membedakan satu dengan yang lainnya, memberi gaji, membantu guru yang sedang dalam kesulitan meluangkan waktu dan memberikan perhatian kepada tenaga pendidik. Sedangkan Berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan kesimpulannya adalah: berperilaku adil terhadap tenaga pendidik tidak membedakan-bedakan satu dengan yang lainnya, saling membantu, memberikan gaji yang sesuai dengan pekerjaannya. Jadi, dari hasil observasi dan didukung dengan hasil wawancara tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwasanya perilaku adil yang diterapkan oleh kepala sekolah selalu mengusahakan agar tenaga pendidik merasa tidak dibeda-bedakan dengan yang lainnya.

e. Suri Tauladan

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah selalu berusaha menjadi suri tauladan yang baik bagi bawahannya.

---

Hal-hal yang biasa dilakukan kepala sekolah agar menjadi suri tauladan yang baik adalah: melaksanakan Sholat lima waktu, hadir secara aktif dalam kehidupan sekolah, tidak datang terlambat kecuali ada kendala tertentu, bertutur kata yang baik, saling menghargai dan peduli sesama. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan yang kesimpulannya adalah: kepala sekolah sudah berusaha menjadi suri tauladan yang baik bagi tenaga pendidik dan selalu berusaha memperbaiki kesalahan dan memberi contoh yang baik kepada bawahannya.

Jadi, dari hasil observasi dan didukung dengan hasil wawancara maka peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala sekolah sebagai pemimpin bertanggung jawab dalam memberikan contoh yang baik terhadap bawahannya dengan tujuan agar menjadi pemimpin yang berakhlak mulia dan nantinya para bawahan dapat mencontoh perilaku yang baik dibalik kepala sekolah.

#### f. Motivasi dan Dorongan Moral

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa kepala sekolah pemberian motivasi dan dorongan moral dilakukan dengan memberikan semangat kerja, memberikan masukan-masukan, memberikan arahan, memberi dukungan dan arahan yang baik terhadap tenaga pendidik. Sedangkan berdasarkan hasil wawancara dari tiga informan yang kesimpulannya adalah: motivasi dan dorongan moral terhadap tenaga pendidik diberikan secara positif agar dapat meningkatkan semangat kerja dan motivasi di lingkungan sekolah.

Motivasi dalam bentuk kata-kata atau kalimat dari Kepala Sekolah untuk guru sangat diperlukan agar semangat kerja guru di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang meningkat. Hal ini sejalan dengan teori dalam buku Vip Paramarta, menurut teori Alex S. Nitisemito, "semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara giat sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik".<sup>1</sup>

Berdasarkan teori tersebut, dapat diketahui bahwa pemberian motivasi baik dalam bentuk sikap dan kata-kata merupakan solusi untuk memotivasi serta mengarahkan guru untuk meningkatkan kerjanya. Kepala sekolah harus berupaya memberikan semangat untuk guru baik dalam rapat ataupun sebelum memulai suatu pekerjaan. Pengarahan juga perlu dilakukan oleh Kepala Sekolah kepada para guru melalui rapat, dan Kepala Sekolah berupaya menyesuaikan dengan sifat dan karakter setiap guru.

## 2. Faktor Pendukung dan Penghambatan yang dihadapi oleh Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang

### a. Faktor Pendukung dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwasanya beberapa hal yang menjadi faktor pendukung daripada mengembangkan motivasi tenaga pendidik adalah : 1) dari segi Ketersediaan Sarana dan Prasarana yang di butuhkan, 2) dari segi kenyamanan lingkungan, 3) dari segi

---

adanya pemberian reward 4) terdapat jaringan internet yang baik. Sedangkan berdasarkan dari hasil wawancara tiga informan yang kesimpulannya adalah: faktor pendukungnya adalah dari segi tempat, dari segi sarana prasarana, dari segi pemberian reward, dan juga jaringan yang baik.

Jadi, dari hasil observasi dan didukung dengan hasil wawancara tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwasanya ketersediaan tempat yang nyaman, ketersediaan sarana dan prasarana, pemberian reward serta terdapat jaringan internet yang baik dapat dijadikan sebagai penunjang utama atas ketercapaian daripada mengembangkan motivasi tenaga pendidik itu sendiri.

#### b. Faktor Penghambat dalam Mengembangkan Motivasi Tenaga Pendidik

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwasanya dari segi disiplin waktu dalam bekerja yang kurang, partisipasi guru kepada kepala sekolah yang kurang. komunikasi antar guru dengan kepala sekolah belum maksimal menjadi faktor penghambat. Sedangkan berdasarkan dari hasil wawancara dari tiga informan yang kesimpulannya adalah: bahwasanya faktor penghambatnya ialah dari segi kurang disiplin waktu dalam bekerja, partisipasi guru kepada kepala sekolah kurang, dan juga dari beberapa guru yang kurang berkomunikasi dengan kepala sekolah.

Jadi, dari hasil observasi yang didapatkan dan dibandingkan dengan hasil wawancara maka peneliti menyimpulkan bahwasanya kepala sekolah harus menerapkan dan menanamkan kedisiplinan yang kuat. Dengan disiplin maka motivasi tenaga pendidik dapat meningkat, Partisipasi seorang guru sangat ditunggu dan diharapkan oleh Kepala Sekolah, sebab dengan adanya partisipasi akan menambah ide-ide yang baru sekaligus rumusan solusi untuk menghadapi permasalahan yang ada di sekolah serta komunikasi di sekolah memiliki tujuan agar setiap personil sekolah dapat paham atas pekerjaannya dan terdorong untuk berprestasi dengan baik, mengerjakan tugas dengan penuh kesadaran.

## SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yakni strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang sudah baik, strategi kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik. *Pertama*, pembinaan disiplin kerja dan waktu dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara memberi contoh keteladanan sikap disiplin waktu, disiplin tanggung jawab dalam bekerja, mengontrol, memberi teguran dan sanksi yang telah disepakati bersama. *Kedua*, yang dilakukan oleh kepala sekolah memberikan motivasi, gaji ataupun reward sebagai penyemangat, mengarahkan guru untuk mengikuti pelatihan dan melakukan pendekatan dengan maksud memotivasi guru agar bekerja lebih baik lagi. *Ketiga*, kepala sekolah melakukan komunikasi yang baik dengan para guru agar tercipta komunikasi yang baik.

Faktor-faktor dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik di SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang, Faktor penghambat yang *Pertama*, disiplin waktu dalam bekerja yang kurang, hal ini dapat diamati dengan adanya guru yang

---

terlambat tidak di sekolah, terlambat dalam jam mengajar, tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. *Kedua*, partisipasi guru kepada kepala sekolah yang kurang. *Ketiga*, komunikasi antar guru dengan kepala sekolah belum maksimal, karena kesibukan masing-masing. Solusi yang diperlukan dari kendala dalam mengembangkan motivasi tenaga pendidik adalah pertama, kepala sekolah melakukan pembinaan disiplin kerja, memberikan contoh yang baik kepada tenaga pendidik, memberikan motivasi dan arahan, serta mengoptimalkan komunikasi yang baik terhadap guru. Faktor pendukungnya adalah, ketersediaan sarana dan prasarana yang di butuhkan, kenyamanan lingkungan, adanya pemberian reward dan memiliki jaringan internet yang baik.

### UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan Terimakasih Penulis kepada kedua orangtua yang telah menghantarkan penulis sampai pada pendidikan tinggi di Universitas Islam Indragiri, ucapan terimakasih peneliti kepada pihak sekolah SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk dapat melangsungkan penelitian dan memperoleh data, terutama kepada Ibu Dra.Hj.Jamilah selaku Kepala Sekolah SMA Islam Alhusniyah serta guru-guru SMA Islam Alhusniyah Pulau Kijang, ucapan terimakasih penulis kepada kedua Dosen Pembimbing yang selalu sedia memberikan sumbangan pemikiran selama penelitian ini berlangsung, dan ucapan terimakasih peneliti kepada Jurnal IHSAN : Jurnal Pendidikan Islam yang telah menerbitkan karya penulis, #Nurjamila.

### DAFTAR RUJUKAN

- Djafry, N. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish.
- Hidayat, C. W. & R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. LPPPI.
- Margono, S. (2015). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Muhtarom, M. D. R. D. (2018). *Menjadi Guru yang Bening Hati*. Deepublish.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru*. CV Jejak.
- Rustam, E. R. (2022). *Buku Ajar Pengantar Pendidikan*. Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Siti Maimunawati, M. A. (2017). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran*. 3M Media Karya.
- Sugiono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiono. (2014). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.