

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR

Hardiansyah, dan Menik Aryani

Administrasi Pendidikan, FIP IKIP Mataram

Email: theardyst@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja kepala sekolah sebagai motivator di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara. Subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah, guru, dan karyawan SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain wawancara, dokumentasi, dan observasi. Teknik analisis data menggunakan model interaktif yang meliputi tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara yaitu dengan 1) membuat empat program, yaitu a) memfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah, b) mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar dengan membuat program tahunan, program semester, dan rencana program pembelajaran (yang mengikuti kurikulum terbaru, yakni kurikulum 2013), c) penyediaan sarana dan prasarana, dan d) menegakkan disiplin di lingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja; 2) pelaksanaan program kerja berjalan cukup baik. Meskipun masih ada kendala, kepala sekolah bersikap tanggap terhadap permasalahan yang ada dan melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung; 3) kepala sekolah melakukan evaluasi kinerja guru dan karyawan mulai dari proses pelaksanaan sampai dengan pembuatan laporan hasil kerja; dan 4) kepala sekolah memberikan *reward* kepada guru dan karyawan yang berprestasi berupa ucapan terima kasih maupun berupa benda.

Kata kunci: Peran, Kepala Sekolah, Motivasi

Latar Belakang

Lembaga pendidikan yang tersebar di seluruh tanah air selalu mengalami pasang surut dalam usaha mencapai kemajuannya, karena berbagai kendala ada yang dapat diatasi dan ada pula yang tidak dapat diatasi. Persoalan apa saja timbul dari faktor internal lembaga tersebut, atau dapat pula dari faktor eksternal. Dari sisi faktor internal lebih banyak berasal dari kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin lembaga, agar dapat menjalankan roda kepemimpinannya dalam rangka mencapai visi dan misinya.

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan, dalam menjalankan tugas manajerial kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi

kepribadian, dimana kompetensi ini menuntut kepala sekolah harus memiliki (1). Integritas kepribadian yang kuat, (2). Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala sekolah, yang meliputi memiliki rasa keingintahuan yang tinggi terhadap kebijakan, teori, praktik, mampu secara mandiri mengembangkan diri sebagai upaya pemenuhan rasa ingin tahu, (3). Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas, yang meliputi cenderung selalu memberi informasi secara transparan dan profesional kepada orang lain mengenai rencana, proses pelaksanaan dan efektifitas program, (4). Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, (5). Memiliki

bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin.

Motivasi kerja pegawai adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi untuk menunjang pencapaian tujuan yang ditetapkan. Dalam sebuah lembaga khususnya di SMP Negeri 1 Gangga Kabupaten Lombok Utara seringkali para pegawai merasa tertekan karena banyaknya tugas yang dikerjakan sehingga memicu munculnya kesulitan dan konflik. Untuk meminimalisir konflik tersebut, kepala sekolah membuat jadwal dengan para pegawai dan guru-guru dimana mengadakan rapat teratur perbulan khususnya dengan para pegawai yang menempati posisi tertentu dan memiliki permasalahan dengan tugas yang diembannya, tujuan pertemuan tersebut adalah untuk memeberikan motivasi sehingga para pegawai memiliki kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas karena merasakan adanya perhatian dari atasan.

Dilihat dari permasalahan-permasalahan tersebut maka faktor motivasi kerja pegawai menarik untuk dikaji dimana motivasi yang mengarah kepada bimbingan kerja dapat menggerakkan kreatifitas kerja.

Kajian Literatur

A. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi dalam beberapa buku sumber diberikan pengertian secara berbeda dan beragam sesuai dengan cara pandang dari para penulis. Walaupun demikian kalau dilacak secara bahasa, maka istilah motivasi berasal dari bahasa latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan, dorongan atau gejolak, motivasi berasal dari kata motif yang artinya sebagai daya penggerak, pendorong seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan (Winardi. 2001). Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan atau aktifitas kepada seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu

dalam rangka mencapai kepuasan atau tujuan (Depdikbud. 1994). Motivasi kerja adalah sesuatu atau kondisi yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau semangat bergerak (Martoyo. 2000). Kondisi yang dimaksudkan tersebut dapat berhubungan dengan lingkungan kerja, demikian juga yang dimaksud dengan lingkungan kerja di sini adalah lingkungan sekolah. Sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdapat sejumlah orang yang berpartisipasi dan bekerjasama serta mempunyai peranan dan sangat penting untuk dapat digerakkan atau diberikan motivasi dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Motivasi menjadi faktor penentu bagi perilaku orang-orang yang bekerja atau dapat dikatakan perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Untuk menambah wawasan dan khasanah yang lebih luas tentang pengertian dari motivasi tersebut tampaknya perlu juga dikutipkan beberapa pengertian motivasi di samping pengertian motivasi yang telah disebutkan dalam uraian sebelumnya, seperti Mangkunegara (2003) menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dari dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Mcdonald yang dikutip Hamalik (1992) menjelaskan motivasi adalah suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afektif dan reaksi untuk mencapai tujuan. Kemudian Flippo (1984) yang memberikan pengertian motivasi sebagai suatu keahlian dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai. Gorton (1976) menjelaskan bahwa motivasi adalah merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, dan motivasi erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang, motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan seseorang melakukan

pekerjaan dengan lebih bersemangat, karena dalam melakukan pekerjaan tersebut ia melaksanakannya dengan senang hati dan dengan dorongan yang kuat untuk melakukannya.

Berdasarkan pada beberapa pengertian motivasi dalam uraian-uraian sebelumnya, tampaknya ada unsur persamaannya yaitu bahwa motivasi tersebut merupakan dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga tercapai tujuan suatu organisasi dengan maksimal juga. Kemudian kalau pengertian motivasi tersebut dikaitkan dengan tugas kepala sekolah sebagai seorang motivator dalam bidang pendidikan di sekolah, ini berarti bahwa seorang kepala sekolah tersebut harus mampu menciptakan kondisi atau lingkungan sekolah agar semua orang yang berpartisipasi atau semua sumberdaya manusia terdorong dari dalam dirinya sendiri, memiliki harapan maupun terangsang untuk dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal sehingga tujuan organisasi atau sekolah juga dapat tercapai dengan baik.

B. Faktor-faktor dan Cara-cara Memotivasi

Ada banyak faktor yang mampu memotivasi para pekerja, seperti situasi industrial karyawan yang bersangkutan dalam hal bisa lingkungan rumah tangganya, lingkungan masyarakat, kebutuhan, aspirasi, keinginan (Winardi. 2004). Faktor lainnya yang digunakan untuk memotivasi kerja adalah uang, karena uang dapat digunakan atau ditukar dengan barang-barang atau jasa yang bernilai ekonomis, yang dapat memuaskan kebutuhan fisiologikal dan kebutuhan dasar. Kebutuhan fisiologikal dan uang dalam pandangan orang banyak, maka uang merupakan simbol hasil yang dicapai, sukses, prestasi, atau kekuasaan sebagai sarana memenuhi kebutuhan sosial yang lebih tinggi. Ada juga pendapat yang menyatakan bahwa

keterbatasan uang sebagai sebagai alat memotivasi orang dalam melaksanakan pekerjaan dan menyatakan pentingnya kelompok kerja sebagai kekuatan yang memotivasi (Winardi. 2004). Kemudian ada juga pendapat yang menyatakan bahwa motivasi antara orang yang satu dengan orang yang lainnya sangatlah berbeda, ada banyak paktor yang mempengaruhinya, diantaranya adalah faktor kewibawaan, ambisi, pendidikan dan umur (Tery.dan Leslie W.Rue. 2001). Pendapat yang lainnya adalah bahwa motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh faktor individual dan organisasi. Faktor individual tersebut mencakup kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan. Kemudian faktor yang berasal dari organisasi tersebut mencakup gaji, keamanan pekerjaan sesama kerja pekerja, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pada uraian fator-faktor motivasi tersebut, maka sebagai seorang kepala sekolah dalam rangka memotivasi bawahnya atau semua sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi sekolahnya seharusnya mempertimbangkan faktor yang bersifat individual maupun faktor organisasi sekolahnya. Seorang kepala sekolah agar dapat berhasil memotivasi bawahnya haruslah memperhatikan, mengenal, memahami, menghargai dan mencoba untuk memenuhi dengan segala peluang dan keterbatasannya berbagai kebutuhan-kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan-kemampuan sumber-daya manusia yang ada di sekolahnya sehingga semua sumberdaya manusia tersebut terdorong, terangsang, dan mempunyai harapan-harapan dalam melaksanakan tugasnya dan bertugas dengan baik dan maksimal. Di sisi lain seorang kepala sekolah harus mampu mengelola semua material dan fasilitas yang ada di sekolah apakah menyangkut persoalan keuangan seperti gaji dan kesejahteraan yang lainnya, keamanan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan,

kekompakan dan kerja sama sesama pekerja, melakukan pengawasan, memberikan pujian dan penghargaan kepada bawahan, dan menumbuhkan kondisi agar para bawahannya menjadi mencintai pekerjaan itu sendiri.

C. Teori-teori Motivasi

Dalam sumber kepustakaan disebutkan ada beberapa teori tentang motivasi, diantaranya adalah: (1) teori motivasi berdasarkan harapan, (2) teori motivasi berdasarkan kebutuhan, (3) teori motivasi berdasarkan keadilan, dan (4) teori motivasi berdasarkan kepuasan.

1. Teori Motivasi Berdasarkan Harapan

Teori motivasi berdasarkan harapan beranggapan bahwa yang menjadi pendorong utama seseorang untuk dapat lebih giat bekerja karena adanya harapan yang disertai dengan penuh keyakinan, bahwa apa yang diusahakan atau dikerjakan akan berhasil. Ada beberapa variasi model teori, formulasi-formulasi teori yang lebih baru yang menyebut ada tiga konsep esensial yang menentukan, tinggi rendahnya motivasi harapan (*expectancy*) disingkat E, Valensi (*valence*) disingkat V, dan peralatan (*instrumental*) disingkat dengan I (Hoy dan Miskel, 1987).

Harapan merupakan keyakinan bahwa apa yang diusahakan oleh seseorang akan mengarah pada keberhasilan dalam mencapai tujuan. Harapan merupakan keyakinan subyektif seseorang dalam serangkaian kegiatan tertentu akan didapat suatu hasil atau tujuan positif yang tinggi. Misalnya seorang guru merasa yakin dengan usaha-usahanya sendiri dapat memperbaiki atau meningkatkan kecapan hidup pada masyarakat yang kurang mampu, maka orang itu mempunyai tingkat harapan tinggi. Jadi tingkat harapan yang tinggi akan menyebabkan adanya motivasi yang tinggi. Valensi merupakan suatu tingkat kemenarikan atau keinginan seorang

individu dikaitkan dengan suatu penghargaan. Sebab seseorang diberikan tugas melaksanakan pekerjaan, maka untuk itu mereka diberi insentif, seperti, gaji, prestasi, kondisi kerja yang baik, kesempatan untuk maju dan sebagainya. Valensi ditentukan apabila mereka mengindikasikan apa yang mereka inginkan dari suatu pekerjaan. Valensi dikatakan tinggi bila terdapat ketertarikan di dalam meningkatkan suatu usaha. Selanjutnya peralatan merupakan korelasi yang diperoleh antara melakukan suatu pekerjaan dengan menerima penghargaan.

Teori motivasi yang berdasarkan harapan dari Vroom ini dikembangkan oleh Porter dan Lawler, kemudian Nadler (Handoko, 2003., Atkinson (1964). Berdasarkan teori motivasi yang sudah ada, Atkinson mengembangkan teori Vroom dengan mengajukan teori motivasi berdasarkan harapan. Teori tersebut mempunyai generalisasi secara umum tingkah laku yang ditentukan oleh suatu relasi multiplikatif bukan aditif diantara harapan-harapan, peralatan-peralatan, dan valensi-valensi seseorang. Hoy dan Miskel (1987) menyatakan perbedaan konseptual yang mendasar dari teori Vroom dan Atkinson adalah bahwa Atkinson hanya memfokuskan pada satu jenis motivasi intrinsik, yaitu prestasi, sedangkan Vroom memfokuskan pada motivasi ekstrinsik memandang kekuatan motivation dalam tiga variabel pada persamaan berikut: $M = f(M \times E \times I)$, *Motivation* = $f(\text{motive} \times \text{expectancy} \times \text{Incentive})$.

Ada beberapa istilah yang merujuk pada persamaan arti: (a) *motive* merujuk disposisi secara umum tentang individu yang berusaha untuk memuaskan kebutuhan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya kebutuhan untuk dipenuhi, (b) *expectancy* kebutuhan subjektif

tentang kemungkinan pemberian tindakan yang berhasil dalam memuaskan kebutuhan, dan (c) *incentive* adalah perhitungan subyektif tentang ganjaran yang diharapkan untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut Atkinson terdapat tiga faktor motivasi yaitu motif, harapan dan insentif. Model Atkinson ini telah dites dalam sejumlah situasi *experimental*. Model ini telah diaplikasikan untuk mengukur kebutuhan-kebutuhan prestasi. Istilah-istilah persamaan diekspresi secara positif dan negatif. Motivasi untuk mencapai keberhasilan dan motivasi menghindari kegagalan (Hoy dan Miskel, 1987).

a. Motif

Para ahli psikologi berpendapat bahwa dalam diri individu ada sesuatu yang menentukan perilaku, bekerja dengan cara tertentu untuk mempengaruhi perilaku tersebut. Ada yang menyebut penentu perilaku tersebut dengan istilah kebutuhan atau *need*, ada yang menyebutnya dengan istilah motif, ada pula yang menggunakan kedua istilah tersebut secara bergantian, misalnya Miskel *et al* (1967) dan Mc Clelland (1987) menggunakan istilah motif dan motivasi dalam arti yang sama, dan motif didapat dari hasil belajar. Selanjutnya ia mengatakan bahwa semua motif tentu didasari emosi akan tetapi motif itu sendiri tidak sama dengan emosi, dan bahwa motif merupakan dorongan untuk berubah dalam kondisi yang

efektif. motif tidak dapat dilihat begitu saja dari perilaku, karena motif tidak selalu seperti yang tampak, kadang-kadang malahan berlawanan dengan yang tampak. Berdasarkan hal tersebut ia berpendapat bahwa untuk menemukan motif yang mendasari suatu perbuatan, cara yang terbaik ialah dengan menganalisis motif yang ada di dalam fantasi seseorang.

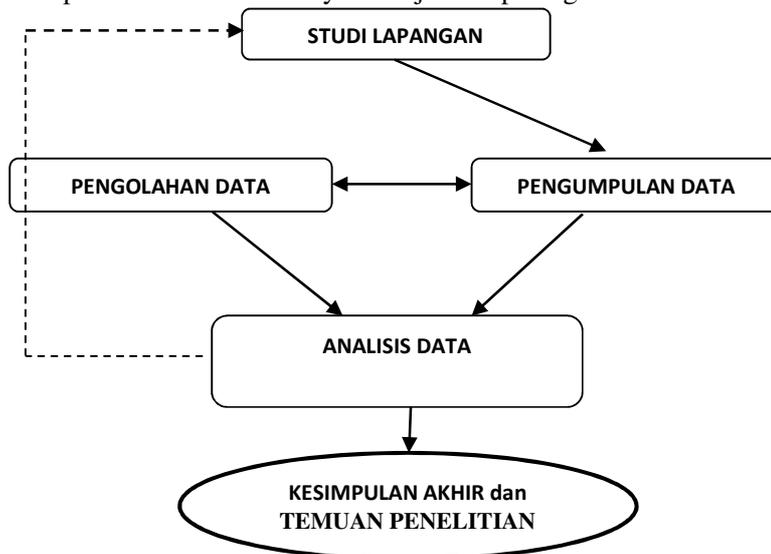
Atkinson (1983)

menganggap motif sebagai suatu disposisi laten yang berusaha dengan kuat untuk menuju ke tujuan tertentu, tujuan itu dapat berupa prestasi, afiliasi, ataupun kekuasaan. Motivasi adalah keadaan individu yang terangsang yang terjadi jika suatu motif yang telah dihubungkan dengan suatu penghargaan yang sesuai misalnya saja, jika sesuatu perbuatan akan dapat mencapai tujuan motif yang bersangkutan.

Metode Penelitian

Salah satu unsur penting dalam penelitian adalah menentukan pendekatan yang akan digunakan, karena penelitian ini akan mendeskripsikan secara detail dan mendalam tentang peran kepala sekolah sebagai motivator di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara secara lisan maupun tulisan. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan menggunakan rancangan studi kasus. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam kepada informan dan pengumpulan data dokumen pendukung tentang motivasi oleh kepala sekolah.

Adapun desain Penelitiannya ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2: Desain Penelitian kualitatif

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara kepala sekolah bertindak memotivasi dan menggerakkan bawahannya agar memperoleh keterampilan dan pengetahuan serta kecakapan yang nantinya akan berguna dalam menjalankan tugasnya. Tugas yang lain dari kepala sekolah sebagai seorang manajer adalah menggerakkan personilnya agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin sesuai dengan tugasnya masing masing dalam hal ini kepala sekolah memotivasi personilnya dengan menegakkan disiplin dan berbagai usaha agar dapat bekerja dengan sebaik mungkin. Pelaksanaan program kerja sekolah di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara sudah berjalan dengan cukup baik, kepala sekolah selalu aktif membantu apabila ada guru atau karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Kepala sekolah memberikan pengarahan atau contoh mengenai hal-hal yang dapat membantu kelancaran kerja. Seperti yang dikemukakan oleh bapak kepala sekolah: “bahwa pelaksanaannya

sudah berjalan dengan baik, namun kendalanya tentunya ada saja.” Dalam pelaksanaan program yang berjalan, kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan guru dan karyawan. Sesekali kepala sekolah mengecek keruang guru dan apabila ada kepentingan dengan administrasi sekolah, atau informasi mengenai kepentingan sekolah kepala sekolah memberikan informasi atau jika perlu diadakan rapat.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah melakukan koordinasi dengan guru dan karyawan agar informasi yang diterima dapat tersampaikan kepada bawahannya guna tercapainya kinerja yang optimal. Tidak lepas dari komunikasi kepala sekolah juga melakukan pengawasan dan pengendalian. Pengawasan dan pengendalian dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Pengawasan dan pengendalian tersebut merupakan kontrol agar kegiatan pendidikan disekolah terarah pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan secara

langsung yaitu dengan melihat secara langsung kegiatan guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas di tempat kerja. Selain itu pengawasan juga dilakukan dengan melihat jadwal dan daftar hadir para guru. Pengawasan tidak langsung biasanya dilihat dari laporan yang dibuat oleh guru dan karyawan seperti yang dikemukakan oleh kepala tata usaha. "Biasanya bapak kepala sekolah berkunjung keruang guru dan TU untuk menanyakan siapa yang tidak masuk, biasanya juga dengan melihat hasil kerja melalui laporan yang ada."

Pembahasan

Pelaksanaan program kerja merupakan wujud dari perencanaan yang sudah ada. Pelaksanaan program kerja yang ada di sekolah SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara dilaksanakan sesuai dengan pembagian tugas yang ada. Pelaksanaannya sudah berjalan dengan baik meskipun ada kendala. Kepala sekolah mempunyai sikap yang tanggap dalam mengatasi permasalahan yang ada. Dalam pelaksanaan program kerja kepala sekolah selalu mengadakan informasi berupa rapat-rapat kecil sebagai monitor dari pelaksanaan program kerja yang ada apabila mengalami kendala dalam pembelajaran maka kepala sekolah akan mengadakan bimbingan.

Sebagai seorang motivator seorang kepala sekolah melakukan usaha dalam rangka pemenuhan kebutuhan sarana dan sarana serta menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan. Kepala sekolah SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara melakukan usaha dengan cara pengembangan lingkungan fisik dan pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana. Lingkungan kerja yang kondusif secara fisik akan menumbuhkan motivasi guru dan karyawan. Upaya kepala sekolah yang lain dalam meningkatkan

profesionalitas tenaga kependidikan dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja.

Kegiatan presensi juga sebagai bagian penegakkan disiplin guru dan karyawan disekolah. Adanya motivasi tentu akan memberikan semangat kerja guru dan karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.

1. Berdasarkan informasi yang didapat dari penelitian, hambatan kepala sekolah yang lain dalam melaksanakan perannya sebagai seorang motivator yaitu masih adanya bawahan yang menutup diri untuk menerima masukan dari orang lain. Hal ini tentunya akan menghambat proses pencapaian tujuan dari pengembangan sekolah. Kepala sekolah perlu didukung oleh semua pihak dalam hal mencapai tujuan organisasi banyaknya individu yang bekerja dalam suatu organisasi menyebabkan bertemunya berbagai macam sifat yang ada pada individu. Dengan adanya sifat yang demikian, diharapkan kepala sekolah lebih peka terhadap berbagai macam kepribadian yang dimiliki anggotanya.
2. Upaya yang Dilakukan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Mengatasi Hambatan Mengoptimalkan Kinerja Guru dan Karyawan Di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara.

Upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatasi hambatan yang ada kaitannya dengan upaya mengoptimalkan kinerja guru dan karyawan yaitu:

- a. Melakukan Koordinasi dengan guru dan Karyawan

Koordinasi dapat diartikan sebagai mengatur kegiatan

yang akan dilakukan agar jelas tugas, wewenang dan tanggung jawab setiap personil sehingga sesuai dengan struktur organisasi. Pengoptimalan kinerja guru dan karyawan di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara dilakukan oleh kepala sekolah dengan melakukan koordinasi dengan berbagai guru dan karyawan.

- b. Melakukan bimbingan secara individu dan kelompok kepada guru dan karyawan.

Bimbingan secara individu dan kelompok yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah untuk memotivasi bawahannya dengan memberikan pengarahan dan bimbingan mengenai pekerjaan yang dilaksanakan. Hal ini menunjukkan adanya sikap peduli dan adanya kerjasama. Bimbingan yang dilakukan kepala sekolah merupakan usaha dalam mengetahui permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh personilnya yang kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan atau evaluasi untuk semua rencana kegiatan yang berlangsung di sekolah sebelum mengambil keputusan.

- c. Melakukan pelatihan Diklat untuk guru dan karyawan

Pelatihan atau diklat tercermin sebagai upaya kepala sekolah dalam mendorong bawahannya untuk meningkatkan profesionalitasnya untuk berprestasi. Upaya yang

dilakukan kepala sekolah tentunya akan menjadikan para guru dan karyawan memperoleh pengalaman dan keterampilan baru dalam melaksanakan tugas-tugas yang nantinya akan meningkatkan hasil kerja.

- d. Pemberian *reward* terhadap guru dan karyawan yang berprestasi.

Kinerja guru dan karyawan tentunya perlu dihargai oleh sebab itu pemberian penghargaan/*reward*

merupakan salah satu bentuk upaya kepala sekolah SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara dalam memotivasi bawahannya. Pemberian sebuah penghargaan dalam bentuk apapun tentunya akan mendorong semangat kerja,

dengan pemberian *reward* para anggota organisasi merasa bahwa mereka diperhatikan hasil kerjanya, merasa diakui, dan dihargai.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Sebagai seorang motivator kepala sekolah melakukan perannya dalam meningkatkan kinerja guru dan karyawan dengan program kerja: a) menfokuskan pada pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolah, b) Mengembangkan kreativitas guru dalam mengajar dengan membuat rencana program tahunan, semester dan rencana program pembelajaran dan mengikuti kurikulum yang ada yaitu kurikulum 2013, c) Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasana d) Menegakan disiplin

dilingkungan sekolah dengan memberikan contoh hadir tepat waktu pada jam kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diajukan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi upaya peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Berikut beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagi SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara: a) Koordinasi perlu ditingkatkan antara semua guru dan karyawan sehingga pelaksanaan program kerja baik dari segi Administratif maupun Kependidikan dapat berjalan lebih maksimal, b) Kerja sama yang sudah terjalin di SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara perlu ditingkatkan untuk mempererat hubungan kerja yang akan menjalin terciptanya lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, c) Komunikasi antara guru dan karyawan perlu ditingkatkan baik secara formal dan non formal sehingga terjalin keakraban atau kekeluargaan.
2. Bagi Kepala Sekolah SMPN 1 Gangga Kab. Lombok Utara: a) Menerapkan disiplin kerja dengan hadir tepat waktu dan mengisi daftar hadir guru, b) Melakukan komunikasi dua arah baik secara formal dan informal dengan guru dan karyawan, c) Pengembangan tenaga kependidikan melalui pelatihan perlu ditambah.
- 3.

Referensi

Mulyasa, E, 2006. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Wukir, H, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.

Cholid Narbuko. (2005). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Depdiknas.(2006). *Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB*. Jakarta : BP. Cipta Karya.

Dewi Irawati. (2013). *Pelaksanaan Komunikasi Koordinatif untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Karyawan di SMK Muhammadiyah Karangmojo*. Skripsi. UNY.

Didin Kurnidin dan Imam Machali. (2013). *Manajemen Pendidikan Konsep dan Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta. AR Ruzz Media.

Handari Nawawi. (1995). *Administrasi Sekolah*. Jakarta: Gunung Agung.

Handari Nawawi. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.

Handari Nawawi. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gajahmada University Press

Lelys Cristina. (2013). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Muhammadiyah 1 Tempel Sleman*. Skripsi. UNY

Malayu S.P Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

Moh.Surya. (2003). *Pengantar Psikologi Pendidikan*, Bandung: FIP-IKIP Bandung.

Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional “ Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK”*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan*

Menyenangkan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.