

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) NAJAHIYAH
PALEMBANG**



SKRIPSI SARJANA S.1

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)**

Oleh:

Nindi Ayuningsih

NIM. 12 29 0046

Prodi Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS ILMU TARBIYAH & KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH
PALEMBANG**

2016

Hal : Pengantar Skripsi

Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Ilmu
Tarbiyah dan Keguruan
UIN Raden Fatah Palembang
di
Palembang

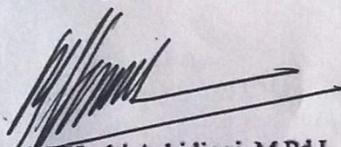
Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah diperiksa dan diadakan perbaikan-perbaikan seperlunya, maka skripsi yang berjudul " **UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH NAJAHIYAH PALEMBANG** " yang ditulis oleh saudari NINDI AYUNINGSIH, NIM. 12 29 0046 telah dapat diajukan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang.

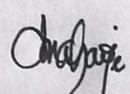
Demikianlah terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I


Drs. M. Hasbi Ashidiqqi, M.Pd.I
NIP. 19560220 198503 1 002

Palembang, Januari 2017
Pembimbing II


M. Hasbi, M.Ag.
NIP. 19760131 200501 1 002

Skripsi Berjudul

**UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH PALEMBANG**

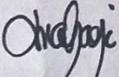
yang ditulis oleh saudara Nindi Ayuningsih, NIM. 12 29 0046
telah dimunaqasyahkan dan dipertahankan
di depan Panitia Penguji Skripsi
pada tanggal 28 Desember 2016

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I)

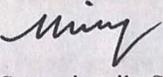
Palembang, 28 Desember 2016
Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Panitia Penguji Skripsi

Ketua

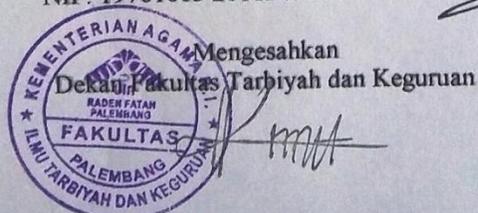

M. Hasbi M. Ag
NIP. 19760131 200501 1 001

Sekretaris


Kris Setyaningsih, S.E, M.Pd.I
NIP. 19640902 199003 2 002

Penguji Utama : Drs. H. Najib Haitami
NIP. 19540812 198503 1 004

Penguji Kedua : Fitri Oviyanti, M.Ag
NIP. 19761003 20112 2 001



Mengesahkan
Dekan, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

MOTTO

“Kenyataan hari ini adalah mimpi kemarin,
dan mimpi hari ini adalah kenyataan esok hari.”

[Hasan Al Banna]

“carilah dari apa yang dianugerahkan Allah untuk meraih kehidupan akhirat, dan
janganlah kamu lupakan bagianmu dari kenikmatan dunia.”

[QS. Al Qashash 77]

“kebanyakan orang mengatakan intelektualitaslah yang membuat seorang
ilmuwan hebat. Mereka salah, yang membuatnya hebat adalah karakter.”

[Albert Einstein]

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Yang tercinta kedua orang tuaku *Bapak Ismail dan Ibu Hodijah* yang selalu memberikan doa terbaiknya, kasih sayang, motivasi, moril & material yang tak henti-hentinya

Yang tersayang saudara-saudari kandungku *Ninda Adelia, Aji Kurniawan Alqi-Fari & Muhammad Dimas Ramadhan* beserta keluarga besar yang selalu menyemangati & mendukungku

Yang terhormat *Bapak Drs. HM. Hasbi Ashddiqie, M.Pd.I & Bapak M. Hasbi, M.Ag* yang telah memberi bimbingan & arahan kepada kami dalam kelancaran pembuatan skripsi ini.

Keluarga besar prodi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2012 dan kepada seluruh sealmamater UIN Raden Fatah Palembang

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang”. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau yang selalu istiqomah di jalan-Nya.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.I) pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang

Dengan selesainya penyusunan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak membantu, baik berupa moril maupun materil. Terutama kepada:

1. Allah Swt. yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Drs. H. M. Sirozi, M. A., Ph. D., Selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Bapak Prof. Dr. Kasinyo Harto, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang

4. Bapak M. Hasbi, M.Ag dan Ibu Kris Setyaningsih, S.E., M.Pd., selaku Ketua Prodi dan Sekretaris Prodi MPI yang telah memberi arahan kepada saya selama kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
5. Bapak Drs. HM. Hasbi Ashiddiqie, M.Pd.I, selaku Pembimbing I dan Bapak M. Hasbi, M.Ag, selaku Pembimbing II yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak/ Ibu dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang yang telah sabar mengajar dan memberikan ilmu selama saya kuliah di UIN Raden Fatah Palembang.
7. Bapak Ali Amin, S.Pd.I., selaku Kepala Madrasah, Ibu Nyimas Rohma, S.Pd.I., selaku Kepala Tata Usaha, dan Seluruh Guru Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang yang telah ikhlas memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan sedikit waktunya untuk mengisi angket
8. Ayahanda (Bpk. Ismail) dan Ibunda (Ibu Hodijah) yang dengan kesabaran dan ketabahan serta keikhlasannya dalam mendidik. Dengan tak lupa memanjatkan do'a kepada Allah SWT agar cita-cita anaknya tercapai.
9. Saudara dan Saudariku tersayang. Ninda Adetia, Aji Kurniawan Alqi-Fari, dan Muhammad Dimas Ramadhan. Untuk segala doa dan semangat yang tidak pernah berhenti menghibur untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Keluarga besar yang senantiasa mendoa'akan kelancaran dalam penulisan skripsi ini. Terimakasih atas dukungan dan do'a yang kalian berikan kepada saya.

11. Sahabat-sahabat kecilku (Yuyun, Sella Anggraini, dan Mutya Restu Inasya) yang senantiasa memberikan doa, semangat, *support*, dan senyum yang tak pernah pudar.
12. Sahabat-sahabat terbaikku, ”Melati, Tri Yulianti, Siti Nurjanah, Yuanna Haritsyah Sigalingging, dan Rachmayanti” yang senantiasa setia menemani dalam suka maupun duka, selalu kompak & memberikan semangat dalam penulisan skripsi ini. Dan seluruh teman-teman seperjuangan Jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Fatah Palembang angkatan 2012, semoga silaturahmi kita tetap terjalin & terjaga sampai akhir hayat.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya atas segala bantuan, bimbingan, nasihat dari semua pihak di atas, penulis ucapkan banyak terima kasih. Semoga Allah SWT melimpahkan segala rahmat dan hidayahNya kepada mereka semua. Dan berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya Aamiin Yaa Robbal ‘Alaamiin.

Palembang, 7 November 2016

Penulis

Nindi Ayuningsih

NIM: 12290046

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| MOTTO | iv |
| PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| ABSTRAK | xiii |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|---|----|
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 4 |
| C. Rumusan Masalah | 4 |
| D. Tujuan Penelitian | 5 |
| E. Kegunaan/ Manfaat Penelitian | 5 |
| F. Definisi Operasional..... | 6 |
| G. Tinjauan Pustaka | 8 |
| H. Kerangka Teori..... | 10 |
| I. Metode Penelitian..... | 16 |
| 1. Jenis dan Pendekatan Penelitian..... | 16 |
| 2. Informan Penelitian | 17 |
| 3. Data dan Sumber Data..... | 17 |
| 4. Teknik Pengumpulan Data | 18 |
| 5. Teknik Analisis Data | 20 |
| J. Sistematika Penulisan | 22 |

BAB II UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU

| | |
|---|----|
| A. Motivasi Kerja Guru | 23 |
| 1. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja Guru | 23 |
| 2. Tujuan Motivasi | 28 |
| 3. Jenis-Jenis Motivasi | 29 |
| 4. Metode dan alat motivasi | 30 |
| 5. Teori Motivasi | 31 |
| 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 38 |
| a. Faktor Intern..... | 38 |
| b. Faktor Ekstern | 40 |
| B. Kepala Madrasah..... | 44 |
| C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru ... | 50 |

BAB III KEADAAN MADRASAH IBTIDAIYAH NAJAHIYAH PALEMBANG

| | |
|---|----|
| A. Sejarah Berdirinya MI Najahiyah Palembang..... | 58 |
| B. Identitas Madrasah | 59 |
| C. Letak Geografis madrasah..... | 60 |
| D. Visi dan Misi MI Najahiyah Palembang | 61 |
| E. Struktur Organisasi | 62 |
| F. Tugas Pokok dan Fungsi Pengelolaan MI Najahiyah Palembang | 63 |
| G. Keadaan Sarana dan Prasarana MI Najahiyah Palembang | 71 |
| H. Keadaan Kepala Madrasah dan Wakilnya, Guru, Pegawai dan Keadaan Siswa di MI Najahiyah Palembang..... | 73 |

BAB IV UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU

| | |
|---|-----|
| A. Karakteristik Reponden..... | 78 |
| B. Pemenuhan Kebutuhan Kerja Guru | 81 |
| C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru ... | 96 |
| 1. Meningkatkan Kompetensi Guru | 102 |
| 2. Memberi Perhatian | 105 |
| 3. Memberi Penghargaan..... | 107 |
| 4. Memenuhi Kebutuhan Guru dalam Mengajar..... | 107 |
| 5. Menjadi Teladan Yang Baik | 108 |

BAB V PENUTUP

| | |
|----------------------|-----|
| A. Simpulan | 110 |
| B. Saran-Saran | 111 |

| | |
|----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 112 |
|----------------------|-----|

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|-----|
| Tabel 3.1 | : Keadaan Sarana dan Prasarana MI Najahiyah Tahun 2016..... | 71 |
| Tabel 3.2 | : Keadaan Guru MI Najahiyah Tahun 2016..... | 74 |
| Tabel 3.3 | : Keadaan Pegawai MI Najahiyah Tahun 2016 | 76 |
| Tabel 3.4 | : Keadaan Siswa MI Najahiyah Palembang Tahun Pelajaran 2016/2017..... | 77 |
| Tabel 4.1 | : Karakteristik Data | 78 |
| Tabel 4.2 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 79 |
| Tabel 4.3 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 79 |
| Tabel 4.4 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 80 |
| Tabel 4.5 | : Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 81 |
| Tabel 4.6 | : Kebutuhan Fisiologis | 82 |
| Tabel 4.7 | : Kebutuhan Rasa Aman..... | 84 |
| Tabel 4.8 | : Kebutuhan Sosial | 87 |
| Tabel 4.9 | : Kebutuhan Harga Diri | 90 |
| Tabel 4.10 | : Kebutuhan Aktualisasi Diri..... | 92 |
| Tabel 4.11 | : Statistik Deskriptif Pemenuhan Kebutuhan kerja Guru | 95 |
| Tabel 4.12 | : Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru | 96 |
| Tabel 4.13 | : Statistik Deskriptif Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru | 101 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 1.1 : <i>Maslow's Need Hierarchy</i> | 14 |
| Gambar 3.1 : Struktur Organisasi MI Najahiyah Tahun 2016/2017 | 62 |

ABSTRAK

Judul penelitian adalah “**Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Najahiyah Palembang**” penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan yang ditemukan di lapangan yakni dalam pelaksanaan tugasnya masih banyak guru terbentur akan berbagai masalah yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, seperti kualitas kerja yang masih rendah, ketepatan waktu yang rendah dalam menyelesaikan tugas, kesadaran dan tanggung jawab terhadap profesi masih kurang.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: untuk mengetahui tentang pengelolaan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang dan untuk mengetahui langkah-langkah pengelolaan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang. Jenis penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dimana data diperoleh secara langsung dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu teknik angket, wawancara, dan dokumentasi. Adapun yang menjadi sumber data yaitu Guru-Guru (Informan Kunci) dan Kepala Madrasah (Informan Pendukung). Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan analisis statistik persentase, yaitu setiap data dipersentasekan setelah ditabulasikan dalam jumlah frekuensi jawaban responden untuk setiap alternatif jawaban, selanjutnya menganalisa data yang telah diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami dan mengambil sebuah kesimpulan akhir yang bersifat deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di MI Najahiyah Palembang, meliputi: *Pertama*, meningkatkan kompetensi guru dengan mengadakan supervisi. *Kedua*, memberi perhatian yang meliputi: (a) memberikan insentif dan tunjangan, (b) memberikan kesempatan cuti, (c) menjalin komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru. *Ketiga*, memberi penghargaan yang meliputi: (a) pujian secara lisan, (b) menugaskan guru untuk mengikuti seminar dan diklat. *Keempat*, memenuhi kebutuhan guru dalam mengajar dengan melayani dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai. *Kelima*, menjadi teladan yang baik.

Untuk motivasi kerja guru di MI Najahiyah Palembang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan pemenuhan kebutuhan yang diberikan madrasah, baik untuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, maupun kebutuhan aktualisasi diri sudah terpenuhi. Kelima aspek tersebut telah diberikan oleh Kepala Madrasah dalam bentuk pemberian kompensasi (gaji, insentif, bonus, dan tunjangan) secara adil, memberi pujian secara lisan, menjalin komunikasi dengan baik, dan mengadakan supervisi.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya seorang pemimpin mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang terus menerus dan serasi dengan para pegawai dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Teori manajemen sumber daya manusia memberikan petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan tersebut antara lain menyangkut motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, sulit dan kompleks untuk merealisasikannya. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama. Motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak. Dengan pemberian motivasi yang tepat dari pimpinan diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.¹

Salah satu yang menunjang dan sekaligus terpenting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru merupakan orang yang paling penting dan dominan terlibat langsung dengan anak-anak didik. Karena itu guru mempunyai tugas yang cukup

¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 274.

besar dalam rangka mendidik dan mengajar anak didiknya. Berhasil tidaknya proses belajar mengajar banyak ditentukan oleh kemampuan guru. Tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melakukan tugasnya, yang berakibat kurang berhasilnya tujuan yang dicapai. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kurangnya motivasi kerja guru.

Guru menjadi seorang pendidik karena adanya motivasi untuk mendidik. Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi pula. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Terdapat dua jenis motivasi, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang disebabkan adanya faktor pendorong dari dalam individu dan tidak memerlukan rangsangan dari luar. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan adanya pengaruh rangsangan dari luar.² Dalam dunia kerja kedua motivasi ini merupakan suatu bagian yang sangat penting. Baik motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai hubungan yang erat satu sama lain.

²Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 213.

Dalam Al-Qur'an dijelaskan tentang pentingnya motivasi intrinsik yang berintikan agama bagi seorang guru muslim dan menjadi dasar dalam melakukan kinerjanya. Sebagaimana dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan". (Q.S. At-Taubah: 105)

Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, maka seharusnya ada sebuah kesadaran dari para guru untuk meningkatkan motivasi kerjanya.

Walaupun disadari bahwa motivasi kerja itu sangat berpengaruh dalam diri seorang guru, namun dalam pelaksanaan tugasnya masih banyak guru terbentur akan berbagai masalah, yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja seperti: keamanan kerja, kondisi kerja yang kurang menyenangkan, kurang adanya perlakuan yang adil, serta kurang adanya pengakuan dan penghargaan. Fenomena tersebut nampaknya terjadi di MI Najahiyah Palembang yang terlihat dari adanya permasalahan yang

muncul dari sebagian guru yang cenderung menurun, seperti kualitas kerja yang masih rendah dan kesadaran serta tanggung jawab terhadap profesi masih kurang.

Di dalam organisasi madrasah, seorang kepala madrasah menjadi pimpinan langsung dari guru dan memiliki wewenang menganalisis penyebab guru memiliki motivasi yang rendah. Di sinilah kepala madrasah memiliki peran dan tugas untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan mengetahui penyebab tersebut maka kepala madrasah sebagai pimpinan akan di tuntutan untuk mengupayakan peningkatan motivasi kerja guru agar lebih baik.

Sejalan dengan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor yang cukup menentukan tingkat keberhasilan pendidikan. Atas dasar pemikiran tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kesadaran dan tanggung jawab terhadap profesi masih kurang akibatnya motivasi kerja guru rendah.
2. Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi motivasi kerja guru.
3. Ketepatan waktu yang rendah dan penyampaian materi yang tidak tuntas.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana upaya kepala madrasah dalam motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan ruang lingkup rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

E. Kegunaan/Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas dapat diketahui bahwa manfaat penelitian yaitu agar memperoleh gambaran mengenai bagaimana pengelolaan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang. Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja guru sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang motivasi kerja guru untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaannya sebagai agen pendidikan dan pengajaran.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini sangat berguna untuk membekali peneliti ke jenjang berikutnya, dan tentunya penelitian ini sekaligus merupakan proses untuk terus membekali diri dan memperoleh tambahan wawasan tentang motivasi yang dimiliki guru.

b. Bagi Tenaga Pendidik/Kependidikan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini, bisa menjadi masukan tenaga pendidik/kependidikan untuk meningkatkan motivasi kerja guru yang lebih efektif.

c. Bagi Lembaga

Diharapkan dengan melakukan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi mengenai motivasi kerja guru untuk meningkatkan mutu sekolah.

F. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu bahasan yang bersifat praktis sebagai ketentuan, acuan dan pedoman dalam penganalisisan selanjutnya. Konsep yang akan dibahas untuk penelitian ini yakni mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

Upaya adalah segala usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk mencapai suatu maksud dalam rangka memecahkan suatu persoalan agar dapat dicari

jalan keluarnya dari permasalahan tersebut. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Maslow mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.³

Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.⁴

Menurut Siagian motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.⁵ Sedangkan menurut Wahjosumidjo motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁶

Dari pengertian yang dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa ***Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru*** adalah suatu usaha pemberian dorongan kerja yang dilakukan kepala madrasah untuk

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 121.

⁴ Engkoswara dan Aan Komariah, *Op., Cit.* hlm. 210.

⁵ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm. 106.

⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 177.

menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat di arahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

G. Tinjauan Pustaka

Sebagai bahan referensi sebelum menyusun skripsi, berikut ini akan penulis cantumkan beberapa skripsi yang terdahulu serta hubungannya dengan skripsi yang akan penulis teliti. Karangan tersebut antara lain sebagai berikut:

Dalam skripsi oleh Ella Aristantia (2015) yang berjudul *Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa di SD Negeri Kleco 1 Surakarta* menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi guru dalam meningkatkan kualitas belajar siswa di SD Negeri Kleco 1 Surakarta cukup tinggi dan dipengaruhi baik oleh motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Hal-hal yang menyebabkan guru termotivasi dalam meningkatkan kualitas belajar pada umumnya adalah karena tanggung jawab atas pekerjaan, sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas diri, rasa ikhlas juga tulus dalam bekerja, dan perasaan menganggap siswa sebagai anak sendiri.

Adapun letak perbedaan pada penelitian di atas yaitu memfokuskan pada Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Siswa Terhadap Kinerja Guru sedangkan penulis lebih memfokuskan pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja.

Dalam skripsi oleh Tri Hartati Farida (2014) yang berjudul *Peran Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak (Studi Kasus Pada TK*

Aisyiyah Pembina Piyungan Bantul, Yogyakarta menjelaskan bahwa hasil penelitiannya termasuk kategori tinggi yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Adapun yang tergolong kategori motivasi rendah dalam bekerja yaitu motivasi dalam meniti karir. Motivasi kerja guru di TK *Aisyiyah Pembina Piyungan bantul Yogyakarta* dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melakukan tugasnya sebagai pendidik.

Adapun letak perbedaan pada penelitian di atas yaitu memfokuskan pada Peran Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru sedangkan penulis lebih memfokuskan pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Dalam skripsi oleh Ananto Pramandhika (2011) yang berjudul *Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)* menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan guru mengajar TPQ adalah karena panggilan hati dan semata-mata ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki dengan mengesampingkan nilai materi yang akan didapat. Selain alasan tersebut peneliti juga mencoba menjelaskan motivasi kerja didalam Islam, serta menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru TPQ, baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Faktor intinsik guru TPQ terdiri dari, ibadah, keinginan dan harapan pribadi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ektrinsik guru TPQ yaitu, kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja, penghargaan dan jaminan hari akhir.

Adapun letak perbedaan pada penelitian di atas yaitu memfokuskan pada Motivasi Kerja Dalam Islam sedangkan penulis lebih memfokuskan pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru saja.

Dalam skripsi oleh Badriyah (2010) yang berjudul *Motivasi Kerja Guru PAI SMA Muhammadiyah 1 Kota Magelang* menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan Motivasi guru PAI SMA Muhammadiyah Kota Magelang dalam bekerja adalah karena faktor internal yang menunjukkan tingkat motivasi intrinsik guru PAI dalam kategori cukup tinggi dan faktor eksternal menunjukkan tingkat motivasi ekstrinsik guru PAI dalam kategori tinggi. Adanya perbedaan dari hasil penilaian menunjukkan guru PAI kurang memiliki kesadaran dan dedikasi dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Adapun letak perbedaan pada penelitian di atas yaitu memfokuskan pada Motivasi Kerja Guru PAI sedangkan penulis lebih memfokuskan pada upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru saja.

H. Kerangka Teori

Kerangka teori adalah uraian singkat tentang teori yang dipakai dalam penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Motivasi kerja guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang guru untuk bekerja. Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha dalam

memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Selanjutnya penulis akan menjabarkan beberapa teori motivasi kerja menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Menurut pakar dari Barat, motivasi adalah *self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika: (a) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (b) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (c) dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.⁷

Dapat disimpulkan bahwa ada 3 hal yang harus diperhatikan untuk memotivasi seseorang, yaitu peran, perlakuan, dan penghargaan. Ketiga hal inilah yang mendasari teori-teori manajemen motivasi yang berkembang di Barat. Motivasi sebenarnya memiliki beberapa teori dari beberapa pendapat tokoh. Namun, dari beberapa teori tersebut peneliti lebih memfokuskan pada teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow.

Menurut A. Maslow manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Seseorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Dengan kenyataan ini, kemudian A. Maslow membuat *needs*

⁷ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), hlm. 13.

hierarchy theory untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut.

Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.⁸

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yakni sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. dalam arti luas, setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya di mana pun ia berada.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Bentuk lain dari

⁸Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 154.

pemuasan kebutuhan adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.⁹

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal (*sense of accomplishment*).
- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).¹⁰

⁹ *Ibid.*

¹⁰ *Ibid.*, hlm. 155.

4. Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol–imbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.¹¹

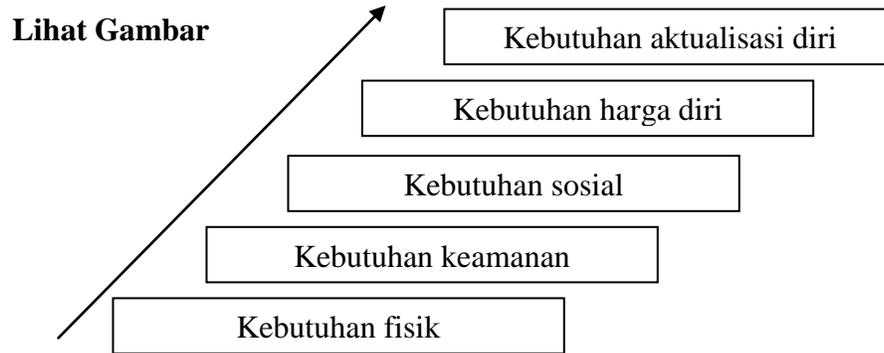
5. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.¹²

¹¹ *Ibid.*

¹² *Ibid.*, hlm. 156.

Maslow mengembangkan hierarki kebutuhan dari kebutuhan manusia yang paling rendah sampai pada kebutuhan manusia yang paling tinggi.



Gambar 1.1 *Maslow's need hierarchy*

Dapat disimpulkan bahwa semua teori yang dikembangkan oleh para ahli bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut:

- a. keinginan untuk dapat hidup
- b. keinginan untuk dapat memiliki
- c. keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. keinginan untuk berkuasa.¹³

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 116-118.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

- a. Hak otonomi.
- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan.
- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran.
- d. Kesempatan untuk memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.¹⁴

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. kondisi lingkungan kerja
- b. kompensasi yang memadai
- c. supervisi yang baik
- d. adanya jaminan pekerjaan
- e. status dan tanggung jawab
- f. peraturan yang fleksibel.¹⁵

I. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian dalam pelaksanaan penelitian mempunyai andil yang sangat besar untuk menentukan langkah berikutnya yang lebih rinci. Berdasarkan pada sifatnya, penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kualitatif, yaitu kegiatan penelitian dengan cara mengumpulkan dan menyusun data, kemudian

¹⁴*Ibid.*, hlm. 118.

¹⁵*Ibid.*, hlm. 118-120

menganalisis serta menginterpretasi data tersebut. Berdasarkan pada pelaksanaan pengumpulan datanya, penelitian ini tergolong penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian dengan menggunakan informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian yang selanjutnya disebut informan atau responden melalui instrumen pengumpulan data seperti angket, wawancara, observasi, dan sebagainya.¹⁶

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan psikologis, yaitu pendekatan yang dilakukan dengan melihat gejala-gejala yang bersifat kejiwaan. Dengan pendekatan psikologi, dalam hal ini peneliti memberikan angket kepada guru-guru terkait kondisi internalnya (kejiwaannya), karena tentunya mereka memiliki kondisi jiwa yang berbeda-beda antar guru, sehingga dapat diketahui motivasi apa yang mendasarinya untuk bekerja.

2. Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang-orang yang benar-benar mengetahui dan atau terlibat langsung dengan fokus permasalahan sehingga peneliti dapat merangkum informasi yang penting dalam fokus penelitian. Penentuan jumlah informan dilakukan dengan teknik *nonprobability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, karena jumlah

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 15.

populasi yang kecil maka digunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁷

Adapun informan dalam penelitian ini adalah seluruh guru MI Najahiyah Palembang yang berjumlah 21 orang. Sedangkan yang menjadi informan pendukung adalah Kepala Madrasah MI Najahiyah Palembang.

3. Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil angket dan data kualitatif yang diperoleh dari hasil, wawancara, dan dokumentasi. Data-datanya berupa angka dan penjelasan yang berkaitan dengan Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder, yaitu:

- a. Data primer adalah data pokok yang diperoleh dari hasil penyebaran angket dengan Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang, dengan kata lain data primer adalah data dari tangan pertama karena diambil langsung dari sumbernya.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari sumber lain, dengan kata lain data sekunder adalah data yang diambil secara tidak langsung oleh peneliti. Data yang diperoleh dapat berasal darimana saja seperti buku, jurnal, laporan dan lain-lainnya.

¹⁷ *Ibid.*, hlm. 84.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data.¹⁸ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa metode sesuai dengan sifat dari data yang akan dihimpun, metode tersebut adalah:

a. Metode Angket

Angket adalah cara pengumpulan data berbentuk daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban yang tersedia, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan atau pendapat dari responden.¹⁹

Metode angket digunakan untuk mengetahui motivasi kerja guru dan diberikan kepada 21 guru di MI Najahiyah Palembang. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Guttman*, dengan alternatif jawaban: Ya = 2 dan Tidak = 0.

b. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya-jawab sepihak yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penyelidikan. Pada umumnya dua orang atau lebih hadir

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 308.

¹⁹ Sugiyono, *Op., Cit.* hlm. 119.

secara fisik dalam proses tanya jawab itu, dan masing-masing pihak dapat menggunakan saluran-saluran komunikasi secara wajar dan lancar.²⁰

Metode wawancara dalam penelitian ini ditujukan kepada kepala madrasah di MI Najahiyah Palembang. Wawancara ini dilakukan setelah penyebaran angket dengan tujuan untuk memperoleh informasi mengenai upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.²¹

Dokumentasi yang dilakukan peneliti yakni dimulai dari visi dan misi madrasah, keadaan guru, siswa dan staf tata usaha, struktur organisasi, jumlah fasilitas dan sarana belajar, dan data guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

5. Teknik Analisis Data

Setelah data yang diperlukan dalam penelitian ini terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis melakukan analisis data untuk mengambil sebuah kesimpulan akhir yang bersifat kualitatif. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari hasil angket guru, serta hasil wawancara dengan kepala madrasah. Kemudian penulis mendeskripsikan hasil angket dan wawancara dengan menghubungkan dengan teori-teori motivasi.

²⁰ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid II*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2000), hlm. 193.

²¹ *Ibid.*, hlm. 329.

Dalam penelitian ini teknik analisis data dilakukan dengan cara sebagai berikut: memeriksa angket-angket tentang kebenaran dan kelengkapannya kemudian membuat tabel-tabel untuk memasukkan jawaban-jawaban responden, selanjutnya menganalisa data yang telah diolah secara verbal sehingga hasil penelitian mudah dipahami dan mengambil sebuah kesimpulan akhir yang bersifat deskriptif.

Teknik yang digunakan adalah teknik analisis statistik persentase, artinya setiap data dipersentasekan setelah ditabulasikan dalam jumlah frekuensi jawaban responden untuk setiap alternatif jawaban. Untuk mendistribusikan hasil angket ke dalam bentuk persentase digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka Persentase yang hendak dicari.

F = Frekuensi jawaban yang dicari persentasenya.

N = Jumlah Responden.²²

Dengan kategori persentase sebagai berikut:

76% - 100% = Sangat baik

51% - 75% = Baik

26% - 50% = Cukup Baik

0% - 25% = Kurang²³

²² Anas Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 43.

J. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulis dalam menyusun penelitian ini, maka penulis membuat sistematika penulisan. Dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Tinjauan Pustaka, Kerangka Teori, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

Bab II yang merupakan Landasan Teori yang berkaitan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Bab III Gambaran umum tentang deskripsi wilayah yang meliputi: Letak geografis, sejarah berdiri dan proses perkembangannya, visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang, struktur organisasi, keadaan guru, karyawan dan siswa serta sarana prasarana pendidikan.

Bab IV Analisis Data, uraian tentang upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

Bab V Kesimpulan dan Saran.

BAB II

UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU

A. Motivasi Kerja Guru

1. Pengertian Motivasi dan Motivasi Kerja Guru

Individu biasanya memiliki kondisi internal yang turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari, salah satu kondisi internal tersebut adalah motivasi. Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Maslow mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.²⁴

Berbicara tentang motivasi perlu pemahaman yang mendalam tentang konsep motivasi itu sendiri, dimana motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan atau pembangkitan tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.²⁵

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya

121. ²⁴ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hlm.

²⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 312.

manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.²⁶

Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Perbedaan pengertian keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) adalah keinginan (*want*) dari setiap orang berbeda karena dipengaruhi oleh selera, latar belakang, dan lingkungannya, sedangkan kebutuhan (*needs*) semua orang adalah sama.²⁷

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Maslow mengemukakan motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya.²⁸ Sementara Mangkunegara mengemukakan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.²⁹ Sedangkan menurut Handoko, motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.³⁰

²⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 141.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 144.

²⁸ E. Mulyasa, *Op., Cit.* hlm. 121.

²⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 93.

³⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE, 2003), hlm. 252.

Adapun menurut Mathis dan Jackson sebagaimana yang dikutip oleh Wilson Bangun mengatakan:

Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.³¹

Menurut Gitosudarmo sebagaimana yang dikutip oleh Edy Sutrisno mengatakan:

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.³²

Ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik dan menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, *output* yang diharapkan, serta bangga terhadap pekerjaan dan organisasi dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.³³

³¹ Wilson Bangun, *Op., Cit.* hlm. 312.

³² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109.

³³ Veitzhal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 608.

Dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Veitzhal Rivai Zainal, dkk menyimpulkan motivasi sebagai berikut:

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.³⁴

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, dan menggerakkan perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Kemampuan dan kecakapan seorang guru tidak ada artinya bagi sekolah jika mereka tidak mau bekerja giat.

Setelah memahami apa yang dimaksud dengan motivasi, selanjutnya kita perlu memahami apa yang dimaksud dengan motivasi kerja guru. Menurut Siagian motivasi kerja adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.³⁵

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), hlm.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo motivasi kerja adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³⁶

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berbagai metode motivasi dapat dipilih untuk dilaksanakan, tetapi hal yang paling penting di sini adalah melakukan dorongan kepada karyawan untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi.³⁷

Dengan begitu motivasi kerja guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dalam diri seorang guru untuk bekerja. Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha dalam memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah keseluruhan daya penggerak atau daya pendorong yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan kegiatan atau aktivitas dalam

³⁶ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994), hlm. 177.

³⁷ Wilson Bangun, *Op., Cit.* hlm. 11.

menjalankan tugas sebagai guru yang dilaksanakan secara sistematis dan berulang-ulang untuk mencapai tujuan.

2. Tujuan Motivasi

Motivasi merupakan bagian penting dalam setiap kegiatan, tanpa motivasi tidak ada kegiatan yang nyata. Dengan motivasi guru akan mampu membentuk semangat kerja yang tinggi. Kemampuan guru yang dilandasi motivasi akan mendorong untuk menunjukkan perilaku yang kuat sehingga dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu, maka seharusnya ada sebuah kesadaran dari para guru untuk meningkatkan motivasi kerjanya. Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.³⁸

Menurut Engkoswara dan Aan Komariah motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja karyawan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Motivasi ditujukan sebagai upaya mendorong dan merangsang pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugasnya dengan rasa kesadaran. Sebagai upaya motivasi, pemimpin dapat melakukan kegiatan untuk

³⁸ Malayu Hasibuan, *Op., Cit.* hlm. 146.

meningkatkan kegairahan, disiplin, kesejahteraan, prestasi, moral kerja, tanggung jawab terhadap tugas-tugas, produktivitas dan efisiensi pegawai.³⁹

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah untuk memberikan dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku atau melakukan tugasnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

3. Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan mengatakan bahwa motivasi terbagi menjadi 2 jenis antara lain sebagai berikut:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.⁴⁰

210. ³⁹ Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm.

⁴⁰ Malayu Hasibuan, *Op., Cit.* hlm. 150.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Akan tetapi, kedua jenis motivasi di atas juga dapat di adopsi di suatu sekolah. Hanya saja penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja guru. Motivasi efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek.

4. Metode dan Alat Motivasi

Hasibuan menjelaskan ada dua metode dan alat yang digunakan untuk motivasi antara lain sebagai berikut:

a. Metode Motivasi

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan Non Materiil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi Tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi

dan sejenisnya. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat kerja karyawan sehingga produktif.⁴¹

b. Alat-Alat Motivasi

1) *Material Incentive*

Material incentive adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan prestasi yang diberikan. Yang termasuk *material incentive* adalah yang berbentuk uang dan barang-barang.

2) *Nonmaterial Incentive*

Nonmaterial incentive adalah motivasi yang tidak berbentuk materi. Yang termasuk nonmaterial adalah penempatan yang tepat, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.⁴²

5. Teori Motivasi

Menurut pakar dari Barat, motivasi adalah *self concept realization*, yaitu merealisasikan konsep dirinya. *self concept realization* bermakna bahwa seseorang akan selalu termotivasi jika: (a) ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang lebih ia sukai, (b) diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai, dan (c) dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.⁴³

⁴¹ *Ibid.*, hlm. 149.

⁴² *Ibid.*, hlm. 150.

⁴³ Ishak Arep dan Hendri Tanjung, *Manajemen Motivasi*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2003), hlm.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa ada 3 hal yang harus diperhatikan untuk memotivasi seseorang, yaitu peran, perlakuan, dan penghargaan. Ketiga hal inilah yang mendasari teori-teori manajemen motivasi yang berkembang di Barat. Dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli penulis lebih memfokuskan pada teori *Maslow's Need Hierarchy* oleh A.H. Maslow dan teori *Herzberg's two factor theory* oleh Fredrick Herzberg sebagai pendukung.

Menurut Maslow manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Seseorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Dengan kenyataan ini, kemudian Maslow membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu :

6. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal. Keinginan untuk

memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.⁴⁴

Apabila tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya.

Demikian pula dengan pangan, seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

7. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk, yakni sebagai berikut:

⁴⁴ Malayu Hasibuan, *Op., Cit.* hlm. 154.

- a. Kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. dalam arti luas, setiap manusia membutuhkan keamanan dan keselamatan jiwanya di mana pun ia berada.
- b. Kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Bentuk lain dari pemuasan kebutuhan adalah dengan memberikan perlindungan asuransi kepada para karyawan.⁴⁵

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang didaerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

8. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain di lingkungan tempat tinggal dan bekerja. Dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b. Kebutuhan akan perasaan dihormati karena setiap manusia merasa dirinya penting. Serendah-rendahnya pendidikan dan kedudukan seseorang, ia tetap merasa dirinya penting. Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal (*sense of accomplishment*). Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia

⁴⁵ *Ibid.*

menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

- d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*). Setiap individu anggota organisasi akan merasa senang jika ia diikutsertakan dalam berbagai kegiatan organisasi, dalam arti diberi kesempatan untuk memberikan saran-saran atau pendapat-pendapatnya kepada pimpinan. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.⁴⁶

9. Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang. Akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Dalam kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol–imbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.⁴⁷

10. Aktualisasi Diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi

⁴⁶*Ibid.*, hlm. 155.

⁴⁷ *Ibid.*

seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan.

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik. Kebutuhan ini berlangsung terus terutama sejalan dengan meningkatkan jenjang karier seorang individu.⁴⁸

Pemenuhan kebutuhan merupakan dasar bagi perilaku kerja yang sangat mempengaruhi motivasi para guru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi seperti dikemukakan oleh Maslow tentang hierarki kebutuhan di atas. Untuk itu dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru, kebutuhan guru yang harus dipenuhi antara lain sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, dan perumahan.
Dalam bekerja, maka kebutuhan guru yang harus dipenuhi adalah kompensasi yang layak.

⁴⁸ *Ibid.*, hlm. 156.

- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman bahaya dan lingkungan kerja. Dalam bekerja, guru memerlukan keamanan, tunjangan kesehatan, asuransi dan dana pensiun.
- c. Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan diterima dalam kelompok dan saling mencintai. Dalam hubungan ini, guru ingin diterima keberadaanya di tempat kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan harmonis, serta menjalin persahabatan/ persaudaraan.
- d. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini, guru butuh status, pengakuan, penghargaan, pengertian dan tidak diperlakukan sewenang-wenang.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi. Dalam hubungan ini, guru perlu kesempatan untuk tumbuh dan berkembang secara pribadi.

Berdasarkan kebutuhan-kebutuhan tersebut di atas, seorang kepala madrasah harus proaktif menghilangkan rasa ketidakpuasan dengan memberikan peluang untuk pencapaian prestasi, peningkatan prestasi dan tanggung jawab. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kebutuhan guru meliputi: (1) hidup layak dan rasa aman, (2) kondisi kerja yang menyenangkan, (3) pengakuan dan penghargaan, (4) rasa diikutsertakan, (5) perlakuan yang baik dan wajar, (6) rasa mampu, (7) ikut ambil bagian dalam pembuatan kebijakan madrasah, dan (8) kesempatan mengembangkan potensi diri.

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain sebagai berikut:

1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. hal ini banyak kita alami dalam

kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, dan mencari rezeki.

4) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- a) Adanya penghargaan terhadap prestasi;
- b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
- c) Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan
- d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi

pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.⁴⁹

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

g. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

⁴⁹ Edy Sutrisno, *Op.,Cit.* hlm. 116-118.

h. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

i. Supervisi yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan akan menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

j. Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan

dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

k. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

l. Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya

peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.⁵⁰

Adapun menurut Yunus ada beberapa faktor dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu sebagai berikut:

- a. Rasa aman (security), yaitu adanya kepastian untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di organisasi selama mungkin seperti yang mereka harapkan.
- b. Kesempatan untuk maju (type of work), yaitu adanya kemungkinan untuk maju, naik tingkat, memperoleh kedudukan dan keahlian.
- c. Tipe pekerjaan (type of work), yaitu adanya pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, bakat, dan minat.
- d. Nama baik tempat bekerja (company), yaitu perusahaan (sekolah) yang memberikan kebanggaan karyawan bila bekerja di perusahaan atau sekolah tersebut.
- e. Rekan kerja (Co worker), yaitu rekan kerja yang sepaham, yang cocok untuk kerja sama.
- f. Upah (pay), yaitu penghasilan yang diterima.
- g. Penyelia (Supervisor), yaitu pemimpin atau atasan yang mempunyai hubungan baik dengan bawahannya, mengenal bawahannya, dan mempertimbangkan pendapat-pendapat yang dikemukakan oleh bawahannya.
- h. Jam kerja (work hours), yaitu jam kerja yang teratur atau tertentu dalam sehari.
- i. Kondisi kerja (working condition), yaitu seperti kebersihan tempat kerja, suhu, ruangan kerja, ventilasi, kegaduhan suara, bau, dan sebagainya.
- j. Fasilitas (benefit), yaitu kesempatan cuti, jaminan kesehatan, pengobatan dan sebagainya.⁵¹

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 118-120

⁵¹ Yunus, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Ciamis: Unigal, 2007), hlm. 45.

B. Kepala Madrasah

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Depdiknas, dijelaskan bahwa kepala madrasah terbentuk dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kata yang pertama yaitu kepala yang berarti ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Dan kata yang kedua yaitu maadrasah yang berarti sebuah lembaga di mana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran.⁵²

Selain itu Wahjosumidjo menjelaskan bahwa kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁵³

Madrasah adalah organisasi yang kompleks sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Dalam hal ini kepala madrasah berperan dan berfungsi untuk menciptakan situasi belajar mengajar yang kondusif sehingga guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Selain itu kepala madrasah juga bertanggung jawab untuk membina dan mengembangkan guru-guru sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Oleh karena itu, kepala madrasah harus memahami tugas dan fungsinya demi keberhasilan madrasah.

⁵² Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Perum Balai Pustaka, 1988), hlm. 420 dan 796

⁵³ Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya Ed.1 Cet.3*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 83.

Kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader*) harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, memuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.⁵⁴ Kemampuan yang harus diwujudkan kepala madrasah sebagai pemimpin (*leader*) dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi madrasah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.⁵⁵

Pemahaman terhadap visi dan misi madrasah tercermin dari kemampuannya untuk mengembangkan visi dan misi madrasah serta melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi ke dalam tindakan. Kemampuan mengambil keputusan tercermin dari kemampuannya dalam mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di madrasah untuk kepentingan internal maupun kepentingan eksternal madrasah. Kemampuan berkomunikasi tercermin dari kemampuannya untuk berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan dan sebagainya.

Pengetahuan kepala madrasah terhadap tenaga kependidikan akan tercermin dalam kemampuan memahami kondisi tenaga kependidikan (guru dan non guru), memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kepemimpinannya.

⁵⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 115.

⁵⁵ *Ibid.*

Menurut Aswarni Sudjud dkk sebagaimana yang dikutip oleh Daryanto menyebutkan fungsi kepala madrasah sebagai pemimpin adalah:

1. Perumus tujuan dan pembuat kebijaksanaan madrasah
2. Pengatur tata kerja (mengorganisasi) sekolah, yang mencakup:
 - a. Mengatur pembagian tugas dan wewenang
 - b. Mengatur petugas pelaksana
 - c. Menyelenggarakan kegiatan (mengkoordinir)
3. Penserupsi kegiatan madrasah, meliputi:
 - a. Mengawasi kelancaran kegiatan
 - b. Mengarahkan pelaksanaan kegiatan
 - c. Mengevaluasi (menilai) pelaksanaan kegiatan
 - d. Membimbing dan meningkatkan kemampuan pelaksana dan sebagainya.⁵⁶

Agar dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai seorang pemimpin pendidikan, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat. Strategi tersebut menurut Mulyasa ada 3 macam yaitu:

1. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif
2. Memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya
3. Mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan.⁵⁷

Ketiga macam strategi tersebut di atas menurut penulis dapat diterapkan melalui berbagai macam upaya yang dilakukan kepala madrasah sebagai seorang pemimpin di lembaga pendidikan. Upaya-upaya yang dapat diterapkan di antaranya adalah sebagai berikut: pemberian contoh teladan yang baik,

⁵⁶ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 81-82.

⁵⁷ Mulyasa, *Op.,Cit.* hlm. 103-104.

penempatan (pemberian tugas) yang tepat, pemberian motivasi, dan melaksanakan pembinaan dan pengembangan.

Kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengarahan, pengawasan dan mampu meningkatkan keamuan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisasi guru. Untuk mencapai hal tersebut, kepala madrasah dalam kegiatan memimpinya berjalan melalui tahap-tahap manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan pada hakekatnya adalah proses pemikiran yang sistematis, analisis yang rasional mengenai apa yang akan dilakukan, bagaimana melakukannya, siapa pelaksananya, dan kapan kegiatan dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan lebih efektif dan efisien sehingga proses pendidikan itu dapat memenuhi tuntutan atau kebutuhan masyarakat.⁵⁸

Dalam merancang suatu lingkungan organisasi pendidikan yang memungkinkan terjadinya kerjasama anggota kelompok secara efektif, maka tugas yang sangat esensial adalah berusaha membatasi tujuan dan sasaran yang akan dicapai, metode kerja serta kapan suatu kegiatan dilaksanakan. Jika kelompok diharapkan dapat bekerja secara

⁵⁸ Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 61.

efektif, maka para anggota kelompok itu harus mengetahui tugas-tugas yang akan mereka kerjakan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian meliputi kegiatan membagi tugas-tugas kepada orang yang terlibat dalam kerjasama pendidikan. Pengorganisasian merupakan kegiatan dasar dari manajemen. Pengorganisasian ini dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsur-unsur manusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.

Kepala madrasah perlu menyusun organisasi madrasah yang dipimpinnya dan melaksanakan pembagian tugas serta wewenang kepada guru-guru dan pegawai madrasah sesuai dengan struktur madrasah yang telah disusun dan disepakati bersama.

Untuk menyusun organisasi madrasah yang baik, maka perlu diperhatikan prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Mempunyai tujuan yang jelas
- b. Para anggota menerima dan memahami tujuan tersebut
- c. Adanya kesatuan arah dalam tindakan dan pikiran
- d. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggungjawab seseorang dalam organisasi itu
- e. Adanya pembagian tugas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian atau bakat masing-masing
- f. Struktur organisasi hendaknya disusun sesederhana mungkin, sesuai dengan kebutuhan koordinasi, pengawasan dan pengendalian

- g. Garis-garis kekuasaan dan tanggungjawab serta tata kerjanya jelas tergambar di dalam struktur organisasi.⁵⁹

Melalui organisasi tersebut, maka pembagian kerja dapat menjadi lebih jelas. Kepala madrasah harus memperhatikan pengelolaan fungsi organisasi yaitu pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab yang disesuaikan dengan pengalaman, bakat, minat, pengetahuan dan kepribadian masing-masing orang yang diperlukan dalam menjalankan tugas. Sehubungan dengan hal itu, maka upaya yang harus dilaksanakan oleh kepala madrasah adalah menempatkan guru-guru sesuai dengan keahlian dan kompetensinya, sehingga diharapkan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

3. Pengarahan (*directing*)

Pengarahan adalah kegiatan membimbing anak buah dengan jalan memberi perintah, petunjuk, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin, memberikan berbagai usaha lainnya agar mereka dalam melakukan pekerjaan mengikuti arah yang ditetapkan dalam petunjuk, peraturan atau pedoman yang telah ditetapkan.⁶⁰

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 204.

⁶⁰ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 81-82.

Kepala madrasah dalam melaksanakan fungsi pengarahan ini hendak selalu berpedoman pada rencana program kerja madrasah yang telah dirumuskan dan melihat pada tujuan-tujuan pendidikan yang akan dicapai.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah tindakan atau kegiatan usaha agar pelaksanaan pekerjaan serta hasil kerja sesuai dengan rencana, perintah, petunjuk atau ketentuan lain yang telah ditetapkan.⁶¹

Pengawasan meliputi kegiatan untuk mengumpulkan data dalam usaha untuk mengetahui seberapa jauh kegiatan pendidikan telah mencapai tujuannya dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaannya. Untuk mengetahui berjalan baik atau tidak program yang telah ditentukan, maka diperlukan adanya pengawasan.

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Teori manajemen sumber daya manusia memberi petunjuk bahwa hal-hal yang penting diperhatikan dalam pemeliharaan hubungan di dalam organisasi antara lain menyangkut motivasi kerja. Sumber daya yang ada di sekolah harus dimanfaatkan seefisien dan seefektif mungkin. Oleh karena itu, pemberian motivasi kerja guru di madrasah dapat dimanfaatkan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

⁶¹ *Ibid.*, hlm. 83.

Dalam hal ini peran kepala madrasah sebagai motivator sangat penting untuk mengarahkan dan membangun motivasi kerja guru. Sebagai motivator, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).⁶²

Memberikan motivasi terhadap guru dapat terdiri atas pemberian penghargaan yang dapat menumbuhkan inisiatif, kemampuan-kemampuan kreatif, dan semangat berkompetisi yang sehat. Pemberian penghargaan sebagai upaya pembinaan motivasi tidak selalu harus berwujud atau dalam bentuk barang, tetapi dapat juga berupa pujian-pujian dan hadiah-hadiah im-material. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan kinerja secara positif dan produktif.⁶³

Dalam hal bekerja, seorang guru sangat membutuhkan motivasi dari atasannya agar mampu mendorong dan meningkatkan gairah untuk bekerja. Melihat akan pentingnya motivasi bagi guru, untuk itulah seorang kepala

⁶² Sobri, dkk, *Pengelolaan Pendidikan*, (Yogyakarta: Multi Pressindo, 2009), hlm. 24.

⁶³ D. Deni Koswara dan Halimah, *9 Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif*, (Bandung: PT.Pribumi Mekar, 2008), hlm. 114.

madrasah sebagai pemimpin bagi guru harus mampu memberikan motivasi agar guru bersemangat untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Seorang pemimpin yang ingin meningkatkan motivasi guru bisa dengan melaksanakan model berikut:

1. Model tradisional yaitu dengan memberikan intensif material kepada guru yang berprestasi baik.
2. Model hubungan manusia yaitu dengan mengakui semua kebutuhan sosial guru dan membuat mereka merasa berguna.
3. Model sumber daya manusia yaitu dengan memotivasi guru bukan hanya dengan uang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian tugas yang berarti baginya dengan rasa tanggung jawab.⁶⁴

Para kepala madrasah harus mengusahakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa pemimpin memperhatikan mereka, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap tenaga kependidikan akan memperoleh kepuasan kerja dan penghargaan. Memusatkan perhatian pada guru dengan cara ini akan menunjukkan penghargaan terhadap kebutuhan mereka sehingga mendatangkan motivasi yang meningkat.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru. Kepala madrasah harus mampu mendayagunakan dan menggerakkan guru agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Untuk itu, kepala madrasah harus melakukan upaya agar guru dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi

⁶⁴ Sobri, dkk, *Op., Cit.* hlm. 32.

tanggung jawab. Dalam hal ini, kepala madrasah perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan, yaitu:

1. Memahami Perilaku Guru

Kepala madrasah harus dapat memahami perilaku guru, artinya seorang kepala madrasah dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para guru masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberi motivasi kerja. Di sini seorang kepala madrasah dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus Berbuat dan Berperilaku Realitas

Seorang kepala madrasah mengetahui bahwa kemampuan guru tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam memberi motivasi, kepala madrasah harus menggunakan pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh guru.

3. Tingkat Kebutuhan Setiap Orang Berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu Menggunakan Keahlian

Seorang kepala madrasah yang dikendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai

kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apalagi masalah yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

- a. Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- b. Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- c. Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para guru
- d. Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
- e. Memberi kesempatan kepada guru untuk maju dan berkeaktivitas.

5. Pemberian Motivasi Harus Mengacu Pada Orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau guru secara pribadi dan bukan untuk kepala madrasah sendiri. Seorang kepala madrasah harus memperlakukan seorang guru sebagai guru, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap guru untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh kepala madrasah.

6. Harus Dapat Memberi Keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan.

Dengan keteladanan seorang pimpinan, guru akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik.

Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan. Oleh sebab itu, dalam motivasi guru faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik.⁶⁵

Alex S. Nitisemito mengatakan ada sebelas cara meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pada perusahaan, baik yang bersifat material maupun non material. Cara atau kombinasi cara mana yang paling tepat sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi organisasi serta tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, di bawah ini penulis akan menjelaskan beberapa cara yang sesuai dengan organisasi pendidikan antara lain:

a. Gaji yang cukup

Setiap organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada pegawainya. Pengertian “*cukup*” ini sangat relatif sifatnya. Jumlah gaji yang diberikan mempunyai pengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja pegawai. Makin besar gaji yang diberikan semakin tercukupi kebutuhan mereka. Dengan demikian, mereka akan mendapatkan ketenangan

⁶⁵ Edy Sutrisno, *Op., Cit.* hlm. 144-146.

dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Perlu dicatat bahwa yang dimaksud dengan gaji di sini bukanlah imbalan jasa dalam bentuk uang semata, tetapi dapat dalam bentuk-bentuk yang lain. Misalnya perawatan kesehatan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b. Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, mereka juga mempunyai kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya. Meskipun yang dimaksudkan dengan kebutuhan rohani terutama menyediakan tempat ibadah, sebenarnya jauh lebih luas lagi, misalnya kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan keikutsertaan, kebutuhan ketentraman jiwa, dan sebagainya.

c. Harga diri perlu mendapatkan perhatian

Persoalan harga diri sebenarnya merupakan persoalan yang cukup penting juga. Secara tidak terduga banyak karyawan yang keluar dan pindah, padahal gaji yang diberikan kepada mereka cukup, sedang gaji yang diberikan tempat baru mereka pindah lebih kecil. Setelah diselidiki ternyata sebab kepindahan mereka bukan lantaran gaji, melainkan masalah harga diri. Di tempat lama persoalan harga diri sangat tidak diperhatikan, bahkan sering direndahkan. Sebaliknya, di tempat baru masalah harga diri mendapatkan perhatian khusus.

Jika prestasi guru itu cukup menonjol, apa salahnya kepala madrasah memberikan surat penghargaan maupun dalam bentuk hadiah materi. Selain

itu, seorang guru akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali-sekali diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan. Dengan diajak berunding, selain harga dirinya merasa diperhatikan, perasaan bertanggung jawabnya akan bertambah besar.

d. Tempatkan guru pada posisi yang tepat

Tempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi guru akan menyebabkan pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Di samping itu, semangat dan kegairahan kerja mereka akan menurun. Jadi, sesungguhnya masalah menempatkan guru pada posisi yang tepat merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha membangkitkan semangat dan kegairahan kerja.

e. Berikan kesempatan kepada mereka untuk maju

Semangat dan kegairahan kerja guru akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju, semangat dan kegairahan kerjanya lama-kelamaan akan menurun. Berikanlah penghargaan pada gurun yang berprestasi. Penghargaan itu dapat berupa pengakuan yang kemudian disertai hadiah, kenaikan gaji, kenaikan pangkat, pemindahan ke posisi yang sesuai, dan sebagainya. Selain memberikan penghargaan, bisa juga dengan mengadakan program pendidikan tambahan bagi guru yang berprestasi.

f. Sekali-sekali guru perlu diajak berunding

Jika guru merasa diajak berunding, mereka akan merasa ikut bertanggungjawab. Dengan perasaan tanggung jawab itu kegairahan kerja mereka akan tinggi. Namun, tidak berarti bahwa dalam merundingkan sesuatu semua guru harus diajak berunding. Guru yang diikutsertakan dalam perundingan adalah guru yang mempunyai sangkut paut dengan masalah yang akan dilaksanakan.

Jika tidak mengikutsertakan mereka dalam perundingan, selain menyebabkan guru kurang mempunyai tanggung jawab, ada kemungkinan hal-hal yang kita rencanakan kurang realis dan sulit dilaksanakan.

g. Fasilitas yang menyenangkan

Bila memungkinkan, hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi guru. Apabila fasilitas tersebut mampu menambah kesenangan guru dan kegairahan kerjanya dapat pula ditingkatkan. Fasilitas menyenangkan janganlah diartikan secara sempit. Banyak yang menafsirkan bahwa fasilitas yang menyenangkan adalah tempat rekreasi, cafetaria, tempat olahraga, dan sebagainya.

Sebenarnya, fasilitas yang menyenangkan sangat luas sehingga termasuk juga balai pengobatan, tempat ibadah, kamar kecil yang bersih, pendidikan untuk anak, dan sebagainya.⁶⁶

⁶⁶ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996), hlm. 102-108.

BAB III

KEADAAN MADRASAH IBTIDAIYAH NAJAHIYAH PALEMBANG

A. Sejarah Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang

Berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah berawal dari keprihatinan akan situasi dan kondisi pada masa itu (sekitar pertengahan 1964) yang melihat keterbelakangan pendidikan Islam, sehingga beberapa Ulama dan tokoh masyarakat maupun pemuda masyarakat sekitar melakukan kegiatan keagamaan yang diselenggarakan pada bulan Syawal 1384 Hijriyah di kediaman Ustads KMS. Husin Helmy.

Pada awal tahun 1965 berdasarkan muyawarrah yang dilakukan di rumah BARI yaitu rumah Limas 3-4 Ulu Palembang di kediaman saudagar Yucing. Kemudian dalam kurun waktu tersebut maka berdirilah Yayasan Perguruan Islam Najahiyah yang dikuatkan oleh pendirian melalui akte notaris oleh Notaris Palembang Tan Tjwan Swie, SH dengan nomor 14/1965. Kemudian seiring waktu tahun 1985 nama yayasan tersebut berubah menjadi Yayasan Najahiyah.⁶⁷

Berdirinya lembaga pendidikan Islam ini tidak terlepas dari kerja keras para pendiri pada awal berdirinya yaitu :

1. K.H.M Amin Azhari (Ulama)
2. Kgs. M.H Din (tokoh masyarakat)
3. Kms. Abastjik Husaini (Pemuka masyarakat)

⁶⁷ Dokumentasi MI Najahiyah Palembang tahun 2016

4. Kms. Husin Helmi (Ustads)
5. Mgs. M. Tafsir (tokoh pemuda)

Sejak berdirinya hingga sekarang MI Najahiyah Palembang telah beberapa kali mengalami pergantian kepala madrasah diantaranya sebagai berikut:

1. Kgs. M.H Din : Periode 1965-1976
2. H.N. A Muhammad : Periode 1976-1986
3. K.H Hasanuddin, BA : Periode 1986-2008
4. A. Junaidi, S.Pd.I : Periode 2008-2015
5. Ali Amin,S.Pd.I : Periode 2016 s.d sekarang.⁶⁸

Dalam upaya mencapai tujuan MI Najahiyah Palembang, di bawah Yayasan Najahiyah Palembang, turut berpartisipasi aktif mencerdaskan umat guna mempertahankan dan memperkokoh jati diri sebagai calon generasi/ tunas muda kaum Muslimin yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, unggul dalam prestasi, dan berbudi pekerti luhur.

B. Identitas Madrasah

1. Nama Madrasah : Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah
2. NSM (Nomor Statistik Madrasah) : 111216710059
3. Alamat Lengkap : Jl. KHM. Asyik No. 30 RT. 29 Kel. 3-4
Ulu Kec. SU. I
4. Status Madrasah : Swasta

⁶⁸ Buku Profil MI Najahiyah Palembang

5. Nomor SK Izin Operasional : 04/YN/SK/VII/1965
6. Tanggal Sk Izin Operasional : 14/01/1965
7. Nama Badan Yang Mengelola : Yayasan Najahiyah
(*khusus swasta*)
8. Waktu Belajar : Pagi Pukul 07.00-12.10
1 Jampel = 35 Menit
9. Kurikulum Yang Digunakan : KTSP
10. Nama Lengkap Kepala Madrasah : Ali Amin, S.Pd.I
11. TMT Jabatan Kepala : 02/01/2016
12. Pendidikan Terakhir : S.1
13. No. Telepon/HP : 08127341697

C. Letak Geografis Madrasah

Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah merupakan salah satu Madrasah Ibtidaiyah yang terletak di jalan KHM. Asyik Kelurahan 3-4 Ulu Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Untuk menemukan sekolah ini sangatlah mudah karena berada sangat strategis karena berdekatan dengan jalan dan pasar meskipun hal ini tidak mengganggu aktifitas pembelajaran di kelas. Sementara jarak antara MI Najahiyah dengan jalan kelurahan sekitar ± 1 KM, jarak dari kecamatan sekitar ± 1 KM, jarak ke pemerintah kota adalah sekitar ± 7 KM sedangkan jarak ke ibu kota provinsi sekitar 7 KM. Secara geografis dapat dikemukakan bahwa posisi letak dan batas wilayah Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan SD Negeri
2. Sebelah Timur berbatasan dengan jalan raya KHM. Asyik
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan SMP Muhammadiyah
4. Sebelah Barat berbatasan dengan kelurahan 3-4 Ulu

Dari segi letaknya madrasah ini mudah dijangkau oleh masyarakat yang akan menyekolahkan anaknya baik yang ada di sekitar kelurahan maupun luar daerah karena untuk menuju sekolah tidak terlalu susah, karena letaknya yang tepat di pinggir jalan.

D. Visi dan Misi MI Najahiyah Palembang

1. Visi

“Berprestasi berlandaskan IMTAQ”

2. Misi

- a. Menghasilkan prestasi dalam bidang akademik
- b. Menghasilkan lulusan yang dapat bersiang di sekolah lanjutan
- c. Menghasilkan prestasi dalam bidang ekstrakurikuler
- d. Membina pengamalan iman dan taqwa.

F. Tugas Pokok dan Fungsi Pengelola MI Najahiyah Palembang

1. Tugas dan Fungsi Kepala Madrasah

Tugas kepala madrasah secara umum antara lain:

- a. Pendidik.
- b. Pemimpin.
- c. Pengelola (manajer).
- d. Administrator.
- e. Wirausahawan.
- f. Pencipta Iklim Kerja.
- g. Penyelia (Supervisor).

Tugas kepala madrasah secara rinci antara lain:

- a. Kepala madrasah selaku pemegang penuh kewajiban untuk mengelola penyelenggaraan kegiatan pendidikan dimadrasah. Secara lebih operasional tugas pokok kepala madrasah mencakup kegiatan menggali dan mendayagunakan seluruh sumber daya madrasah secara terpadu dalam kerangka pencapaian tujuan madrasah secara efektif dan efisien
- b. Kepala madrasah sebagai edukator yaitu melaksanakan proses pengajaran secara efektif dan efisien.
- c. Kepala madrasah sebagai supervisor.

2. Tugas dan Fungsi Wakil Kepala Madrasah

Secara umum tugas wakil kepala madrasah antara lain:

- a. Membantu tugas kepala madrasah sesuai dengan tugas bidangnya
- b. Mewakili kepala madrasah bila berhalangan

Secara khusus tugas-tugas wakil kepala madrasah dengan bidangnya, yaitu:

a. Bidang Kurikulum

Membantu kepala madrasah dalam urusan-urusan sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pengajaran (Program Tahunan dan Semester)
- 2) Menyusun Kalender Pendidikan
- 3) Menyusun SK pembagian tugas mengajar guru dan tugas tambahan lainnya
- 4) Menyusun jadwal pelajaran
- 5) Menyusun program dan jadwal pelaksanaan ujian akhir madrasah/nasional
- 6) Menyusun kriteria dan persyaratan siswa untuk naik kelas/tidak, serta lulus/tidak siswa yang mengikuti ujian
- 7) Menyusun jadwal penerimaan buku laporan pendidikan (Raport) dan penerimaan STTB/Ijasah dan STK
- 8) Menyediakan silabus seluruh mata pelajaran dan contoh format RPP
- 9) Menyediakan agenda kelas, agenda piket, surat izin masuk/keluar, agenda guru (yang berisi: jadwal pelajaran, kontrak belajar dengan

siswa, absensi siswa, form catatan pertemuan dan materi guru, daftar nilai, dan form home visit)

- 10) Penyusunan program KBM dan analisis mata pelajaran
- 11) Menyediakan dan memeriksa daftar hadir guru
- 12) Memeriksa program satuan pembelajaran guru
- 13) Mengatasi hambatan terhadap KBM
- 14) Mengatur penyediaan kelengkapan sarana guru dalam KBM (kapur tulis, spidol dan isi tintanya, penghapus papan tulis, daftar absensi siswa, daftar nilai siswa, dsb.)
- 15) Mengkoordinasikan pelaksanaan KBM dan laporan pelaksanaan KBM
- 16) Mengkoordinasikan dan mengarahkan penyusunan satuan Pelajaran
- 17) Menyusun laporan pelaksanaan pelajaran secara berkala.

b. Bidang Kesiswaan

Membantu kepala madrasah dalam urusan-urusan sebagai berikut:

- 1) Menyusun program pembinaan kesiswaan/OSIS
- 2) Menegakkan tata tertib madrasah
- 3) Melaksanakan bimbingan, pengarahan dan pengendalian kegiatan siswa/OSIS dalam rangka menegakkan disiplin dan tata tertib madrasah
- 4) Membina dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan(6K)
- 5) Memberi pengarahan dan penilaian dalam pemilihan pengurus OSIS
- 6) Melakukan pembinaan pengurus OSIS dalam berorganisasi
- 7) Bekerjasama dengan para pembina kegiatan kesiswaan dalam menyusun program dan jadwal pembinaan siswa secara berkala dan insidental.
- 8) Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan calon siswa penerimaan siswa baru.
- 9) Mengadakan pemilihan siswa untuk mewakili madrasah dalam kegiatan di luar madrasah.
- 10) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan kesiswaan secara berkala
- 11) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan madrasah dengan orang tua murid
- 12) Melaksanakan pemilihan calon siswa teladan dan siswa penerima beasiswa.

c. Pembina Kesiswaan

- 1) Berkoordinasi dengan Wakil Kepala Bidang Kesiswaan dalam menyusun program kerja kegiatan
- 2) Memberikan salinan program kerja yang sudah dibuat kepada :

- a) Waka. Bidang Kesiswaan
- b) Tata Usaha Urusan kesiswaan sebagai arsip
- 3) Membina siswa dalam proses berfikir menuju ke arah kedewasaan yang sesuai dengan program dan bidang masing-masing
- 4) Membantu siswa dalam melaksanakan kegiatan ekstra kurikuler yang sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik

d. Bidang Humas

Membantu kepala madrasah dalam urusan-urusan sebagai berikut:

- 1) Mengatur dan menyelenggarakan hubungan madrasah dengan orang tua
- 2) Membina hubungan antara madrasah dengan komite madrasah
- 3) Menjalin hubungan dengan warga besar madrasah
- 4) Menjalin hubungan dengan masyarakat luar / masyarakat sekitar
- 5) Menyusun laporan pelaksanaan hubungan masyarakat secara berkala
- 6) Membina pengembangan hubungan antara madrasah dengan masyarakat sekitar Lembaga pemerintah, dunia usaha dan lembaga-lembaga social
- 7) Membantu Komite madrasah dalam hal pengelolaan sumber daya dana yang dikumpulkan Komite madrasah
- 8) Menyenggarakan/mengkoordinir pelaksanaan upacara hari Nasional baik disekolah maupun diluar madrasah dengan urusan kesiswaan
- 9) Aktif membantu Guru Kelas dan guru BK dalam menangani kasus-kasus masalah siswa diluar
- 10) Melaksanakan tugas pengawasan harian/piket secara bergiliran
- 11) Mengadakan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dengan semua guru, Guru Kelas
- 12) Menyusun jadwal giliran guru/orang yang ditunjuk Pembina upacara setiap hari senin

3. Tugas dan Fungsi Guru Kelas

Wali kelas membantu Kepala madrasah dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Pengelolaan kelas
- b. Menyenggarakan administrasi kelas meliputi :
 - 1) Denah tempat duduk
 - 2) Papan absen
 - 3) Daftar pelajaran
 - 4) Daftar piket kelas
 - 5) Buku absen siswa
 - 6) Buku kegiatan pembelajaran / jurnal

7) Tata tertib

- c. Menyusun pembuatan statistik bulanan (absen)
- d. Mengisi Leger
- e. Membuat catatan khusus
- f. Mengisi hasil nilai/hasil belajar siswa ke buku DKN
- g. Mengisi dan membagi rapor
- h. Membina siswa binaan didiknya dengan sebaik-baiknya
- i. Membantu kelancaran proses belajar mengajar siswa di kelasnya.
- j. Mengetahui identitas, nama dan jumlah siswa di kelasnya.
- k. Mengetahui, memahami dan mengambil tindakan-tindakan yang berkaitan dengan masalah-masalah yang timbul di kelasnya.
- l. Melakukan home visit terhadap siswa yang bermasalah dan melaporkan perkembangannya kepada guru BP.
- m. Bekerja sama dengan guru BP dalam memecahkan masalah yang dihadapi siswa dan apabila dipandang perlu mengadakan hubungan dengan orangtua/wali murid dalam rangka pembinaan siswa kelasnya
- n. Melaksanakan tugas penilaian kognitif, psikomotor dan afektif siswa terutama terhadap budi pekerti, kelakuan dan kerajinan siswa di kelasnya
- o. Mengawasi, memonitor serta menyampaikan laporan kepada Kepala madrasah secara berkala melalui Wakil Kepala Bidang Kesiswaan mengenai pembinaan kelasnya (2 bl. sekali).
- p. Turut bertanggung jawab dalam kelancaran pelaksanaan Upacara Bendera.
- q. Koordinasi dengan Waka. Bidang Kesiswaan, Tata Usaha Urusan kesiswaan, BP, untuk siswa pindahan/mutasi karena sesuatu dan lain hal (ketidak hadirannya) prestasi rendah dan lain-lain

4. Tugas dan Fungsi Guru Piket

- a. Hadir 10 menit sebelum jam pelajaran pertama dimulai dan membunyikan bel tanda masuk tepat pukul 07.20 WIB.
- b. Mengisi buku piket
- c. Memeriksa pakaian seragam siswa dan kerapiahannya sebelum masuk pintu gerbang madrasah.
- d. Menutup pintu gerbang tepat pukul 07.30 WIB, melalui bagian keamanan.
- e. Memberikan tugas kepada siswa apabila ada guru yang berhalangan hadir karena sesuatu dan lain hal
- f. Meningkatkan dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, Kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan (6K).
- g. Mengadakan pendataan/mengisi buku piket sesuai dengan hari tugas
- h. Mencatat siswa yang masuk terlambat dan memberikan surat ijin masuk apabila masih sesuai dengan tata tertib

- i. Mengawasi berlakunya tata tertib siswa-siswi, secara langsung pada waktu jam pelajaran berlangsung dan berkeliling ke kelas-kelas untuk mendata kehadiran siswa pada hari itu
- j. Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan tertibnya upacara bendera bagi yang tugas piket pada hari Senin/peringatan hari-hari nasional
- k. Melaporkan kejadian yang bersifat khusus kepada guru BP/BK, Wakil Kepala madrasah Bidang Kesiswaan untuk diproses dan diselesaikan bersama-sama dengan Guru Kelas.
- l. Memberikan izin kepada siswa untuk meninggalkan madrasah setelah memperoleh izin dari guru kelas secara tertulis.

5. Tugas dan Fungsi Guru Secara Umum

- a. Membuat program pengajaran :
 - 1) Analisa materi pelajaran (AMP)
 - 2) Program Tahunan (Prota)
 - 3) Program Semester (Promes)
 - 4) Program Satuan Pelajaran (PSP)
 - 5) Program Rencana Pengajaran (RPP)
 - 6) Lembar Kegiatan Siswa (LKS)
 - 7) Melaksanakan kegiatan pembelajaran.
 - 8) Meningkatkan penguasaan materi pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya
 - 9) Memilih metode yang tepat untuk menyampaikan materi
 - 10) Melaksanakan KBM
 - 11) Menganalisa hasil evaluasi KBM
 - 12) Mengadakan pemeriksaan, pemeliharaan, dan pengawasan ketertiban, keamanan, kebersihan, keindahan, dan kekeluargaan
 - 13) Melaksanakan kegiatan penilaian (semester/tahun)
 - 14) Meneliti daftar hadir siswa sebelum memulai pelajaran
 - 15) Membuat dan menyusun lembar kerja (Job Sheet).
 - 16) Melakukan dan menyusun Penelitian Tindakan Kelas (PTK)
 - 17) Mengevaluasi dan Membuat catatan tentang kemajuan hasil belajar masing-masing siswa.
 - 18) Mengikuti perkembangan kurikulum.
 - 19) Mengadakan pengembangan program pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya
 - 20) Mengumpulkan dan menghitung angka kredit untuk kenaikan pangkatnya, bekerja sama dengan Wakil Kepala madrasah
 - 21) Membuat/ memberikan laporan kepada Kepala madrasah secara periodik

6. Tugas dan Fungsi Koordinator Guru Mata Pelajaran

Bertanggungjawab atas :

- a. Terlaksananya pertemuan MGMP intern madrasah minimal sebulan sekali.
- b. Penyusunan program dan pengembangan MGMP mata pelajaran sejenis.
- c. Penyusunan program pengajaran :
 - 1) Analisis Materi Pelajaran.
 - 2) Program Tahunan (Prota)
 - 3) Program Semester (Promes)
 - 4) PSP
 - 5) RPP
 - 6) Mengkoordinasikan penyusunan naskah soal Ulangan Harian.
 - 7) Mengkoordinir pembuatan dan mengumpulkan analisis Ulangan Harian, Rekap daya serap dan ketuntasan belajar dan target kurikulum untuk selanjutnya diserahkan ke bidang kurikulum.
 - 8) Membantu mengkoordinir Ulangan Harian dalam pelaksanaan UH, ketika mata pelajarannya diujikan.
 - 9) Mengadakan monitoring Ulangan Harian pelaksanaan program perbaikan dan remedial mata pelajaran sejenis.
 - 10) Mengadakan evaluasi Ulangan Umum Semester (UUS) dan KBM tiap semester.

7. Tugas Guru Bimbingan Konseling

- a. Menyusun program pelaksanaan BK
- b. Melakukan koordinasi dengan Guru Kelas dalam rangka mengatasi masalah masalah yang dihadapi oleh murid tentang kesulitan belajar;
- c. Memberikan layanan bimbingan kepada murid agar lebih berprestasi dalam kegiatan belajar;
- d. Memberikan saran dan pertimbangan kepada murid dalam memperoleh gambaran tentang lanjutan pendidikan dan lapangan pekerjaan yang sesuai;
- e. Mengadakan penilaian pelaksanaan BK
- f. Melaksanakan kegiatan analisis hasil evaluasi belajar;
- g. Menyusun dan melaksanakan program tindak lanjut BK;
- h. Menyusun laporan pelaksanaan BK.

8. Tugas dan Fungsi Kepala Urusan Tata Usaha

Kepala Tata Usaha bertanggung jawab kepada kepala madrasah dan mempunyai tugas pelaksanaan ketatausahaan madrasah meliputi :

- a. Menyusun program tata usaha madrasah
- b. Pengelolaan keuangan madrasah
- c. Administrasi Personal Tata Usaha. Mengatur segala sesuatu yang terkait dengan penyediaan keperluan madrasah

- d. Melaksanakan penyelesaian kegiatan penggajian guru/pegawai, laporan bulanan, rencana keperluan perlengkapan kantor/sekolah dan rencana belanja bulanan
- e. Menyusun administrasi pegawai, guru dan siswa
- f. Menginventaris seluruh data.
- g. Membukukan surat keluar dan masuk
- h. Mengajukan usulan kenaikan pangkat guru
- i. Pembinaan dan pengembangan karier pegawai tata usaha madrasah
- j. Menyusun administrasi perlengkapan madrasah
- k. Menyusun dan menyajikan data / statistik madrasah
- l. Meningkatkan dan melaksanakan koordinasi keamanan, kebersihan, ketertiban, kerindangan, keindahan, dan kekeluargaan (6K).
- m. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pengurusan Ketatausahaan secara berkala
- n. Bertanggungjawab terhadap kelancaran tugas operasional madrasah

9. Tugas dan Fungsi Tata Usaha – Bendahara

- a. Menerima RAPBS setiap awal tahun ajaran baru
- b. Membuat perencanaan anggaran bulanan dan tahunan
- c. Mengelola sumber dana dan pengeluarannya
- d. Membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan
- e. Membuat usulan gaji karyawan
- f. Membayarkan gaji guru dan karyawan

10. Tugas dan Fungsi Tata Usaha – Pdm / Pentor

- a. Menerima pembayaran dana SPP atau sumber lain dari siswa
- b. Menyetor dana SPP atau sumber lain ke bendahara

11. Tugas Pokok Dan Fungsi Pustakawan Madrasah

- a. Perencanaan program kerja perpustakaan
- b. Pengurusan pelaksanaan perpustakaan
- c. Perencanaan pengembangan perpustakaan
- d. Pemeliharaan dan perbaikan buku perpustakaan
- e. Penyimpanan buku-buku perpustakaan
- f. Melaksanakan inventarisai perpustakaan
- g. Melayani pemakai perpustakaan
- h. Mengatur dan menata perpustakaan
- i. Menyeleksi pembelian buku
- j. Mengusahakan pengadaan buku baru
- k. Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan perpustakaan
- l. Menjaga dan melaksanakan kegiatan keamanan, kebersihan, ketertiban, keindahan dan kekeluargaan

12. Tugas dan Fungsi Pesuruh Madrasah

- a. Melaksanakan tugas kebersihan
- b. Menyediakan makan/minum untuk Kepala madrasah dan Tamu madrasah
- c. Meminta dan menerima tugas dari kepala madrasah
- d. Membantu menyediakan kebutuhan barang-barang yang diperlukan Kepala madrasah
- e. Melakukan tugas belanja makan/minum, fotocopi, mengantar surat dan tugas sejenis lainnya
- f. Mengecek ketersediaan air minum, teh, gula dan kopi setiap hari.
- g. Memelihara dan menjaga barang-barang milik madrasah

13. Tugas dan Fungsi Penjaga madrasah

- a. Melaksanakan tugas pengamanan madrasah
- b. Memonitor lingkungan madrasah sebanyak 3 (tiga) kali :
 - 1) Setelah bel masuk dibunyikan, petugas berkeliling madrasah untuk memastikan bahwa seluruh siswa sudah masuk kelas
 - 2) Setelah bel istirahat berakhir, petugas berkeliling madrasah untuk memastikan bahwa seluruh siswa sudah masuk kelas
 - 3) Setelah bel pulang, petugas berkeliling madrasah untuk terakhir kali Untuk memastikan bahwa kondisi lingkungan madrasah aman
- c. Mengawasi dan menjaga keamanan lahan parkir madrasah
- d. Memelihara dan menjaga barang-barang milik madrasah
- e. Bekerjama dengan dinas terkait apabila ada masalah keamanan yang tidak dapat dilakukan secara internal atau sudah terjadi perbuatan melanggar hukum.

14. Tugas-Tugas Pembina Ekskul

- a. Pembina Pramuka
 - 1) Menyusun Program Kegiatan Pramuka
 - 2) Melaksanakan bimbingan, pengarahan, dan pengendalian kegiatan Pramuka
 - 3) Membina Pengurus Gudep dalam berorganisasi,
 - 4) Membina dan melaksanakan koordinasi
 - 5) Melaksanakan pemilihan anggota pramuka
 - 6) Mengadakan pemilihan murid untuk mewakili sekolah dalam kegiatan di luar madrasah,
 - 7) Menyusun program kegiatan pramuka dan
 - 8) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan murid secara berkala.
- b. Pembina IMTAQ
 - 1) Menyusun program dan laporan Pembinaan IMTAQ
 - 2) Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan IMTAQ secara berkala.

- 3) Mengkoordinasikan seluruh kegiatan IMTAQ, pelaksanaan dan administrasinya.

15. Tugas Guru Piket

- a. Mengawasi kedatangan dan kepulangan guru di madrasah.
- b. Mengawasi kedatangan dan kepulangan murid di madrasah.
- c. Memeriksa paraf hadir guru pada daftar hadir guru.
- d. Mengatur pengisian jam-jam kosong.
- e. Menyelesaikan murid-murid yang melanggar tata tertib madrasah.
- f. Mengawasi/memperingatkan murid-murid dalam hal berpakaian.
- g. Mengawasi dan memberikan teguran-teguran seperlunya terhadap murid-murid yang bermain/istirahat dalam waktu jam pelajaran madrasah dan jam istirahat madrasah dengan cara berkeliling pada waktu jam-jam pelajaran madrasah dan jam-jam istirahat madrasah.
- h. Mengawasi kehadiran/kepergian dan pelaksanaan tugas karyawan.

G. Keadaan Sarana dan Prasarana MI Najahiyah Palembang

Untuk mendukung kegiatan belajar mengajar yang baik sudah seharusnya disediakan sarana dan prasarana yang baik dan memadai, kelengkapan fasilitas pada setiap lembaga pendidikan sangat mempengaruhi tingkat kualitas pendidik karena sarana dan prasarana yang lengkap akan mempengaruhi proses pembelajaran sehingga pencapaian tujuan pembelajaran dapat tercapai.

Lokasi Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah ini berada di tanah seluas 925 m² dengan luas bangunan 486 m². Pihak Madrasah telah berusaha semampunya untuk memenuhi kebutuhan sarana prasarana siswa agar dapat melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik. Karena salah satu faktor penunjang keberhasilan belajar mengajar dalam suatu lembaga pendidikan adalah sarana prasarana yang memadai dan sesuai dengan kebutuhan yang ada di lembaga tersebut. Adapun sarana prasarana

yang telah ada di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang hingga saat ini dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 3.1 Keadaan Sarana dan Prasarana MI Najahiyah Tahun 2016

| No. | Jenis sarana | Jumlah | Kondisi |
|-----|-----------------------|--------|-------------|
| 1. | Ruang Kepala Madrasah | 1 | Baik |
| 2. | Ruang Guru | 1 | Baik |
| 3. | Ruang Kelas | 16 | Baik |
| 4. | Ruang Tata Usaha | 1 | Baik |
| 5. | Ruang Perpustakaan | 1 | Baik |
| 6. | Ruang UKS | 1 | Baik |
| 7. | Ruang Musholah | 1 | Baik |
| 8. | Meja dan kursi Guru | 12 | Baik |
| 9. | Meja Siswa | 229 | Baik |
| 10. | Kursi Siswa | 458 | Baik |
| 11. | Papan Tulis | 16 | Baik |
| 12. | Papan Absen | 15 | Baik |
| 13. | Papan Statistis | 1 | Baik |
| 14. | Papan Pengumuman | 1 | Baik |
| 15. | Papan Mading | 1 | Baik |
| 16. | WC Guru | 1 | Baik |
| 17. | WC Siswa | 2 | Rusak Berat |

| | | | |
|-----|---------------------|-----|------|
| 18. | Alat-alat UKS | 6 | Baik |
| 19. | Alat-alat Olahraga | Ada | |
| 20. | Radio Tape | Ada | |
| 21. | Pengeras Suara | Ada | |
| 22. | Alat –alat Kesenian | Ada | |

Sumber Data : Dokumentasi MI. Najahiyah tahun 2016

Dari data di atas dapat dipahami bahwa keadaan sarana dan prasarana yang MI. Najahiyah telah memenuhi syarat untuk melaksanakan aktivitas pembelajaran yang diharapkan dapat berfungsi dengan baik. Akan tetapi sarana dan prasana tersebut masih perlu ditingkatkan lagi secara kualitas maupun kuantitas.

H. Keadaan Kepala Madrasah dan Wakilnya, Guru, Pegawai, dan Keadaan Siswa di MI Najahiyah Palembang

1. Keadaan Kepala Madrasah Wakil Kepala Madrasah dan Guru

Kepala Madrasah merupakan pemimpin yang memiliki tugas fungsional memimpin madrasah. Oleh karena itu, Keberhasilan atau kegagalan suatu proses pendidikan dalam banyak hal sangat ditentukan oleh pemimpin sekolah yang berkualitas untuk mengelola madrasah dan adanya guru-guru yang profesional yakni dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam mendidik, mengajar, memfasilitasi, ataupun memotivasi anak didik, baik dalam proses belajar mengajar maupun setelah proses belajar mengajar, serta melatih anak didik agar menjadi manusia yang memiliki moral dan akhlak mulia dalam

kehidupan mereka. Adapun Keadaan Kepala Sekolah, Wakil Kepala Sekolah, dan Guru MI Najahiyah Palembang dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Data Guru MI Najahiyah Tahun 2016

| No. | Nama/Nip | Pendidikan Terakhir | Jabatan | Guru Bidang |
|-----|---|---------------------|-------------------------------|------------------------|
| 1. | Ali Amin, S.Pd.I. NIP.197203232003121004 | S.1 | Kepala MI Najahiyah | SKI |
| 2. | A. Junaidi, S.Pd.I. NIP.197004011994031003 | S.1 | Waka Mad/Wali Kls VI A | AA |
| 3. | K.H. Hasanudin, BA. | D.2 | Koor.Urusan Mad. & Pramubakti | Guru BK |
| 4. | Sumiati, S.Pd. NIP. 197107072005012004 | S.1 | Guru Bid. Studi | PKN, IPS |
| 5. | Misy Fatimah T, S.Pd.I. NIP.197612052005012006 | S. 1 | Guru Bid. Studi | Fiqh, QH, AA, BTA |
| 6. | Maimunah,S.Pd.I. | S.1 | Guru Bid. Studi | Guru MTK, PKN, B. Indo |
| 8. | Nurjanah, S.Pd.I. | S.1 | Guru Bid. Studi | IPS, B. Inggris |
| 9. | Hafni Zahara, S.Pd.I. | S.1 | Guru Bid. Studi | QH, AA |
| 10. | Eny Chairani, S.Pd. | S.1 | Guru Bid. Studi | MTK,B.Indo |
| 11. | Rifa 'Atul Mahmudah, S.Pd.I | S.1 | Guru Bid. Studi | Fiqh, B.Arab |
| 12. | Zainab, S.Pd. | S.1 | Guru Bid. Studi | IPA, PKN |
| 13. | Irma Suryani, S.Pd. | S.1 | Guru Bid. Studi | MTK, B.Ingg |
| 14. | Dahlia, S.Pd.I. | S. 1 | Guru Bid. Studi | IPS, MTK, B. Inggris |
| 15. | Erda Suryani, A. Md. | D. 2 | Guru Bid. Studi | Guru Penjas |
| 16. | Mariatul Adawiyah ,S.Pd.I. | S. 1 | Guru Bid. Studi | B. Indo, IPA |
| 17. | Nuralya Erika N, S.Pd. | S. 1 | Guru Bid. Studi | Matematika |
| 18. | Eka Octahliza, S.Pd. | S. 1 | Guru Bid. Studi | B. Indo |
| 19. | Elen Yusmarika, S.Pd.I. | S. 1 | Guru Bid. Studi | BTA, B. |

| | | | | |
|-----|---------------------------|------|-----------------|---------------|
| | | | | Arab |
| 20. | Elsa Erliyanti, A. Ma.Pd. | D. 2 | Guru Bid. Studi | SBK |
| 21. | Sinta, S.Pd. | S. 1 | Guru Bid. Studi | IPA, PKN |
| 22. | Sri Yuliati, S.Pd.I. | S. 1 | Guru Bid. Studi | B. Indo, IPA |
| 23. | Dina Firda, S.Pd. | S. 1 | Guru Bid. Studi | MTK, SBK, PKN |

Sumber : Dokumentasi Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Tahun 2016

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa guru yang mengajar di MI Najahiyah lebih dari 80% sudah bergelar strata satu (S1), ini berarti kualitas tenaga pendidikny sudah memenuhi kriteria menurut Undang-Undang Guru dan Dosen, guru harus berpendidikan Sarjana.

2. Keadaan Pegawai

Untuk memenuhi tugas-tugas pendukung di madrasah, MI Najahiyah Palembang memiliki beberapa pegawai sesuai dengan Tugas dan Fungsinya. Adapun keadaan Pegawai tersebut dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel. 3.3 Keadaan Pegawai MI Najahiyah Tahun 2016

| No | Nama | Pendidkan | Jabatan |
|----|----------------------|-----------|------------|
| 1. | Nyimas Rohma S.Pd.I. | S.1 | Kepala TU |
| 2. | Imelda, S.Pd. | S.1 | Staf TU |
| 3. | B.M. As'at. | SMP | Keamanan |
| 4. | Ahmadi. | SMA | Kebersihan |
| 5 | Ahmad Badhowi | SMA | Keamanan |

Sumber : Dokumentasi Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Tahun 2016

Berdasarkan Tabel Keadaan Pegawai MI Najahiyah Palembang dapat disimpulkan bahwa Pegawai di MI Najahiyah Palembang berjumlah 5 orang yang dibagi sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan oleh madrasah.

3. Keadaan Siswa/Siswi

Keadaan siswa di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang di ketahui bahwa tahun 2015-2016 sebanyak 458 orang terdiri dari kelas I sampai dengan kelas VI. Agar lebih jelas jumlah keseluruhan siswa/siswi SMA Islam Az-Zahrah Palembang dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 3.4 Data Keadaan Siswa MI Najahiyah

Tahun Pelajaran 2016-2017

| No. | Kelas | Jumlah Siswa | | Total | Rombel |
|-----|-----------|--------------|-----|-------|--------|
| | | LK | PR | | |
| 1. | Kelas I | 59 | 45 | 104 | 3 |
| 2. | Kelas II | 50 | 37 | 87 | 3 |
| 3. | Kelas III | 42 | 24 | 66 | 3 |
| 4. | Kelas IV | 49 | 42 | 91 | 3 |
| 5. | Kelas V | 21 | 40 | 61 | 2 |
| 6. | Kelas IV | 37 | 27 | 64 | 2 |
| | Jumlah | 258 | 215 | 473 | 16 |

Sumber data : Dokumentasi M.I. Najahiyah Tahun 2016

Berdasarkan jumlah siswa/ siswi M.I. Najahiyah dapat diketahui bahwa setiap kelas berbeda jumlah siswanya karena terdiri dari beberapa rombel setiap kelas. Dengan jumlah siswa yang relatif sedang membuat pembelajaran di kelas bisa berlangsung efektif.

BAB IV

Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang

A. Karakteristik Responden

Dalam pengumpulan data dan penelitian, penulis menggunakan metode angket, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebar angket kepada responden dibantu oleh kepala TU yang menyampaikan angket tersebut secara langsung kepada responden. Angket yang disebar sebanyak 21 angket, yang dibagikan kepada seluruh guru MI Najahiyah Palembang. Penyebaran angket dimulai pada 6 Oktober 2016 dan setelah 3 hari, semua angket yang disebar dikembalikan oleh responden. Rincian pengembalian angket tersebut ditunjukkan pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Data

| Responden | Angket yang Disebar | Angket yang Dikembalikan |
|---|----------------------------|---------------------------------|
| Guru | 21 | 21 |
| Tingkat Pengembalian = $(21/21) \times 100\% = 100$ | | |

Sumber : data primer diolah

Karakteristik responden dari 21 angket yang dapat digunakan dalam pengolahan data dimana responden yang dijadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. rincian karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Orang | Persentasi (%) |
|----------------------|---------------------|-----------------------|
| Laki-laki | 2 | 9.5 |
| Perempuan | 19 | 90.5 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.2 diatas, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu jumlah responden perempuan terlihat lebih dominan sebanyak 19 orang (90.5%) dibandingkan jumlah responden laki-laki sebanyak 2 orang (9.5%) dari total keseluruhan responden.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai usia sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Orang | Persentasi (%) |
|---------------|---------------------|-----------------------|
| 20-30 tahun | 6 | 28.6 |
| 31-40 tahun | 7 | 33.3 |
| 41-50 tahun | 8 | 38.1 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 6 responden (28.6%) berusia 20-30 tahun, 7 responden (33.3%) berusia 31-40 tahun, dan 8 responden (38.1%) berusia 41-50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa usia sebagian besar guru adalah 41-50 tahun.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai tingkat pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Jumlah Orang | Persentasi (%) |
|-------------------|---------------------|-----------------------|
| D2 | 1 | 4.8 |
| S1 | 20 | 95.2 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Sumber: data primer diolah

Dari tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pendidikan S1 sebanyak 20 orang (95.2%) dan pendidikan D2 hanya 1 orang (4.8%). Jadi Mayoritas tingkat pendidikan guru adalah S1, hanya 1 orang guru yang saat ini belum menyelesaikan pendidikan S1.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Berdasarkan angket yang telah disebar oleh peneliti didapatkan responden sesuai masa kerja sebagai berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah Orang | Persentasi (%) |
|-------------------|---------------------|-----------------------|
| 1-7 tahun | 11 | 52.4 |
| 8-14 tahun | 6 | 28.6 |
| 15-21 tahun | 4 | 19.0 |
| Jumlah | 21 | 100 |

Sumber: data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, dapat dilihat dari segi masa kerja responden yang masa kerjanya 1-7 tahun sebanyak 11 orang (52.4%), responden yang masa kerjanya 8-14 tahun sebanyak 6 orang (28.6%), dan responden yang masa kerjanya 15-21 tahun sebanyak 4 orang (19.0%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 1-7 tahun.

B. Pemenuhan Kebutuhan Kerja Guru

Tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong ke arah suatu tujuan tertentu. Adanya berbagai kebutuhan akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berusaha dalam memenuhi kebutuhannya. Orang mau bekerja keras dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan dari hasil pekerjaannya.

Motivasi kerja guru merupakan sesuatu yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama. Motivasi tidak terlepas dari faktor

pendorong mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak. Motivasi diberikan sebagai upaya memelihara semangat kerja guru agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan optimal. Dengan pemberian motivasi yang tepat dari pimpinan diharapkan mereka akan terdorong untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan penjelasan di atas, kita perlu mengetahui terlebih dahulu bagaimana pemenuhan kebutuhan guru di MI Najahiyah Palembang. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi kepala madrasah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Agar hasil penelitian ini dapat dimengerti oleh penulis khususnya dan oleh pembaca pada umumnya seluruh angket yang sudah ditabulasi menjadi nilai angka, kemudian di analisis sebagai berikut:

Tabel 4.6
Kebutuhan Fisiologis

1. Kebutuhan pangan keluarga

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 11 | 52.4% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 10 | 47.6% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 52.4% dan tidak terpenuhi sebesar 47.6%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 orang guru, dengan gaji yang diterima perbulan sudah dapat memenuhi kebutuhan pangan keluarganya.

2. Kebutuhan sandang keluarga

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 11 | 52.4% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 10 | 47.6% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 52.4% dan tidak terpenuhi sebesar 47.6%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 orang guru, dengan gaji yang diterima perbulan sudah dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarganya.

3. Kebutuhan akan perumahan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 8 | 38.1% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 13 | 61.9% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 38.1% dan tidak terpenuhi sebesar 61.9%. Dengan demikian jawaban tidak terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 orang guru, dengan gaji yang diterima tidak dapat disisihkan sebagian untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan.

4. Kebutuhan kesejahteraan hidup keluarga

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 10 | 47.6% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 11 | 52.4% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 47.6% dan tidak terpenuhi sebesar 52.4%. Dengan demikian jawaban tidak terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 11 orang guru, dengan gaji yang diterimanya tidak dapat memenuhi kebutuhan akan kesejahteraan hidup keluarganya.

5. Kebutuhan akan kesejahteraan hidup

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 13 | 61.9% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 8 | 38.1% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 61.9% dan tidak terpenuhi sebesar 38.1%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 13 orang guru, dengan gaji yang diterima sudah dapat mengangkat harkat & martabatnya dalam lingkungan masyarakat.

Tabel 4.7
Kebutuhan Rasa Aman

1. Kebutuhan tunjangan kesehatan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 5 | 23.8% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 16 | 76.2% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 23.8% dan tidak terpenuhi sebesar 76.2%. Dengan demikian jawaban tidak terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 orang guru menyatakan kebutuhan akan tunjangan kesehatannya belum dapat terpenuhi di MI Najahiyah Palembang.

2. Kebutuhan tunjangan pensiun

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 5 | 23.8% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 16 | 76.2% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 23.8% dan tidak terpenuhi sebesar 76.2%. Dengan demikian jawaban tidak terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 orang guru menyatakan kebutuhan akan tunjangan pensiunnya belum dapat terpenuhi di MI Najahiyah Palembang.

3. Kebutuhan akan lingkungan kerja yang aman, nyaman & menyenangkan.

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 19 | 90.5% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 2 | 9.5% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 90.5% dan tidak terpenuhi sebesar 9.5%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru menyatakan kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik sudah dapat terpenuhi di MI Najahiyah Palembang.

4. Kebutuhan akan ruangan kerja yang terang dan sejuk

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 18 | 85.7% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 3 | 14.3% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 85.7% dan tidak terpenuhi sebesar 14.3%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 orang guru menyatakan kebutuhan akan ruangan kerja yang nyaman sudah dapat terpenuhi di MI Najahiyah Palembang.

5. Kebutuhan akan fasilitas-fasilitas yang diberikan madrasah

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 12 | 57.1% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 9 | 42.9% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 57.1% dan tidak terpenuhi sebesar 42.9%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 12 orang guru menyatakan kebutuhan akan fasilitas-fasilitas madrasah yang bersih sudah dapat terpenuhi di MI Najahiyah Palembang.

Tabel 4.8
Kebutuhan Sosial

1. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan madrasah, sehingga kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain sudah dapat terpenuhi.

2. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 10 | 47.6% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 11 | 52.4% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru merasa senang apabila mendapat masukan dan dukungan dari sesama pendidikan dalam melaksanakan tugas di madrasah, sehingga kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain sudah dapat terpenuhi.

3. Kebutuhan akan perasaan dihormati orang lain

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kompak sesama rekan seprofesi, sehingga kebutuhan akan perasaan dihormati sudah dapat terpenuhi.

4. Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas, sehingga kebutuhan akan perasaan dihormati sudah dapat terpenuhi.

5. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru dapat bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik, sehingga kebutuhan akan perasaan ikut serta sudah dapat terpenuhi.

6. Kebutuhan akan perasaan ikut serta

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru merasa senang apabila diikutsertakan dalam setiap kegiatan dan pengambilan keputusan di madrasah, sehingga kebutuhan akan perasaan ikut serta sudah dapat terpenuhi.

7. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru merasa bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk maju/promosi, sehingga kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sudah dapat terpenuhi.

Tabel 4.9
Kebutuhan Harga Diri

1. Kebutuhan akan status dan pengakuan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru dalam menyelesaikan suatu pekerjaan harus mendapatkan hasil yang terbaik, sehingga kebutuhan akan status dan pengakuan sudah dapat terpenuhi.

2. Kebutuhan akan status dan pengakuan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan, sehingga kebutuhan akan status dan pengakuan sudah dapat terpenuhi.

3. Kebutuhan akan status dan pengakuan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%.

Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru merasa setiap keberhasilan kerjanya dihargai oleh rekan seprofesi, sehingga kebutuhan akan status dan pengakuan sudah dapat terpenuhi.

4. Kebutuhan akan pujian dan penghargaan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%.

Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban.

Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru merasa bangga apabila hasil kerjanya menjadi acuan bagi teman seprofesi, sehingga kebutuhan akan pujian dan penghargaan sudah dapat terpenuhi.

5. Kebutuhan akan pujian dan penghargaan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru menyenangi pekerjaannya sebagai guru, meskipun tanpa penghargaan dari orang lain. Sehingga kebutuhan akan pujian dan penghargaan sudah dapat terpenuhi.

6. Kebutuhan akan pujian dan penghargaan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 19 | 90.5% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 2 | 9.5% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru menyatakan kebutuhan akan pujian dan penghargaan sudah dapat terpenuhi.

Tabel 4.10
Kebutuhan Aktualisasi Diri

1. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru ingin mengerahkan potensi diri untuk melaksanakan tugasnya, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

2. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 18 | 85.7% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 3 | 14.3% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 85.7% dan tidak terpenuhi sebesar 14.3%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 orang guru menyatakan kebutuhan akan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

3. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

4. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru selalu berusaha mengembangkan dan meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

5. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru merasa senang dengan pembagian tugas mengajar yang sesuai dengan bidang keahlian yang dimilikinya, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

6. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 16 | 76.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 5 | 23.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 76.2% dan tidak terpenuhi sebesar 23.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 16 orang guru lebih senang mendapatkan tugas yang menuntut resiko, sehingga kebutuhan akan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

Dari hasil analisis angket di atas dapat disimpulkan bahwa variabel terpenuhi mendapatkan frekuensi sebanyak 499 dengan persentase 81.8%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.11 di bawah ini.

Tabel 4.11

Statistik Deskriptif Pemenuhan Kebutuhan Kerja Guru

| Variabel | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|------------------|-------------------|
| Terpenuhi | 499 | 81.8% |
| Tidak Terpenuhi | 111 | 18.2% |
| Jumlah | 610 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa motivasi kerja guru di MI Najahiyah Palembang termasuk dalam kategori sangat baik (76% - 100%) dengan hasil 81.8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jawaban atas pernyataan yang dipilih oleh responden adalah terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan yang diberikan kepala madrasah kepada guru, baik untuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, maupun kebutuhan aktualisasi diri sudah dapat terpenuhi.

C. Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah suatu usaha pemberian dorongan kerja yang dilakukan kepala madrasah untuk menggerakkan guru agar guru dapat lebih meningkatkan mutu pekerjaan yang menjadi tanggungjawab.

Setelah kita mengetahui bagaimana pemenuhan kebutuhan guru di MI Najahiyah Palembang, selanjutnya kita akan membahas lebih dalam mengenai Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja untuk membangun semangat kerja guru. Agar hasil penelitian ini dapat dimengerti oleh penulis khususnya dan oleh pembaca pada umumnya seluruh angket yang sudah ditabulasi menjadi nilai angka, kemudian di analisis sebagai berikut:

Tabel 4.12
Upaya Kepala Madrasah
Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

1. Memberikan fasilitas yang memadai

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 17 | 81% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 4 | 19% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 81% dan tidak terpenuhi sebesar 19%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 17 orang guru menyatakan dengan fasilitas yang diberikan madrasah dapat menunjang gairah kerja/ kelancaran tugasnya.

2. Memusatkan perhatian pada guru

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru menyatakan kepala madrasah memusatkan perhatian pada guru dengan memperhatikan kondisi fisik guru.

3. Jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru menyatakan kepala madrasah memberikan kesempatan bagi guru untuk maju dan berkeaktivitas.

4. Jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi

memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru menyatakan kepala madrasah memberikan kesempatan pada guru untuk bersaing secara kompetitif.

5. Jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar menyatakan kepala madrasah memberikan kesempatan untuk mengeluarkan pendapat.

6. Memberikan pengarahan dan bimbingan kerja

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru menyatakan kepala madrasah memberikan pengarahan dan bimbingan kerja kepada guru dalam menyelesaikan tugas.

7. Pemberiaan penghargaan

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 19 | 90.5% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 2 | 9.5% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 90.5% dan tidak terpenuhi sebesar 9.5%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru lebih menyatakan kepala madrasah memberikan pujian & penghargaan bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi.

8. Jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 18 | 85.7% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 3 | 14.3% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 85.7% dan tidak terpenuhi sebesar 14.3%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru menyatakan kepala madrasah menyelenggarakan pelatihan & pendidikan untuk mengembangkan kemampuan guru.

9. Memberikan pengarahan dan bimbingan kerja

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru menyatakan kepala madrasah membagi tugas sesuai dengan kemampuan guru.

10. Jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 18 | 85.7% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 3 | 14.3% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 85.7% dan tidak terpenuhi sebesar 14.3%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi lebih besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 18 orang guru lebih menyatakan kepala madrasah menyelenggarakan program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi guru.

11. Memberikan pengarahan dan bimbingan kerja

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 20 | 95.2% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | 1 | 4.8% |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 95.2% dan tidak terpenuhi sebesar 4.8%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki frekuensi paling besar dari jawaban tidak terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar guru lebih menyatakan kepala madrasah melaksanakan pembinaan pembelajaran melalui rapat dan pertemuan individual secara langsung.

12. Memberikan pengarahan dan bimbingan kerja

| No | Variabel | Frekuensi | Persentase |
|--------|-----------------|-----------|------------|
| 1 | Terpenuhi | 21 | 100% |
| 2 | Tidak Terpenuhi | - | - |
| Jumlah | | 21 | 100% |

Dari tabel di atas memperlihatkan variabel terpenuhi sebesar 100%. Dengan demikian jawaban terpenuhi memiliki seluruh frekuensi jawaban. Dapat disimpulkan bahwa seluruh guru menyatakan proses pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru.

Dari hasil analisis angket di atas dapat disimpulkan bahwa jawaban setuju mendapatkan frekuensi sebanyak 236 dengan persentase 93.7%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13 di bawah ini.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Upaya Kepala Madrasah
Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

| Skala | Frekuensi | Persentase |
|-----------------|------------------|-------------------|
| Terpenuhi | 236 | 93.7 |
| Tidak Terpenuhi | 16 | 6.3 |
| Jumlah | 252 | 100% |

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, dapat dilihat bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Najahiyah Palembang termasuk dalam kategori sangat baik (76%-100%) dengan hasil 93.7%. Dapat disimpulkan bahwa upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru meliputi, pemberian fasilitas yang memadai, pemusatan perhatian pada guru, pemberian pengarahan & bimbingan kerja, jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri, dan pemberian penghargaan.

Pengumpulan data kali ini, merupakan hasil wawancara dengan pak Ali Amin, S.Pd.I sebagai kepala MI Najahiyah Palembang. Beliau diangkat sebagai kepala madrasah pada tahun 2016. Beliau mengajar mata pelajaran sejarah kebudayaan Islam dan berstatus PNS. Wawancara ini dilaksanakan dua hari dari tanggal 6-7 Oktober 2016 di ruang kepala MI Najahiyah Palembang. Sedangkan pertanyaan yang diajukan kepada beliau berkenaan dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MI Najahiyah Palembang.

Adapun hasil wawancara dengan kepala madrasah adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kompetensi Guru

Berdasarkan pada tingkat pendidikan sebagian besar guru sudah mendapat sertifikasi sesuai dengan kompetensinya. Sejauh ini guru telah menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab. Sebagaimana yang dikemukakan kepala madrasah bahwa:

“Menurut saya guru-guru sudah cukup berkompeten untuk mengajar siswa. Sebanyak 80% guru di madrasah ini sudah mendapat sertifikasi dan 10% masih dalam tahap pengajuan sertifikasi, sisanya 10% masih sesuai dengan ijazah pendidikannya. Mengenai tugas dan kewajiban guru dalam mengajar mereka mengajar tepat waktu sesuai dengan jadwal mereka. Kewajiban guru yang harus dipenuhi paling tidak menyiapkan RPP dan media pembelajaran atau alat peraga, karena akan ada jadwal supervisi yang dilakukan pada setiap semester.”⁶⁹

⁶⁹ Ali Amin, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang, Palembang, *Wawancara*, 6 Oktober 2016.

Pernyataan kepala madrasah sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu Maimunah bahwa:

“Tugas dan kewajiban guru dalam mengajar, yaitu membuat rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), menyiapkan buku wajib buku penunjang untuk referensi dalam mengajar, menyiapkan media pembelajaran atau alat peraga, mengawasi & membimbing peserta didik sampai mengevaluasi hasil belajar mereka.”⁷⁰

Hal ini merupakan tugas dan kewajiban yang harus dipenuhi seorang guru. Pada setiap semester kepala madrasah mengadakan supervisi untuk memantau kinerja guru. Kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah adalah observasi kelas yang dilakukan dengan tujuan untuk memantau dan mengawasi guru ketika mengajar di kelas. Dari observasi kelas ini beliau bisa mengetahui secara langsung kelebihan dan kekurangan guru dalam mengajar. Setelah kepala madrasah melakukan observasi kelas, kegiatan selanjutnya ialah pembicaraan secara individual untuk mengetahui masalah guru secara spesifik terutama masalah yang berkaitan dalam proses belajar mengajar.

Kemampuan mereka sebagai guru disebabkan karena beberapa faktor yang mereka miliki, yaitu penguasaan terhadap materi ajar, keterampilan dalam mengajar, dan semangat kerja yang cukup bagus. Kepala Madrasah menjelaskan bahwa guru telah memiliki semangat kerja yang cukup bagus. Hal ini terlihat dari kedisiplinan para guru yang mulai meningkat sejak diterapkannya *finger print* Januari 2016. Bagi PNS maupun Non PNS yang sudah sertifikasi dan fungsional,

⁷⁰ Maimunah, Guru Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang, Palembang, *Wawancara*, 8 Oktober 2016.

apabila 4 hari dalam satu bulan/ tidak hadir (alfa) menjadi pertimbangan untuk sertifikasi dan fungsionalnya. Hal ini sesuai dengan himbauan Kemenag berkaitan dengan absen jari PNS/ Non PNS apabila tidak masuk mengajar harus melampirkan surat sebagai berikut:

- a. Izin (Asli+Fotocopy HVS 1 rangkap) ditujukan ke Kepala Madrasah
 - b. Sakit (Asli+Fotocopy HVS 1 rangkap)
- Point a dan b diserahkan saat guru masuk kembali
- c. Absen PNS (diserahkan ke Kepegawaian)
 - d. Non PNS (diserahkan ke ke Mapenda dan Pengawas).⁷¹

Dengan adanya himbauan Kemenag tersebut, dalam melaksanakan tugas-tugasnya para guru telah melaksanakannya dengan baik. Berdasarkan hasil angket, untuk meningkatkan kompetensi guru kepala madrasah memberikan pengarahan dan bimbingan kerja pada guru dalam menyelesaikan tugas, mengikutsertakan guru dalam pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan kemampuan guru melalui seminar-seminar dan diklat, serta membagi tugas sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki guru.

Untuk pengembangan dan pencarian informasi lebih lanjut dengan berdasarkan aspek pengembangan kompetensi guru, penulis melakukan wawancara dengan salah satu guru mengenai kegiatan apa saja yang dilakukan di luar jam kerja. Berikut ini pernyataan yang dikemukakan oleh ibu Elen Yusmarika, yaitu:

⁷¹ Dokumentasi Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

“Untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mengajar, kegiatan yang saya lakukan di luar jam kerja adalah mempersiapkan dan mencari informasi mengenai metode dan bahan ajar yang akan disampaikan melalui buku dan internet. Selain itu, berdiskusi dengan teman seprofesi mengenai proses belajar mengajar akan memberikan masukan/ ide tersendiri bagi saya. Hal ini saya lakukan agar lebih terampil dan menambah pengetahuan saya.”⁷²

Untuk saat ini yang bisa dilakukan guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya hanya melalui buku-buku referensi, internet dan bertukar informasi sesama guru.

2. Memberi Perhatian

Adapun bentuk perhatian yang diberikan kepala madrasah ialah memberikan insentif tambahan dan bonus kepada guru berkenaan dengan kegiatan 5K (keamanan, kebersihan, keindahan dan kekeluargaan) yang masing-masing guru bertugas sesuai dengan bidangnya. Bentuk perhatian lain ialah berkenaan dengan masalah kekeluargaan. Berikut pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Madrasah, yaitu:

“Sejak saya diangkat sebagai kepala madrasah, saya sudah memperhatikan keadaan guru-guru di madrasah seperti dengan honor guru, saya sudah tingkatkan walaupun tidak banyak. Kalau selama ini seluruh kegiatan di luar tugas guru tidak diberikan honor, saat ini sudah saya berikan honor untuk setiap kegiatan yang dilakukan guru sebagai insentif tambahan mereka. Selain honor dan insentif bentuk perhatian lain yang saya berikan berkaitan dengan masalah kekeluargaan, misalnya ada musibah. Saat terjadi musibah tim kekeluargaan harus terjun langsung ke tempat terjadinya musibah dan menyiapkan infaq yang memang diwajibkan kepada guru-guru di MI Najahiyah Palembang.”⁷³

⁷² Elen Yusmarika, Guru Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang, Palembang, Wawancara, 8 Oktober 2017.

⁷³ Ali Amin, *Loc.Cit.*

Adapun pemberian insentif dan gaji telah beliau berikan dengan seadil-adilnya dengan mempertimbangkan beberapa hal, yaitu masa kerja dan banyaknya jam dalam mengajar termasuk jam-jam yang dilaksanakan di luar jam kerja. Sebagaimana yang dikemukakan kepala madrasah bahwa:

“Menurut saya pribadi, untuk pemberian gaji dan insentif sudah saya berikan secara adil dan merata. Pemberian gaji disesuaikan dengan masa kerja guru tersebut. Sedangkan untuk insentif diberikan secara merata dengan mempertimbangkan tugas tambahan yang diberikan.”⁷⁴

Pernyataan kepala madrasah di atas sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu Nurjannah bahwa pembagian tugas kerja guru diberikan sesuai dengan kompetensi keahliannya masing-masing. Begitu juga dengan tugas tambahan yang ada di dalam kegiatan 5K (keamanan, kebersihan, keindahan dan kekeluargaan) yang masing-masing guru bertugas sesuai dengan bidangnya.⁷⁵

Selain memperhatikan kesejahteraan guru, kepala madrasah juga memperhatikan kondisi fisik guru dengan memberikan cuti melahirkan (3 bulan) dan menikah (2 minggu), perlakuan yang adil dengan memberikan pekerjaan secara merata, dan memberikan lingkungan dan kondisi kerja yang aman, baik serta bersih. Sebagai salah satu contoh, hal ini peneliti buktikan sendiri pada saat melakukan wawancara dengan kepala madrasah, ada guru yang izin untuk pulang karena kurang sehat dan diberikan izin oleh kepala madrasah.

⁷⁴ *Ibid*

⁷⁵ Nurjannah, Guru Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang, Palembang, *Wawancara*, 8 Oktober 2016.

3. Memberi Penghargaan

Adapun bentuk penghargaan yang diberikan kepala madrasah kepada guru ialah memberi pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi. Sebagaimana yang dikemukakan kepala madrasah bahwa:

“Bentuk penghargaan yang saya berikan berupa pujian kepada guru yang berprestasi, bisa melalui rapat rutin bulanan atau saat saya menjadi pembina upacara hanya sebatas itu saja. Untuk rencana kedepannya, guru-guru yang memiliki motivasi yang tinggi untuk kemajuan madrasah akan diberikan piagam penghargaan yang diketahui departemen agama.”⁷⁶

Pada tahap ini penghargaan yang diberikan madrasah masih secara lisan belum ada penghargaan secara tertulis berbentuk sertifikat/ piagam penghargaan. Untuk pemberian piagam penghargaan ini sudah direncanakan oleh kepala madrasah, hanya menunggu waktu yang tepat untuk dilaksanakan. Pernyataan kepala madrasah sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu Nurjannah bahwa belum ada penghargaan dalam bentuk tertentu. Hal ini peneliti buktikan sendiri saat mengikuti upacara bendera, kepala madrasah mengumumkan bahwa ada guru yang berhasil membimbing anak didiknya mengikuti lomba LPTQ tingkat kota Palembang.

4. Memenuhi Kebutuhan Guru Dalam Mengajar

Memenuhi kebutuhan guru dalam mengajar dengan cara melayani dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai. Pada saat rapat pembagian

⁷⁶ Ali Amin, *Loc.Cit.*

tugas mengajar guru, semua perlengkapan mengajar sudah dibagikan. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Madrasah, yaitu:

“Berkaitan dengan administrasi saya kira sudah terpenuhi, masalahnya waktu pembagian kelas atau pembagian tugas guru tahun ajaran baru, seluruh kebutuhan administrasi sudah lengkap. Pada saat pembagian tugas guru sudah dibagikan sepaket untuk pena, pensil, dan lain sebagainya.”⁷⁷

Pernyataan kepala madrasah di atas sesuai dengan yang dikatakan oleh ibu Nyimas Rohma selaku Kepala Tata Usaha bahwa untuk kebutuhan madrasah sudah dibuat perencanaan dalam bentuk RAPBM (Rencana Anggaran Pembelanjaan Madrasah. Kebutuhan guru dalam mengajar sudah termasuk dalam anggaran ini, baik mengenai sarana & prasarana pendukung dalam proses pembelajaran, dan lain sebagainya.

5. Menjadi Teladan yang Baik

Cara yang digunakan kepala madrasah untuk membangun motivasi kerja guru ialah dengan selalu berusaha menjadi teladan yang baik. Berikut pernyataan yang dikemukakan oleh Kepala Madrasah bahwa:

“Menurut saya menjadi contoh yang baik ialah cara yang efektif untuk merangsang motivasi guru. Dalam memberikan contoh saya selalu berusaha untuk menjadi teladan yang baik, contoh dalam hal tata tertib saya selalu berusaha untuk mematuhi aturan tersebut dengan datang tepat waktu, dan lain sebagainya.”

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru agar tetap bersemangat dalam bekerja adalah sebagai berikut:

⁷⁷ Ali Amin, *Op.Cit.*, 7 Oktober 2016.

1. Memberikan insentif / tunjangan dan kesempatan cuti
2. Menyiapkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, bebas dari kebisingan dan gangguan kerja
3. Menjalin komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru
4. Memberikan kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat, terutama saat rapat atau pertemuan-pertemuan penting lainnya
5. Memberikan penghargaan, seperti pujian.
6. Mengadakan supervisi
7. Menugaskan guru untuk mengikuti seminar dan diklat
8. Melayani dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai

Adapun hambatan-hambatan kepala madrasah dalam usaha meningkatkan motivasi kerja guru adalah:

1. Kebutuhan guru yang beraneka ragam sehingga kepala madrasah merasa kesulitan dalam memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Sarana dan prasarana pendukung dalam proses pembelajaran, sebagai contoh media pembelajaran yang masih kurang karena masih menggunakan cara yang manual.

Untuk sumber keuangan penulis mendapatkan informasi bahwa di madrasah ini sumber keuangan diperoleh dari dana APBN dan APBD. Dana yang telah tersebut kemudian digunakan untuk membayar gaji honorer, THR, dan tunjangan-tunjangan (wali kelas, wakil kepala madrasah, perpustakaan, UKS, les umum dan les agama). Selain itu dana tersebut digunakan untuk biaya administrasi sekolah, pengadaan dan perawatan semua peralatan perlengkapan madrasah serta kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh madrasah.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru agar tetap bersemangat dalam bekerja adalah: *Pertama*, meningkatkan kompetensi guru dengan mengadakan supervisi. *Kedua*, memberi perhatian yang meliputi: (a) memberikan insentif dan tunjangan, (b) memberikan kesempatan cuti, (c) menjalin komunikasi yang baik antara kepala madrasah dengan guru. *Ketiga*, memberi penghargaan yang meliputi: (a) pujian secara lisan, (b) menugaskan guru untuk mengikuti seminar dan diklat. *Keempat*, memenuhi kebutuhan guru dalam mengajar dengan melayani dan menyediakan fasilitas pembelajaran yang memadai. *Kelima*, menjadi teladan yang baik.

Untuk motivasi kerja guru di MI Najahiyah Palembang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan pemenuhan kebutuhan yang diberikan madrasah, baik untuk kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan harga diri, kebutuhan sosial, maupun kebutuhan aktualisasi diri sudah terpenuhi. Kelima aspek tersebut telah diberikan oleh Kepala Madrasah dalam bentuk pemberian kompensasi (gaji, insentif, bonus, dan tunjangan) secara adil, memberi pujian secara lisan, menjalin komunikasi dengan baik, dan mengadakan supervisi.

B. Saran-Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi implikasi dari hasil penelitian:

1. Bagi guru-guru MI Najahiyah Palembang hendaknya mempertahankan semangat kerja yang dimiliki dengan cara selalu memotivasi diri dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui berbagai kegiatan formal maupun informal.
2. Hendaknya kepala madrasah selalu memberi motivasi kepada guru dengan jalan memberikan penghargaan dan perhatian kepada guru yang menunjukkan kinerjanya dengan baik.
3. Hendaknya kepala madrasah berupaya untuk selalu menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui suasana yang harmonis & kompak, komunikasi yang selalu terbuka, baik antara kepala madrasah dengan guru sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Daryanto. 2006. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Perum Balai Pustaka
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research Jilid II*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Koswara, D. Deni dan Halimah. 2008. *9 Kebiasaan Kepala Sekolah Efektif*. Bandung: PT.Pribumi Mekar
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2007. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sardiman A.M. 2001. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Perkasa

- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sobri, dkk. 2009. *Pengelolaan Pendidikan*. Yogyakarta: Multi Pressindo
- Sudjiono, Anas. 2014. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Yunus. 2007. *Kepemimpinan Pendidikan*. Ciamis: Unigal
- Wahjosumidjo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Wahjosumidjo. 2002. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya Ed.1 Cet.3*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Zainal, Veitzhal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama Lengkap : Nindi Ayuningsih
Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 1 Mei 1994
Jenis Kelamin : Perempuan
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia (WNI)\
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jln. KH. Faqih Usman Lr. Sei Goren 1 No. 2516
RT. 23 RW. 04 Kel. 1 ulu Kec. SU.1 30257
Nomor Telp : 08994493390
Email : nindi.ayuningsih@yahoo.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 92 Palembang Tahun 2001 – Tahun 2006
2. SMP Negeri 31 Palembang Tahun 2006 – Tahun 2009
3. SMK PGRI 1 Palembang Tahun 2009 – Tahun 2012
4. UIN Raden Fatah Palembang, Manajemen Pendidikan Islam, Tahun 2012 sampai sekarang.

Demikianlah daftar riwayat hidup ini dibuat, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 7 November 2016

Nindi Ayuningsih



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln. Prof. K. H. Zainal Abidin Filki Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepimpinan Kepala Madrasah Terhadap
Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah
Palembang

Dosen Pembimbing 1: Drs. HM. Hasbi Ashiddiqie, M.Pd.I

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|-----------|--------|---|-------|
| 1 | 2-5-2016 | Revisi | Perbaiki kerangka | |
| 2 | 16-5-2016 | - | T. tes hrs membandingkan 2 kelompok. Sementara penditah sdr hanya 1 blpk. Lihat lagi, uctd, dng. | |
| 3 | 12/6/16 | - | Qualitas sdr ini: 1. Apakah akan menjadi novelitas atau pengulangan? 2. Tipe kepimpinan atau beberapa tipe. Ya atau tidak? Intelek? | |



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepimpinan Kepala Madrasah Terhadap
Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah
Palembang

Dosen Pembimbing 1: Drs. HM. Hasbi Ashiddiqie, M.Pd.I

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|---------|----------|--|-------|
| 4 | 14/1/16 | Proposal | Moralis seperti ini sulit untuk diteliti. Saran: Sempatkan sdr meneliti the kepemimpinan kepala madrasah bgi diperoleh pada akhirnya kalam bisa meng gunakan kategori deskriptif dan teknik analisis kuantitatif; Rosentse | |
| 5 | 17/1/16 | - - - | | |



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln. Prof. K. H. Zaim Abidin Fikri Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepimpinan Kepala Madrasah Terhadap
Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang

Dosen Pembimbing 1: Drs. HM. Hasbi Ashiddiqie, M.Pd.I

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|-------------|------------|---|-------|
| 6 | 23/16 16 | Revisi | * Disarankan Lay out membahas bab. teori * selanjutnya teknik analisa yang digunakan persentase saja. | |
| 7 | 23/16 16 | Bab. teori | 1. Para pemimpin juga diteliti tentang pola perilaku jelas teori pengalasan motivasi yang 2. Uraian keada 3. Uraian dan pbb | |



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengelolaan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Najahiyah Palembang

Dosen Pembimbing 1: Drs. HM. Hasbi Ashiddiqie, M.Pd.I

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|----------|---------|---|-------|
| 8 | 26/11/16 | — | - Bab. teori Dietjini Caiyuth, menyimpul APD. - Mengapa ada teori motivasi dan proses teori (bb. II) : | |
| 9 | 4/1/16 | APD | ace - persimpul lith penelites | |
| 10. | 24/1/16 | Prab IV | Sejika hasil penelites ter sistematis dan Abuat sub-sub pshab monolog my. | |



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengelolaan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)
Najahiyah Palembang

Dosen Pembimbing 1: Drs. HM. Hasbi Ashiddiqie, M.Pd.I

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|---------|-----------------|---|-------|
| 11 | 3/16 | Bab. IV | Ada prinsipnya sdlh dpt disetujui. Selanjutnya di ajak ds sub-sub pemb kern, yg tgs | |
| 12 | 7/16 | Seluruh bab. | Mc. Sign etik Munawar ags | |



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711)

353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap
Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah
Palembang

Dosen Pembimbing 2: M. Hasbi, M. Ag

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|-----------|---|--|-------|
| 1- | 18-1-2016 | Proposal - | Revisi tentang: - Latar belakang buat juga dari tanggapan - Kerangka teori Pakar saja baik judul. - Definisi operasional buat indikatornya. | sh |
| 2- | 14-4-2016 | Ace proposal lanjutkan ke pembimbing 1 | | sh |



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH
PALEMBANG

FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Alamat : Jl.Prof.KH.Zainal Abidin Fikri Km 3,5 Palembang 30126. Telp : (0711) 353276

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang
Dosen Pembimbing 2: M. Hasbi, M.Ag.

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Tanda Tangan |
|-----|-----------|---|-----------------------------------|--------------|
| 3. | 18-8-2016 | Acc Bab I | Setelah seminar, lanjutkan Bab II | |
| 4. | 23-8-2016 | Bab II, Revisi Jantung: - Catatan kaki & penomoran dibuat konsisten dengan pedoman - landasan teori Bagiam & dibuat secara komprehensif | | |
| 5. | 22-9-2016 | Acc Bab II Lanjutkan ke Bab III | | |



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln . Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengelolaan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)
Najahiyah Palembang

Dosen Pembimbing 2: M. Hasbi, M.Ag

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|------------|--|---------------------|-------|
| 6. | 28-9-2016 | Acc Bab II Lanjutan Bab IV | | ag |
| 7. | 16-10-2016 | Bab IV, review landas: - silalah pembahasa dibuat konsistensi dengan hasil data & sesuai formulasi & landasan teori | | ag |
| 8. | 18-10-2016 | Bab IV Acc Lanjutan Bab IV | | ag |



KEMENTERIAN AGAMA ISLAM RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Alamat : Jln . Prof. K. H. Zainal Abidin Fikri Kode Pos: 30126 Kotak Pos: 54 Telp. 0711-353276 Palembang

Kartu Bimbingan Skripsi

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Pengelolaan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI)
Najahiyah Palembang

Dosen Pembimbing 2: M. Hasbi, M.Ag

| No. | Tanggal | Topik | Komentar Pembimbing | Paraf |
|-----|------------|--------------------------------------|---|-------|
| 9. | 28-10-2016 | Bab V, 2 saja selain permasalahan | Sinjala dibuat | ag |
| 10. | 31-10-2016 | ACC | lengkapi Bab lainjutan ke pembimbing I | ag |

| | | |
|---|--|---|
|  UIN RADEN FATAH PALEMBANG | SURAT KETERANGAN PERSETUJUAN PENJILIDAN SKRIPSI | GUGUS PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN FATAH PALEMBANG |
| | | Kode:GPMPFT.SUKET.01/RO |

Setelah melalui proses koreksi dan bimbingan, maka terhadap skripsi mahasiswa:

NIM : 1229 0046

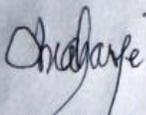
Nama : Nindi Ayuningsih

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang

Maka skripsi mahasiswa tersebut disetujui untuk dijilid *hardcover* dan diperbanyak sesuai kebutuhan. Demikianlah surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

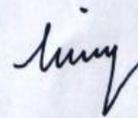
Ketua Penguji



M. Hasbi, M. Ag.
NIP. 19760131 200501 1 002

Palembang, Januari 2017

Sekretaris Penguji



Kris Setyaningsih, S.E., M. Pd. I.
NIP. 196409021990032002



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri No.1 Km.3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Nomor : In.03/II.I/PP.009/4668/2015

Tentang

PENUNJUKKAN PEMBIMBING SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UIN RADEN FATAH PALEMBANG

- Menimbang : 1. Bahwa untuk mengakhiri Program Sarjana bagi seorang mahasiswa perlu ditunjuk ahli sebagai Dosen Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua yang bertanggung jawab untuk membimbing mahasiswa/i tersebut dalam rangka penyelesaian skripsinya.
2. Bahwa untuk lancarnya tugas-tugas pokok tersebut perlu dikeluarkan surat keputusan tersendiri.

- Mengingat : 1. Peraturan Menteri Agama RI No. 1 Tahun 1972 jo. No. 1 1974
2. Peraturan Menteri Agama RI No. 60 Tahun 1972
3. Keputusan Senat IAIN Raden Fatah No. XIV Tahun 1984
4. Keputusan Senat IAIN Raden Fatah No. 11 Tahun 1985
5. Keputusan Rektor IAIN Raden Fatah No. B/II-1/UP/201 tgl 10 Juli 1991

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
PERTAMA : Menunjuk Saudara 1. Drs. M. Hasbi Ashidiqqi, M.Pd.I NIP. 19560220 198503 1 002
2. M. Hasbi, M.Ag. NIP. 19760131 200501 1 002

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang masing – masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah dan Keguruan atas nama saudara :

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru du MI Najahiyah Palembang.

KEDUA : Kepada Pembimbing Utama dan Pembimbing Kedua tersebut diberi hak sepenuhnya untuk merevisi judul / kerangka dengan sepengetahuan Fakultas.

KETIGA : Kepadanya diberikan honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku masa bimbingan dan proses penyelesaian skripsi diupayakan minimal 6 (enam) bulan.

KEEMPAT : Ketentuan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan oleh Fakultas.

Palembang, 29 Desember 2015



De H. Kasinyo Harto, M. Ag.
NIP. 19710911 199703 1 004

Tembusan :

1. Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

SURAT KETERANGAN PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI

NOMOR : B-3302/Un.09/IL1/PP.009/8/2016

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Fatah Palembang Nomor : In.03/IL1/PP.009/4668/2016, Tanggal 29 Desember 2015, poin ke 2 bahwa Dosen Pembimbing diberikan hak untuk merevisi judul Skripsi Mahasiswa/i. Maka bersama ini menerangkan bahwa :

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Fakultas : Tarbiyah
Jurusan : MPI

Atas pertimbangan yang cukup mendasar, maka Skripsi saudara tersebut diadakan perubahan judul sebagai berikut :

Judul Lama : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap motivasi Kerja Guru di MI Najahiyah Palembang.
Judul Baru : Pengelolaan Motivasi Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Najahiyah Palembang.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 31 Agustus 2016

A.n. Dekan
Ka. Prodi MPI,


Orahaji
M. Hasbi, M.Ag
NIP. 19760131 200501 1 002





KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Prof. K. H. Zainal Abidin Fikry No. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 353276 website : www.radenfatah.ac.id

Nomor : B-3644/Un.09/IL/PP.00.9/09/2016 Palembang, 23 September 2016
Lampiran :
Perihal : Mohon Izin Penelitian Mahasiswa/i
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah
Palembang.

Kepada Yth,
Kepala MI Najahiyah Palembang
di
Palembang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Mahasiswa/i Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang dengan ini kami mohon izin untuk melaksanakan penelitian dan sekaligus mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan data yang diperlukan oleh mahasiswa/i kami :

Nama : Nindi Ayuningsih
NIM : 12290046
Prodi : MPI
Alamat : Lr. Sei Goren I No.25161 Ulu

Judul Skripsi : Pengelolaan Motivasi Guru di Madrasah Ibtidaiyah
Najahiyah Palembang.

Demikian harapan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum. W. Wb



Dr. H. Kasinyo Harto, M. Ag.
197109111997031004

Tembusan :

1. Bapak Rektor UIN Raden Fatah Palembang
2. Mahasiswa yang bersangkutan
3. Arsip





NPSN : 106004115
NSM : 111216710059

الْمَدْرَسَةُ الْإِبْتِدَائِيَّةُ النَّجَاهِيَّةُ
MADRASAH IBTIDAIYAH NAJAHIYAH
STATUS : TERAKREDITASI

Sekretariat : Jln. K.M. Asyik Telp. 513647, 511305 - 3 Ulu Palembang 30255

SURAT KETERANGAN

Nomor: 1020/MI.N/IX/S.Ket/2016

Yang betanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang menerangkan bahwa:

Nama : Nindi Ayuningsih

NIM : 12290046

Fakultas : Tarbiyah

Jurusan : MPI (Manajemen Pendidikan Islam)

Judul Skripsi : Pengelolaan Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

Bahwa memang benar telah melakukan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang sebagai kelengkapan bahan penulisan skripsi surat keterangan ini dilakukan berdasarkan izin penelitian dari dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang Nomor B-3644/Un.09/II.I/PP.00.9/09/2016

demikianlah surat keterangan ini buat dengan sebenarnya dan untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya

Palembang, Oktober 2016

Kepala Madrasah



Ah Amin, S.Pd.I

NIP. 197203232003121004

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Angket

Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

| Dimensi | Indikator | No. Item |
|--|---|---|
| Motivasi Kerja Guru | | |
| 1. Kebutuhan Fisiologis | a. Kebutuhan pangan keluarga b. Kebutuhan sandang keluarga c. Kebutuhan akan perumahan d. Kebutuhan akan kesejahteraan hidup | 1 2 3 4,5 |
| 2. Kebutuhan Rasa Aman | a. Kebutuhan akan perlindungan asuransi b. Kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik | 6,7 8,9,10 |
| 3. Kebutuhan Sosial | a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain b. Kebutuhan akan perasaan dihormati c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta | 11,12 13, 14 17 15, 16 |
| 4. Kebutuhan Harga Diri | a. Kebutuhan akan status dan pengakuan b. Kebutuhan akan pujian dan penghargaan | 18, 19, 20 21, 22, 23 |
| 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri | a. Kebutuhan akan pengembangan potensi diri | 24, 25, 26, 27, 28, 29 |
| Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru | | |
| Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru | a. Memberikan fasilitas yang memadai b. Memusatkan perhatian pada guru c. Memberikan pengarahan dan bimbingan kerja d. Jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan diri e. Pemberian penghargaan | 1 2 6, 9, 11, 12 3, 4, 5, 8, 10 7 |

ANGKET
Penelitian Tentang
UPAYA KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI
KERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI) NAJAHYAH
PALEMBANG

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Guru Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang.

Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Tarbiyah & Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang yang berjudul **“Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Najahiyah Palembang”**. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Angket di bawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. Hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban Bapak/Ibu sebagai guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Najahiyah Palembang sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai prasyarat penyelesaian studi kami di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah & Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Fatah Palembang.

Kami sangat mengharapkan Bapak/Ibu guru berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiannya. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

Nindi Ayuningsih

Petunjuk Pengisian Angket

- Bagian I berisi identitas responden, untuk bagian ini anda cukup mengisi data pribadi anda.
- Bagian II berisi daftar pernyataan, untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

I. Identitas Pribadi Responden

Isi pada jawaban yang sesuai Bapak/Ibu Guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Najahiyah Palembang.

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki/ Perempuan *)
3. Umur :Tahun
4. Pendidikan Terakhir :
5. Bidang :
6. Masa kerja :Tahun
7. Status Pekerjaan : PNS/Honor GTY/GTTY*)
8. Status Pernikahan :
9. Jumlah Anak :
10. Jumlah Gaji Yang Diterima :

II. Keterangan Pilihan Jawaban

Berilah tanda cheecklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapatan anda!

Kriteria Jawaban:

Ya

Tidak

III. Daftar Pertanyaan “Pemenuhan Kebutuhan Kerja”

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | |
|-----------------------------|---|-----------------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| Kebutuhan Fisiologis | | | |
| 1 | Gaji yang diterima perbulan dapat menjamin kebutuhan pangan keluarga. | | |
| 2 | Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sandang keluarga. | | |
| 3 | Gaji yang diterima dapat disisihkan sebagian untuk memenuhi kebutuhan akan perumahan. | | |
| 4 | Gaji yang diterima dapat menstabilkan perekonomian dan menjamin kesejahteraan hidup keluarga. | | |

| | | | |
|-----------------------------|---|--|--|
| 5 | Gaji yang diterima dapat mengangkat harkat & martabat saya dalam lingkungan masyarakat. | | |
| Kebutuhan Rasa Aman | | | |
| 6 | Saya bersedia menjadi guru di madrasah ini dengan adanya tunjangan kesehatan yang diberikan. | | |
| 7 | Saya bersedia menjadi guru di madrasah ini dengan adanya tunjangan pensiun yang diberikan. | | |
| 8 | Situasi dan kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman & menyenangkan. | | |
| 9 | Ruang kerja yang terang dan sejuk membuat anda merasa nyaman, sehingga dapat membantu anda menghasilkan pekerjaan lebih baik. | | |
| 10 | Fasilitas-fasilitas madrasah (kantin, ruang ibadah, toilet, meja & kursi) yang bersih membuat anda merasa nyaman dalam bekerja, sehingga anda dapat menghasilkan pekerjaan dengan baik. | | |
| Kebutuhan Sosial | | | |
| 11 | Saya dapat menyesuaikan diri dengan baik di lingkungan pekerjaan. | | |
| 12 | Saya merasa senang apabila mendapat masukan dan dukungan dari sesama pendidik dalam melaksanakan tugas di madrasah. | | |
| 13 | Saya menjalin hubungan kerja yang harmonis dan kompak sesama rekan seprofesi. | | |
| 14 | Saya mau membantu guru yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan. | | |
| 15 | Kerjasama & komunikasi antar guru dan kepala madrasah dapat dilakukan dengan baik. | | |
| 16 | Saya merasa senang apabila diikutsertakan dalam setiap kegiatan & pengambilan keputusan di madrasah. | | |
| 17 | Saya merasa bahwa setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk maju/promosi. | | |
| Kebutuhan Harga Diri | | | |
| 18 | Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya harus mendapatkan hasil yang terbaik. | | |
| 19 | Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk berprestasi dalam karir di dunia pendidikan. | | |
| 20 | Saya ingin setiap keberhasilan kerja saya dihargai oleh rekan seprofesi saya. | | |
| 21 | Saya sebagai guru merasa bangga apabila hasil kerja saya menjadi acuan bagi teman seprofesi. | | |

| | | | |
|-----------------------------------|--|--|--|
| 22 | Saya menyenangi pekerjaan saya sebagai guru, meskipun tanpa penghargaan dari orang lain. | | |
| 23 | Kepala madrasah memberikan penghargaan & pujian untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik. | | |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri | | | |
| 24 | Saya ingin mengerahkan potensi diri saya untuk melaksanakan tugas sebagai guru. | | |
| 25 | Setiap ada kesulitan dalam pekerjaan, saya lebih senang untuk mengeksplor semua kemampuan saya secara kreatif. | | |
| 26 | Saya sebagai guru memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi dan berbagai pelatihan. | | |
| 27 | Saya selalu berusaha mengembangkan dan meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki. | | |
| 28 | Saya merasa senang bahwa mata pelajaran yang diajarkan sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. | | |
| 29 | Saya lebih senang mendapatkan tugas yang menuntut resiko, karena hal ini membuat saya lebih maju. | | |

IV. Daftar Pertanyaan “Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru”

| No | Pernyataan | Pilihan Jawaban | |
|----|---|-----------------|-------|
| | | Ya | Tidak |
| 1 | Fasilitas yang diberikan madrasah dapat menunjang gairah kerja/ kelancaran tugas sehingga para guru betah dan bersemangat melakukan tugasnya. | | |
| 2 | Kepala madrasah memusatkan perhatian pada guru dengan memperhatikan kondisi fisik guru. | | |
| 3 | Kepala madrasah memberikan kesempatan bagi guru untuk maju dan berkeaktivitas. | | |
| 4 | Kepala madrasah memberikan kesempatan pada guru untuk bersaing secara kompetitif. | | |
| 5 | Kepala madrasah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengeluarkan pendapat, terutama saat rapat atau pertemuan-pertemuan penting lainnya. | | |
| 6 | Kepala madrasah memberikan pengarahan & bimbingan kerja kepada guru dalam menyelesaikan tugas. | | |
| 7 | Kepala madrasah memberikan pujian & penghargaan bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi. | | |

| | | | |
|----|---|--|--|
| 8 | Kepala madrasah menyelenggarakan pelatihan & pendidikan untuk mengembangkan kemampuan guru. | | |
| 9 | Kepala madrasah membagi tugas sesuai dengan kemampuan para guru dan memberi umpan balik tentang hasil pekerjaannya. | | |
| 10 | Kepala madrasah menyelenggarakan program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan ketrampilan dan tingkat pendidikan guru yang berhubungan dengan bidang pekerjaan guru. | | |
| 11 | Kepala madrasah melaksanakan pembinaan pembelajaran melalui rapat & pertemuan individual secara langsung. | | |
| 12 | Proses pembinaan disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. | | |

**Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini. Silahkan periksa kembali apakah anda telah menjawab semua pertanyaan. Wassalamualaikum
Wr.Wb**

PEDOMAN WAWANCARA

Responden: Kepala Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang

Hari/ Tanggal :

Jam :

Lokasi :

Sumber Data :

Pertanyaan yang diajukan terkait dengan upaya kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru agar tetap bersemangat dalam bekerja. Pertanyaan yang diajukan ini berdasarkan pada hasil angket yang sebelumnya telah diberikan kepada guru.

1. Menurut bapak apakah guru-guru di MI Najahiyah sudah cukup berkompeten di bidangnya ?
2. Apa saja tugas (kewajiban) guru dalam mengajar dan sejauh ini apakah mereka telah menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab ?
3. Menurut penilaian bapak sebagai kepala madrasah apakah guru-guru telah mempunyai motivasi kerja yang cukup bagus ?
4. Apakah bapak sebagai kepala madrasah telah memberikan perhatian yang cukup kepada guru ? Jika ya, dalam bentuk apa perhatian itu diberikan ?
5. Apakah bapak sebagai kepala madrasah sering memberikan penghargaan yang cukup kepada guru ? Jika ya, dalam bentuk apa penghargaan itu diberikan ?
6. Apakah bapak sebagai kepala madrasah telah memenuhi kebutuhan guru dalam mengajar ?

7. Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja para guru ?
8. Bersediakah bapak menjelaskan langkah-langkah apa saja yang dilakukan dalam memotivasi guru ?
9. Adakah hal-hal lain (selain perhatian, penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan) yang bapak berikan untuk memotivasi guru agar tetap bersemangat dalam bekerja ?
10. Apa saja hambatan-hambatan yang bapak hadapi dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru ?
11. Darimana saja sumber keuangan yang diperoleh madrasah ?
12. Bagaimana dengan pemberian gaji/ insentif di sekolah ini, apakah telah diberikan secara adil/ merata kepada guru ?

Transkrip Hasil Wawancara

Responden : Kepala Madrasah Ibtidaiyah Najahiyah Palembang

Tanggal : 6 Oktober 2016 – 7 Oktober 2016

| No | Pertanyaan | Jawaban | Ket. |
|----|--|---|-------|
| 1 | Menurut bapak apakah guru-guru di MI Najahiyah sudah cukup berkompeten di bidangnya ? | Menurut saya sudah cukup berkompeten terlihat dari 80% sudah sertifikasi, 10% sedang pengajuan sertifikasi, dan 10% belum atau masih sesuai dengan ijazah terakhir pendidikannya. | Tegas |
| 2 | Apa saja tugas (kewajiban) guru dalam mengajar dan sejauh ini apakah mereka telah menjalankan tugas dengan penuh tanggungjawab ? | Insya Allah, mereka mengajar tepat waktu sesuai jadwal dia ngajar terus jadwal dia masuk. Kewajiban guru, paling menyiapkan RPP dan media belajar atau alat peraga tapi yang sifatnya manual. Setiap guru wajib menyiapkan RPP karena ada jadwal supervisi yang dilakukan per semester. | Biasa |
| 3 | Menurut penilaian bapak sebagai kepala madrasah apakah guru-guru telah mempunyai motivasi kerja yang cukup bagus ? | cukup bagus. Sejak diterapkannya <i>Finger Print</i> pada Januari 2016, tidak ada yang dibeda-bedakan, karena sudah kewajiban masing-masing. Baik PNS maupun Non PNS memang diharuskan melakukan <i>Finger Print</i> . | Biasa |

| | | | |
|---|---|--|--|
| 4 | <p>Apakah bapak sebagai kepala madrasah telah memberikan perhatian yang cukup kepada guru ? Jika ya, dalam bentuk apa perhatian itu diberikan ?</p> | <p>Ya, sejak pak Ali Januari jadi kepala madrasah. Pak ali sudah menyesuaikan dalam artian honor saja, pak ali sudah tingkatkan walaupun tidak banyak. Kalau selama ini seluruh kegiatan di luar tugas guru, sudah pak ali kasih honor nya berupa insentif. Selain bentuk perhatian berupa honor & insentif adalah masalah kekeluargaan paling. Misalnya ada musibah itu sudah ada tim panitia, pak ali bentuk memang tugas tambahannya, iyalah yang pak ali sebut 5K itu seandainya ada musibah itu kita sudah ada infak dari sekolah memang diwajibkan. Jadi tim kekeluargaan harus terjun/datang ke yang terkena musibah.</p> | <p>Jeda sebentar (ada wali murid 2X mengumpul-kan berkas untuk bantuan dana dari dompet dhuafa).</p> |
| 5 | <p>Apakah bapak sebagai kepala madrasah sering memberikan penghargaan yang cukup kepada guru? Jika ya, dalam bentuk apa penghargaan itu diberikan ?</p> | <p>Nah kalau masalah penghargaan, pak ali tu Cuma rencana tapi ye kedepannya. Sekarang belum dilaksanakan, insya Allah ada penghargaan dalam bentuk piagam. Nah kalau memang guru punya motivasi yang tinggi atau kemajuan madrasah itu pak ali kasih piagam yang diketahui Kepala Madrasah. Tapi kalau sudah diketahui Departemen Agama kota Palembang. Oh.....berarti piagam ini sampai ke kantor anggapan mereka berarti penghargaan itu sangat berharga bagi mereka ketimbang kita ngasih aplusan duit/insentif</p> | <p>Biasa</p> |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | <p>dia lebih bangga dengan adanya piagam itu. Kalau sekarang belum, tapi rencana pak ali sudah ada tinggal dilaksanakan saja.</p> <p>Untuk saat ini kalau ada guru yang berprestasi, paling saat rapat rutin bulanan dikasih sejenis pujian kalau tidak saat pak ali jadi pembina upacara disampaikan atau diumumkan pada siswa dan guru baru sebatas itu saja.</p> | |
| 6 | Apakah bapak sebagai kepala madrasah telah memenuhi kebutuhan guru dalam mengajar ? | <p>Ini berkaitan dengan administrasi ye, bapak kiro sudah, masalahnya waktu pembagian kelas/ pembagian tugas guru tahun ajaran baru, seluruh kebutuhan administrasi dllnya sudah lengkap pada saat pembagian tugas guru, dan sudah dibagikan sepaket untuk pena & pensil dll.</p> | Biasa |
| 7 | Bagaimana cara bapak sebagai kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja para guru ? | <p>1. Kalau masalah keamanan sekarang kita sudah ada satpam salah satunya.</p> <p>Kalau masalah lingkungan (keamanan) dengan adanya satpam bisa meringankan. Tidak pernah terjadi kasus yang berkaitan dengan keamanan, karena kita nih aman-aman be.</p> <p>2. Untuk fasilitas yang ada dikelas khususnya rasanya mereka tidak lagi kekurangan karena sudah dipenuhi, kalau kelas itu kekurangan kursi (kurang nyaman duduknya) langsung kita laporkan ke pihak sapras, apa kekurangannya minta</p> | Jeda sebentar (ada guru yang datang menanyakan sesuatu dengan kepala madrasah) |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | | <p>ditambah. Misalnya, tentang denah kelas, kelengkapan gambar presiden, pancasila dll</p> <p>Untuk masalah kebersihan ada juga, cuman itu tidak pak ali omong tadi, selama ini yang bagian kebersihan di 5K itu sudah ada, tapi belum jalan sepenuhnya. Nah setelah pak ali kasih insentif tadi, akhirnya masalah kebersihan disamping memang ada tenaga khusus kebersihan.</p> <p>3. Kalau untuk THR ada dari pihak yayasan bukan sekolah dalam bentuk barang (sembako) dan uang dua-duanya dikasih. Paling pemberian bonus dari Yayasan, kalau sekolah memiliki prestasi. Pemberian piagam dari yayasan untuk siswa berprestasi & untuk guru pembimbing.</p> <p>Biasanya pihak yayasan tuh ngasih bonus, misalnya pihak siswa itu dapat nilai baik dalam ujian nasionalnya, ada diterima di sekolah favorit itu gurunya dikasih. Seluruh guru yang membidangi 3 mapel UN (B.Indonesia, IPA, Matematika) Yayasan memberikan motivasi dengan guru yang memang ngajar 3 mapel UN dengan adanya penghargaan banyak siswa masuk negeri.</p> | |
|--|--|---|--|

| | | | |
|---|--|--|--|
| 8 | <p>Bersediakah bapak menjelaskan langkah-langkah apa saja yang dilakukan dalam memotivasi guru ?</p> | <p>Kalau masalah fisik pak ali tidak bisa menjamin, karena setiap orang memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. cukup/tidaknya duit yang diterima tergantung sama manusianya. Alhamdulillah menurut pak ali tidak ada kekurangan. Penghasilan tambahan guru itu dari sertifikasi.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis: meningkatkan honor & memberikan bonus, insentif, dan THR sudah ada. 2. Kebutuhan Rasa Aman: menyiapkan <i>security</i>, kesempatan cuti 3 bulan untuk melahirkan & 2 minggu untuk menikah, perlakuan yang adil dalam pekerjaan sudah adil & merata, kondisi kerja yang aman dan nyaman sudah aman & nyaman, lingkungan kerja yang baik & bersih ± sudah baik & bersih, serta bebas dari kebisingan & gangguan. 3. Kebutuhan Sosial <ol style="list-style-type: none"> a. hubungan kerja yang harmonis dan kompak: Kepsek & guru -) bapak tidak memungkiri pasti ada pro & kontra, apa dia tidak senang dengan kebijakan kita, ataupun bukan masalah kebijakan tapi memang ada unek dihati untuk kita. Antar guru -) kelihatan aman-aman saja. | <p>Jeda sebentar (mahasiswa ppl minta ttd kepala madrasah untuk laporan ppl)</p> |
|---|--|--|--|

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | <p>b. Komunikasi yang lancar: alhamdulillah lancar. Saat ada permasalahan langsung dibicarakan & diselesaikan secara kekeluargaan. Selain melakukan rapat untuk menyampaikan informasi juga dibuat pengumuman. Apabila tertuju untuk satu orang, maka hanya dipanggil guru yang bersangkutan.</p> <p>c. Perasaan ikut serta: kalau memang harus diselesaikan sendiri langsung diputuskan. Untuk pengambilan keputusan yang memerlukan pertimbangan lebih, maka waka-waka dilibatkan, dan untuk mempertimbangkan permasalahan/pendapatnya</p> <p>4. Kebutuhan Harga diri Paling diberikan pujian secara lisan sebagai penghargaan atas prestasinya.</p> <p>5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Guru diberikan kesempatan yang sama untuk mengembangkan pengetahuannya</p> | |
|--|--|--|--|

| | | | |
|----|--|--|---------------|
| 9 | Adakah hal-hal lain (selain perhatian, penghargaan, dan pemenuhan kebutuhan) yang bapak berikan untuk memotivasi guru agar tetap bersemangat dalam bekerja ? | Paling tidak mempertahankan kinerja kedepannya. Kalau memang dinilai bagus dalam hal manajemen kelas, dipertahankan jadi wali kelas. | Biasa |
| 10 | Apa saja hambatan-hambatan yang bapak hadapi dalam usaha untuk meningkatkan motivasi kerja guru ? | 1. Proses pembelajaran 2. Saprass: Media pembelajaran masih kurang. Karena masih menggunakan cara manual. Apalagi untuk pelajaran sejarah /SKI, model pembelajaran apa yang sesuai untuk siswa MI, apabila adanya media untuk menayangkan film, video & gambar, proses belajar tersebut lebih mudah dipahami oleh siswa. | Biasa |
| 11 | Darimana saja sumber keuangan yang diperoleh madrasah ? | 1. APBN: anggaran bos (triwulan) => honor guru-guru, kegiatan-kegiatan, insentif, dan ujian. 2. APBD: anggaran bos (persemester) => administrasi sekolah, dan sapsras. | Jeda sebentar |
| 12 | Bagaimana dengan pemberian gaji/ insentif di sekolah ini, apakah telah diberikan secara adil/ merata kepada guru ? | Kalau menurut bapak pribadi, tidak tau manusianya yang tidak menerima. Kalau menurut bapak sudah adil & merata. Honor disesuaikan dengan masa kerja guru. | Biasa |

Dokumentasi Wawancara



Gambar. Wawancara dengan Kepala MI Najahiyah Palembang