

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

**Amalia Br Kaban, Nurul Hidayah Tambusai, Viani Alya Masysyra**  
**Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.**

e-mail: <sup>1)</sup> [amelia.kaban@icloud.com](mailto:amelia.kaban@icloud.com) , [nurulhidayahtambusai72@gmail.com](mailto:nurulhidayahtambusai72@gmail.com) ,  
[vianialyamayshra@gmail.com](mailto:vianialyamayshra@gmail.com)

**ABSTRAT**

*The implementation of tasks in educational units is considered crucial to achieve the set targets. Tasks are assigned to systems deemed capable of executing them effectively. This study aims to analyze the role of the principal as a motivational factor in improving teacher performance at SMP Muhammadiyah 05 Medan. The approach used in this research is qualitative with a descriptive method. Data collection techniques include interviews with key informants, observations, reference tracing, and documentation. Data analysis is conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing, while ensuring data validity standards are maintained. The results of this study indicate that the distribution of tasks in educational units must align with the individual expertise of each professional to ensure tasks are completed optimally and not neglected*

**Keywords:** *Principal, Motivator, Teacher Performance, SMP Muhammadiyah 05 Medan*

**ABSTRAK**

Pelaksanaan tugas di satuan pendidikan dianggap sangat krusial untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Tugas diberikan kepada sistem yang dinilai mampu melaksanakannya dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepala sekolah sebagai faktor motivasi dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 05 Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara dengan informan utama, observasi, penelusuran referensi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sambil memastikan validitas data tetap terjaga. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembagian tugas di satuan pendidikan harus disesuaikan dengan keahlian individu masing-masing, untuk memastikan tugas dapat diselesaikan dengan optimal dan tidak terbengkalai.

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru, SMP Muhammadiyah 05 Medan.

## 1. PENDAHULUAN

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

Peran kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru sudah menjadi perhatian pada literatur Pendidikan. Kepala sekolah yang hebat bagi guru-guru mereka. Mereka dapat menginspirasi guru-guru dengan visi yang jelas dan memberikan dukungan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan itu. Oleh sebab itu, penelitian ini akan menganalisis strategi dan Tindakan yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di SMP Muhammadiyah 05 Medan dalam memotivasi guru dan meningkatkan kinerja mereka. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam memotivasi guru. Kepemimpinan

transformasional melibatkan kepala sekolah yang memiliki visi yang kuat, mampu menginspirasi guru-guru, memberikan dukungan dan umpan balik yang konstruktif, memfasilitasi pengembangan profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, pentingnya untuk mempertimbangkan konteks khusus SMP Muhammadiyah 05 Medan. Sebagai salah satu sekolah yang berbasis pada nilai-nilai Islam, kepala sekolah juga dapat menggabungkan nilai-nilai keagamaan dan moral dalam Upaya mencakup penggunaan nilai-nilai agama dalam komunikasi an pengembangan professional guru.<sup>1</sup>

Salah satu kinerja yaitu hasil kerja seseorang baik secara mutu ataupun kuantitas sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan.<sup>2</sup> Kinerja guru sangat mempengaruhi proses dan hasil pembelajaran siswa.

Oleh sebab itu, dibutuhkan

Usaha-usaha guna meningkatkan kinerja pendidik agar dapat mencapai tujuan

Pendidikan secara maksimal. Salah satu factor penentu kinerja guru adalah motivasi. Motivasi yaitu dorongan atau potensi dalam diri seseorang yang menyebabkannya berbuat atau berusaha untuk mencapai tujuan.<sup>3</sup> Tanpa adanya motivasi, seseorang cenderung enggan untuk bekerja dan berprestasi. Begitu pula bagi guru, motivasi menjadi factor penting yang mempengaruhi semangat dan kreativitasnya dalam menjalankan tugas mengajar. Guru yang termotivasi akan lebih antusias merancang pembelajaran, mencari berbagai sumber belajar, serta berinovasi untuk mencapai suasana pembelajaran yang menyenangkan bagi siswa.

Beberapa factor yang mempengaruhi Tingkat motivasi guru antara lain kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, kesempatan pengembangan diri, seta dorongan dan apresiasi dari kepala sekolah.<sup>45</sup> Di sekolah, kepala sekolah berperan sbagai motivator utama bagi kinerja guru. Pemberian motivasi yang tepat sasaran dari kepala sekolah diyakin mampu menumbukan semngat baru bagi para guru. Motivasi dapat berupa ucapan apresiasi, penghargaan, adorongan untuk meningkatkan kompetensi, hingga fasilitasi bagi pengembangan diri guru.kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang berfungsi memelihara dan mengatur seluruh aspek yang terkait dengan kelancaran proses kegiatan sekolah. Salah satu aspek penting yang memerlukan perhatian kepala sekolah adalah kinerja guru. Sebagai motivator utama, kepala sekolah berperan meningkatkan dan memelihara motivasi pendidik agar dapat berkinerja secara optimal.

Beberapa pendekatan yang ditempuh kepala sekolah yang ditempuh kepala sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan sebagai motivator antara lain. Pertama pemberian apresiasi langsung keada guru yang berkinerja baik. Apresiasi diberikan dalam bentuk pujian, penghargaan tertulis maupun penghargaan formal. Kedua, memberikan dorongan kepada para guru untuk mengikuti program peningkatan kompetensi seperti seminar, workshop, dan lomba karya ilmiah. Ketiga, memfasilitasi kegiatan study banding atau kunjungan laboratorium untuk menambah wawasan dan pengalaman mengajar guru. Keempat, memberikan penghargaan berupa insentif bagi guru yang

<sup>1</sup> Leithwood, dkk, "Review of research: Hoe leadership influences student learning," university of Minnesota, Center for Applied Research and Educational Improvement, (2004), h.7-9

<sup>2</sup> Saifuddin Azwar, "Metode Penelitian", (Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2013), h.32

<sup>3</sup> Bangun Wijaya, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010), h.89

<sup>4</sup> Slameto, Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya, (Jakarta: Rineka Cipta, <sup>5</sup>), h.134

telah menghasilkan karya ilmiah atau prestasi lainnya.<sup>6</sup> Namun demikian, pemberitahuan motivasi tersebut perlu dievaluasi efektivitasnya terhadap peringkat kinerja guru secara berkelanjutan dan bermakna. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek yang kompleks, termasuk aspek psikologi seperti kepuasan dan kebutuhan akan pengakuan. Oleh sebab itu, pendekatan motivasi kepala sekolah perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan yang beragam dari setiap guru. Evaluasi terhadap efektivitas peran kepala sekolah sebagai motivator sangat diperlukan untuk menentukan model pemberian motivasi yang paling optimal.

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

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data penelitian meliputi partisipan, lokasi, dan dokumen. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara dengan informan utama, observasi, penelusuran referensi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dengan memperhatikan standar validitas data. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pembagian tugas di satuan pendidikan.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan memberikan beragam bentuk motivasi pada para guru dengan tujuan guna meningkatkan kinerja mereka. Salah satu bentuk motivasi adalah penghargaan berupa piagam, sertifikat, atau hadiah bagi guru yang berprestasi dalam lomba mata pembelajaran antar sekolah. Hal ini tidak hanya memberikan apresiasi atas prestasi guru, tetapi juga mendorong mereka untuk terus berusaha lebih baik.

Selain itu, kepala sekolah juga memberikan umpan balik positif atas kinerja mengajar guru melalui supervisi langsung di kelas atau evaluasi hasil ujian siswa. Dengan demikian, guru bisa melihat kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar serta memiliki motivasi guna terus meningkatkan kinerja. Tanggung jawab baru diberikan kepada guru yang kompeten, seperti menjadi koordinator program ekstrakurikuler atau event sekolah. Hal ini tidak hanya menunjukkan kepercayaan kepala sekolah terhadap kemampuan guru, tetapi juga memberikan motivasi tambahan untuk berkontribusi lebih dalam pengembangan sekolah.<sup>7</sup>

Kepala sekolah juga mengadakan berbagai kegiatan seperti seminar, pelatihan, dan memberikan dana untuk pengembangan diri guru. Ini membantu meningkatkan kompetensi dan kapasitas guru dalam mengajar. Selain itu, kepala sekolah juga memastikan adanya fasilitas yang memadai untuk pengembangan diri guru, seperti akses internet dan perpustakaan sekolah yang lengkap. Hal ini memberikan dorongan bagi guru untuk terus mengembangkan diri.

Dampak dari motivasi yang diberikan kepala sekolah pada peningkatan kinerja guru sangat signifikan. Para guru merasa dihargai dan semangat untuk bekerja lebih baik lagi guna mendapatkan penghargaan berikutnya. Mereka juga lebih giat meningkatkan kompetensi dengan mengikuti berbagai pelatihan, sehingga kualitas proses pembelajaran menjadi lebih bervariasi dan kreatif.<sup>89</sup>

Hasil belajar siswa pun meningkat, terlihat dari peningkatan rata-rata nilai Ujian Nasional setiap tahunnya. Motivasi guru untuk terlibat aktif pada kegiatan sekolah, baik akademik maupun non-akademik, juga meningkat. Mereka merasa nyaman dan bangga menjadi bagian dari sekolah karena adanya kegiatan bersama yang mempererat ikatan emosional.

Selain itu, motivasi kepala sekolah juga berdampak pada peningkatan keterampilan mengajar guru. Mereka menjadi lebih terampil dalam menyusun perencanaan pembelajaran, memakai metode pembelajaran yang bervariasi, dan mengevaluasi hasil belajar siswa. Tidak hanya itu, motivasi yang diberikan kepala sekolah juga mendorong peningkatan kompetensi dan kualifikasi guru. Banyak guru yang mengikuti pelatihan, sertifikasi, dan

---

<sup>6</sup> Mardiasme, *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Adminitrasi Pendidikan, Vol. 4 No. 1(2016), h.15

<sup>7</sup> Sugiarto, dkk, *Pengantar Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 120

<sup>8</sup> Hasibuan, *Manajemen Dasar Organisasi, dan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi AKSARA, 9), H. 89

pendidikan lanjutan untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam mengajar.<sup>10</sup>

Seluruh upaya tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan keterikatan dan kepuasan kerja guru secara keseluruhan. Mereka merasa dihargai, puas dengan lingkungan kerja, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap sekolah. Kerjasama antar guru juga meningkat, terlihat dari semangat untuk saling berbagi ide, mengamati, belajar, dan bekerja sama dalam berbagai kegiatan sekolah. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan prestasi sekolah secara keseluruhan.<sup>9</sup>

Dukungan fasilitas dan sarana pendukung yang diberikan oleh kepala sekolah juga turut mendukung peningkatan kinerja guru. Perlengkapan sekolah yang memadai, fasilitas TIK yang lengkap, dan lingkungan sekolah yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Tidak hanya itu, motivasi yang diberikan juga meningkatkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah. Mereka menjadi lebih baik dalam merencanakan program sekolah, mengorganisir sumber daya manusia, dan memotivasi bawahan.<sup>10</sup>

Frederick Herzberg berpendapat terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi, yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, sering disebut sebagai motivator, yang mencakup prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kemajuan atau promosi, pekerjaan itu sendiri, dan potensi untuk pertumbuhan pribadi, serta kebutuhan yang terkait dengan ketidakpuasan kerja.<sup>11</sup> Bila dikaitkan dengan teori ini maka, Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan sudah menjalankan dua faktor yang dapat mendorong motivasi belajar dan mengajar pada siswa maupun guru dapat dilihat dari berbagai kegiatan dan program yang diselenggarakan terbukti memberikan dorongan positif terhadap motivasi siswa dan guru.

Abraham Maslow dalam Fomenky mengatakan bahwa ada lima kebutuhan dalam memotivasi seseorang, yaitu: 1) Kebutuhan Psikologis: seperti rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan tempat tinggal), seks, dan kebutuhan fisik lainnya, 2) Kebutuhan Keamanan: termasuk keselamatan dan perlindungan dari kerugian fisik dan emosional, 3) Kebutuhan Sosial: mencakup kasih sayang, rasa dimiliki, diterima dengan baik, dan persahabatan, 4) Kebutuhan Penghargaan: meliputi faktor penghargaan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan, dan perhatian, dan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri: dorongan untuk mencapai potensi penuh, termasuk pertumbuhan, pencapaian potensial, dan pemenuhan diri.<sup>12</sup>

Maka bila dikaitkan dengan teori ini Kepala Sekolah SMP Muhammadiyah 05 Medan sudah mengarah kepada kriteria yang di sebutkan dalam upaya menumbuhkan motivasi dan semangat belajar serta mengajar siswa dan guru dan terbukti efektif dilihat dari kinerja guru dan peningkatan prestasi siswa yang meningkat. Berbagai upaya yang di lakukan sudah mencerminkan perlakuan yang di butuhkan dalam mendorong motivasi.

Dengan demikian, motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah punya dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja guru, mutu pendidikan secara keseluruhan, serta pengembangan sekolah sebagai lembaga pendidikan yang berkualitas.

#### 4. KESIMPULAN

Bentuk motivasi kepala sekolah sebagai motivasi antara lain memberikan penghargaan, umpan balik, tanggung jawab baru, pelatihan, serta kegiatan Bersama. Memotivasi dari kepala sekolah berdampak positif terhadap peningkatan kinerja guru, diantaranya semangat bekerja, peningkatan kompetensi, kreativitas pembelajaran, peningkatan prestasi siswa, serta keterlibatan aktif guru dalam.

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

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arifin Imron. 2018. Skripsi “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru”. Medan: Universitas Negeri Medan.
- Azwar Saifudd. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fitri Rachmiati Sunarya, Implementasi Teori Motivasi Frederick Herzberg Dalam Sebuah Organisasi, *Jurnal Sosial dan Budaya Syar-I*, 9(3)  
<https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i3.25915>
- Hasibuan Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Organisasi, dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

<sup>10</sup> A. L. Ilyas, “Manajemen Berbasis Sekolah,” (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), h. 58

- Ilyas, A. L. 2004. “*Motivasi Beprestasi.*” Jurnal Psikologi.
- Kadji, Y. 2012. Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, 9(1), 1–15.  
<http://id.portalgaruda.org/>
- Leithwood, dkk. 2014. “*Review of research: Hoe leadership influences student learning.*” university of Minnesota, Center for Applied Research and Educational Improvement.
- Mardiasme. 2016. *Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*”. Jurnal Adminitrasi Pendidikan. Vol. 4 No. 1
- Mulyasa, E. 2014. “*Manajemen Berbasis Sekolah.*” Bandung: Remaja Rosdakarya
- Purwanto, Ngalim. 2009. “*Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan*”. Bandung Remaja Rosdakarya.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta:  
Rineka Cipta.
- Sotjipto, ddk. 2007. *Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiarto, dkk. 2009. *Pengantar Adminitrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wijaya Bangun. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.