

**PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM  
MEMOTIVASI KERJA GURU GUNA MEWUJUDKAN KUALITAS  
PEMBELAJARAN  
DI MTs BHRUL ULUM GENUKWATU NGORO JOMBANG**

**Moh. Khozin**  
**STKIP PGRI Jombang**

**Abstrak**

Secara umum, ditemukan, karena masih banyaknya kasus-kasus kepemimpinan di lembaga pendidikan (baca: sekolah) yang kurang menerapkan prinsip-prinsip dasar manajemen kepemimpinan secara tepat dan profesional. Di samping itu, peran kepala sekolah masih terbelang belum begitu maksimal dalam memberikan motivasi kepada guru, di sebabkan adanya tugas-tugas kepala sekolah.

Dipilihnya MTs Genukwatu sebagai obyek penelitian karena peranan kepala sekolah dalam memotivasi guru dalam mewujudkan kualitas pembelajaran di Madrasah tersebut terdapat berbagai fenomena dan pembenahan manajerial di dalamnya. Selain itu, secara kelembagaan MTs Bahrul ulum tersebut merupakan sekolah swasta yang letaknya di pinggiran kota Kabupaten. Dengan letak sekolah dan status lembaga swasta yang demikian, persoalan kesejahteraan guru sering dijadikan alasan serta berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi guru dalam meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran, di banding dengan sekolah yang notabennya negeri.

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru guna mewujudkan kualitas pembelajaran dan untuk mendiskripsikan bagaimana cara/metode kepala sekolah di dalam memotivasi kerja guru guna mewujudkan kualitas pembelajaran di MTs Bahrul Ulum Genukwatu Ngoro Jombang.

Metode penelitian yang di gunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, yaitu mendeskripsikan secara komprehensif, holistik, integratif yang mendalam tentang suatu gejala, peristiwa atau kejadian yang terjadi tentang bagaimana peran kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru di MTs Bahrul Ulum Genukwatu Ngoro Jombang.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Motivasi dan Kualitas Pembelajaran

**PENDAHULUAN**

Kualitas Pendidikan sangat terkait erat dengan prestasi dan efektifitas serta kinerja guru yang menyelenggarakan pendidikan di sekolah. Sehubungan dengan hal tersebut, upaya peningkatan kualitas pendidikan terus dilakukan sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 pasal 40:2 yang menyatakan bahwa: Pendidikan dan Tenaga Kependidikan berkewajiban, a). menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, b). mempunyai komitmen secara

profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan c). memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah adalah adanya kinerja guru. Kinerja guru yang dimaksud adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan, dan menilai proses belajar mengajar (PBM) yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta

disiplin profesional guru atau kompetensi guru dalam proses pembelajaran.

Tugas guru sebagai pendidik tentunya tidak mudah dilakukan, apabila guru tidak memiliki motivasi kerja yang baik serta koordinasi dari kepala sekolah yang baik pula. Dari hal tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan antara peran kinerja guru dan hasil belajar pada umumnya berpengaruh besar pada hasil belajar siswa yang dibimbingnya. Karena motivasi siswa dalam belajar lebih dominan berasal dari instruksi dan keseriusan para gurunya.

Untuk tujuan tersebut di atas, menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin pendidikan, peran kepala sekolah sebagai manajer dalam lembaga pendidikan bertanggung jawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan, terutama dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam membimbing dan mengarahkan siswa menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan.

Perlunya peningkatan motivasi kerja guru yang dimaksud adalah, dengan asumsi bahwa guru yang mempunyai motivasi dan kepuasan kerja yang lebih, maka hasil kinerja mereka juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika motivasi kerja rendah, maka hasil kinerjanya mereka juga rendah. Tingkat tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki seorang guru, tentunya sangat terkait dengan kualitas pembelajaran yang merupakan tanggung jawab guru sebagai pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa, peran kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru sangat terkait dengan kegiatan belajar mengajar guru terhadap siswa yang ada di sekolah.

Di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang

kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan sekolah. Dengan demikian, aktifitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya masih turut dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan kepala sekolah. Oleh karena itu, lembaga pendidikan sebagai tempat dimana guru bekerja harus mampu mendorong dan menjaga agar motivasi kerja para guru tetap tinggi.

## LANDASAN TEORI

### A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan seperangkat fungsi atau perilaku yang dibawa oleh individu-individu atau pemimpin untuk menjamin bahwa tugas-tugas, iklim kelompok, dan kepuasan individu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Sutaryadi,1990:81). Pada tingkat sekolah, pencapaian tujuan dapat diukur dari kognitif, afektif dan psikomotor siswa. Kepala sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah perlu mendapat perhatian secara serius. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

### Tipe-tipe kepemimpinan di sekolah

Menurut para ahli, terdapat beberapa tipe kepemimpinan di sekolah, antara lain: (a) Otoriter (b) demokratis (c) laissez-faire (Depdikbud,1999:11 Purwanto,1984:46).

Kepemimpinan itu situasional, artinya suatu tipe kepemimpinan dapat efektif untuk situasi tertentu, dan kurang efektif untuk situasi yang lain. Sebagai contoh, dalam situasi perang tipe kepemimpinan

otoriter mungkin efektif, agar semua orang terkendali. Dalam situasi yang darurat di sekolah, misalnya perkelaihan pelajar, maka kepemimpinan otoriter juga efektif. Sebaliknya, tipe kepemimpinan otoriter kurang efektif untuk situasi normal di sekolah.

Dengan demikian, kepala sekolah harus dapat memahami situasi yang terjadi di sekolah, sehingga dapat menerapkan tipe kepemimpinan yang efektif. Dalam pelaksanaannya, keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepribadian yang kuat. Kepala sekolah harus mengembangkan pribadi percaya diri, berani, bersemangat, murah hati, dan memiliki kepekaan social.
- b. Memahami tujuan pendidikan dengan baik. Pemahaman yang baik merupakan bekal utama kepala sekolah agar dapat menjelaskan kepada guru dan staf, serta menemukan strategi yang tepat untuk mencapainya.
- c. Pengetahuan yang luas. Kepala sekolah harus memiliki pengetahuan yang luas tentang tugasnya maupun bidang lain yang terkait.
- d. Ketrampilan profesional yang terkait dengan tugasnya sebagai kepala sekolah, yaitu:
  - 1) Ketrampilan teknis, misalnya menyusun jadwal pelajaran, mensupervisi pengajaran, memimpin rapat dan seterusnya.
  - 2) Ketrampilan hubungan kemanusiaan, misal, bekerjasama dengan orang lain, memotivasi, mendorong guru dan staf.
  - 3) Ketrampilan konseptual, misal, mengembangkan konsep pengembangan sekolah, memperkirakan masalah yang akan muncul dan mencari pemecahannya.

## B. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti keadaan dalam diri seseorang yang mendorong individu tersebut untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan (Suryobroto, 1973). Sedangkan menurut Winkel (1983) *motif* adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan tersembunyi didalam diri seseorang yang mendorongnya untuk berkelakuan dan bertindak dengan cara yang khas. Kadang kekuatan itu berpangkal pada naluri, kadang pula berpangkal pada sesuatu keputusan rasional, tetapi lebih sering lagi hal itu merupakan perpaduan dari kedua proses tersebut. Motivasi mengarahkan seseorang untuk mengendalikan perbuatannya untuk menuju suatu tujuan yang dikehendaki. Motivasi adalah proses memunculkan aktifitas seseorang. Di sini motivasi mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu yang dikehendaki. Motivasi dapat memberikan arah dan intensitas tingkah laku yang tidak dikehendaki oleh seseorang atau tingkah laku yang tidak dikehendakinya.

Kesimpulan yang dapat diambil dari motivasi adalah keseluruhan/totalitas kekuatan yang tersembunyi dalam diri seseorang yang dapat menyebabkan seseorang tersebut mengarahkan energinya untuk melakukan sesuatu yang lebih dibanding yang lain dalam mencapai tujuan.

### 1. Teori Motivasi

#### a. Hirarki kebutuhan manusia menurut Abraham Maslow

Kalau seseorang sudah mempunyai suatu motivasi, maka ia dalam ketegangan dan siap mengerjakan hal-hal yang diperlukan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Menurut Robbins (2001) motivasi menyangkut seperangkat kebutuhan

yang oleh Maslow diklasifikasikan menurut kekuatan daya pendorong, yaitu:

- 1) kebutuhan fisiologis (antara lain; haus, lapar, dan seks)
- 2) Kebutuhan keamanan (antara lain menyelamatkan jiwa, menjaga ketertiban)
- 3) Kebutuhan sosial (antara lain; kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan)
- 4) Kebutuhan penghargaan (antara lain harga diri, status, pengakuan, dan perhatian)
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (antara lain: mengembangkan diri)

Begitu tiap kebutuhan ini cukup banyak terpuaskan, maka kebutuhan lain akan menjadi dominan. Dari titik pandang motivasi, teori ini mengatakan bahwa meskipun tidak ada kebutuhan yang pernah terpenuhi secara lengkap, suatu kebutuhan yang dipuaskan secara cukup banyak tidak lagi memotivasi. Maslow memisahkan kebutuhan tersebut sebagai urutan tinggi dan urutan rendah. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, dan kebutuhan sosial digambarkan sebagai kebutuhan urutan rendah. Kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan urutan tinggi. Perbedaan antara kedua urutan itu, berdasarkan alasan bahwa kebutuhan urutan tinggi dipenuhi secara internal, sedangkan kebutuhan urutan rendah dipenuhi secara eksternal.

Dalam penerapan teori Maslow adalah bahwa untuk memotivasi seseorang kita perlu memahami terlebih dahulu kebutuhannya. Dengan mengetahui pada tingkat mana kebutuhan seseorang maka kita dapat memfokuskan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan itu. Dalam pengajaran di kelas, pengajar (guru) dapat mengendalikan kebutuhan-kebutuhan siswanya.

## **b. Motivasi instrinsik dan ekstrinsik**

Berdasarkan fungsi dan perannya, motivasi dapat dibagi atas motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik. Kedua motivasi itu sangat penting artinya dalam kegiatan belajar siswa.

### **1) Motivasi Instrinsik**

Motivasi instrinsik mengacu pada faktor-faktor dari dalam, tersirat baik dalam tugas itu sendiri, maupun pada diri siswa. Motivasi instrinsik adalah motif-motif yang aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dalam diri seseorang sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Contohnya; senang membaca. Adanya motivasi instrinsik atau motivasi internal ini menunjukkan bahwa siswa menyadari manfaat bagi dirinya dari kegiatan belajar yang sedang diikutinya karena sejalan dengan kebutuhannya. Keinginan untuk menambah pengetahuan dan untuk melacak merupakan faktor instrinsik pada semua orang.

### **2) Motivasi Ekstrinsik**

Motivasi ekstrinsik mengacu kepada faktor-faktor dari luar, dan ditetapkan pada tugas atau pada siswa atau oleh orang lain. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya rangsangan dari luar. Contohnya; seorang siswa ingin belajar karena penampilan gurunya yang menarik, motivasi ini muncul dikarenakan di dalam kegiatan belajar mengajar sering dijumpai bahwa motivasi instrinsik atau motivasi internal yang diharapkan tidak selamanya dimiliki oleh siswa, karena sangat tergantung pada diri seseorang.

Hal ini bukan selanjutnya diartikan bahwa motivasi instrinsik lebih baik dari ekstrinsik. Dalam proses belajar mengajar motivasi instrinsik dan ekstrinsik tetap penting, karena kemungkinan besar keadaan siswa yang dinamis dan berubah-ubah dan juga mungkin ada komponen lain dalam

proses belajar mengajar yang kurang menarik bagi siswa sehingga diperlukan motivasi ekstrinsik.

Pada umumnya motivasi intrinsik erat kaitannya dengan dua tingkat kebutuhan tingkat tinggi dari Maslow, sedangkan kebutuhan ekstrinsik berhubungan dengan kebutuhan tingkat rendah. Menurut Morisson dan McIntyre dalam Ivor Davies (1986), kebanyakan guru lebih memikirkan motivasi ekstrinsik, hal yang nampak umpamanya, diskusi tentang sanksi dan hukuman untuk meningkatkan mutu pembelajaran klasikal. Karena motivasi yang dibawa oleh motivasi intrinsik sering diabaikan, dan ada juga anggapan guru yang menggunakan motivasi intrinsik merupakan guru yang terlalu lunak .

## **2. Motivasi Belajar**

Motivasi belajar merupakan tugas dari seorang pengajar. Motivasi belajar adalah penerapan motivasi di bidang pendidikan, khususnya yang menyangkut proses belajar mengajar. Motivasi belajar adalah keseluruhan daya penggerak psikis di dalam diri siswa yang menimbulkan kegiatan belajar itu demi tercapainya suatu tujuan. (Winskel, 1987). Motivasi belajar merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual dan perannya yang khas adalah menumbuhkan gairah belajar, merasa senang dan semangat belajar.

Motivasi belajar memegang peranan penting dalam memberikan semangat dan rasa senang dalam belajar sehingga siswa yang punya motivasi kuat memiliki energi yang banyak untuk kegiatan belajar. Adalah keliru apabila motivasi dianggap sebagai prasyarat mutlak untuk kegiatan belajar mengajar. Lebih baik motivasi itu dianggap sebagai kendaraan untuk memasuki sesuatu situasi belajar. Strategi yang paling baik adalah tanpa menghiraukan ada atau tidaknya motivasi akan tetapi memusatkan pada penyampaian materi dengan cara yang begitu

rupa sehingga motivasi dapat dikembangkan dan diperkuat selama proses belajar mengajar.

Beberapa ciri siswa yang memiliki motivasi belajar yang tinggi dapat dikenali selama proses belajar mengajar di kelas. Siswa yang memiliki motivasi belajar tinggi antara lain; (1) tertarik pada guru, artinya tidak membenci, tidak bersikap acuh tak acuh kepada guru, (2) tertarik pada mata pelajaran yang diajarkan, (3) antusias tinggi serta mengendalikan perhatian dan energinya kepada guru, (4) ingin selalu tergabung dalam suatu kelompok kelas, (5) ingin identitas diri diakui orang lain, (6) tindakan, keinginan, dan moralnya selalu dalam kontrol diri, (7) selalu mengingat pelajaran dan mempelajarinya kembali di rumah, dan (8) selalu terkontrol oleh lingkungannya. Ciri-ciri lain menurut Sardiman dalam Winskel (1987) adalah: (1) tekun dalam menghadapi tugas dan dapat bekerja secara terus menerus dalam waktu yang relatif lama, (2) ulet dalam menghadapi kesulitan, (3) menunjukkan minat dalam bermacam-macam dalam masalah belajar, (4) lebih senang bekerja mandiri dan tidak bergantung dengan teman lainnya, (5) cepat bosan pada tugas-tugas yang bersifat rutin (6) dapat mempertahankan pendapatnya, (7) tidak mudah melepaskan hal yang diyakini, dan (8) senang mencari dan memecahkan masalah.

## **3. Fungsi Motivasi dalam Belajar**

Guru sesuai dengan tugasnya adalah sebagai fasilitator, motivator, sekaligus sebagai inspirator dalam kelas (Winskel, 1987) kedudukan ini menunjukkan betapa penting peran guru dalam menumbuhkan motivasi belajar siswa.

Sebagai fasilitator, guru harus dapat memberikan berbagai kemudahan, petunjuk, bantuan, dorongan, kepada siswa selama proses belajar-mengajar di dalam kelas, memberikan kemudahan, disini artinya sebagai guru jangan terlalu mempersulit kepentingan-kepentingan yang diperlukan

siswa. Memberikan petunjuk termasuk petunjuk dalam belajar, mengarahkan bagaimana siswa dapat belajar dengan mudah dan sekaligus memberikan dorongan-forongan yang diperlukan siswa.

Sebagai motivator dalam proses belajar mengajar, guru harus dapat membangkitkan motivasi, hasrat, dan gairah belajar pada diri siswa. Jangan sampai guru hanya datang memberikan kuliah, mencatat dan kemudian mengakhirinya dengan memberikan ujian.

Sebagai inspirator, guru harus dapat memberikan semangat kepada tiap siswa, tanpa memandang taraf kemampuan intelektual atau tingkat motivasi belajarnya. Setiap siswa harus dapat dibuat senang bergaul dengan guru, baik di dalam maupun di luar kelas.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong dan penggerak manusia dalam berbuat, penentu arah perbuatan dan menyeleksi perbuatan manusia. Sebagai pendorong maka motivasi dapat menggerakkan dan menumbuhkan keinginan siswa untuk belajar. Tanpa adanya suatu pendorong, maka sedikit keberhasilan siswa dalam belajar dan sangat minim prestasi yang dicapai oleh siswa. Sebagai penentu arah motivasi dapat menunjukkan arah perbuatan sehingga seorang siswa dalam belajar akan tahu apa yang harus dipelajarinya. Dengan adanya motivasi, siswa dapat belajar sesuai dengan yang diharapkan tanpa membuang energi yang melelahkan tetapi dapat berhasil dengan baik dan sempurna.

Motivasi sebagai penyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan yang harus dikerjakan guna mencapai tujuan dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut. Demikian juga dengan siswa akan mengetahuinya mana yang harus

dipelajarinya dan mana yang seharusnya tidak dilakukan.

### C. Pengertian Mutu (Kualitas)

Kualitas mengandung makna derajat(tingkat) keunggulan suatu produk(hasil kerja) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* maupun yang *intangible*. (Suarnaya,2010,70). Dalam konteks pembelajaran, pengertian mutu(kualitas), hal ini mengacu pada proses pembelajaran dan hasil pembelajaran. Dalam ”proses pembelajaran” yang bermutu terlibat berbagai input, seperti: bahan ajar, metodologi, sarana sekolah, dukungan administrasi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Sedang mutu(kualitas) dalam konteks ”hasil pembelajaran” mengacu pada prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu.

Antara ”proses” dan ”hasil” dalam pembelajaran saling berhubungan. Akan tetapi agar proses yang baik tidak salah arah, maka mutu(kualitas) dalam artian hasil harus dirumuskan lebih dahulu, dan harus jelas target yang akan dicapai.

## HASIL PENELITIAN

### A. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam memotivasi Kerja Guru

Peran kepemimpinan kepala sekolah MTs Bahrul ulum Genukwatu Ngoro Jombang tercermin pada tindakan-tindakan yang diperlihatkan melalui bagaimana peran/keterlibatan ataupun cara memimpin kepala sekolah(Drs.H.Mahrus) dalam suatu kelompok. Dalam perannya memotivasi kerja guru, antara lain berupa:menyusun data hubungan kerja, memberi pujian atau kritikan terhadap anggota kelompok serta mengupayakan kesejahteraan dan kepuasan kelompok yang dipimpinnnya. Indikator peran kepala sekolah dalam memotivasi guru tertuju pada empat dimensi: 1) dimensi struktur, 2)

dimensi fasilitas, 3) dimensi suportif, dan 4) dimensi partisipatif.

Indikator dimensi struktur mempunyai karakter sebagai berikut:

- Cepat dalam mengambil tindakan dan keputusan yang mendesak
- Mendelegasikan tugas dengan jelas kepada anggota, staf
- Menekankan pada hasil dan tujuan sekolah
- Mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan
- Membantu penerapan keputusan
- Memperkuat relasi positif dengan pemerintah atau masyarakat setempat

Indikator dimensi fasilitas, mempunyai karakter antara lain:

- Mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan
- Menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi
- Menekan dan memperkecil model kerja yang birokratis
- Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait
- Membuat jadwal kegiatan
- Membantu pekerjaan agar mudah dilaksanakan

Indikator dimensi suportif mempunyai karakter antara lain:

- Memberikan dorongan dan penghargaan
- Memberikan keramahan dalam melakukan pendekatan
- Mendelegasikan tanggung jawab
- Memberikan ganjaran atas usaha perseorangan
- Meningkatkan moral atau semangat staf

Indikator dimensi partisipatif mempunyai karakter antara lain:

- Pendekatan kepada berbagai persoalan dengan pikiran terbuka

- Mau dan bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk
- Mencari masukan atau nasehat dalam menentukan kebijakan
- Membantu perkembangan kepemimpinan yang sedang tumbuh
- Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok
- Melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan

### **B. Metode Kepala Sekolah dalam memotivasi Kerja Guru guna Mewujudkan Kualitas Pembelajaran**

Terdapat adanya berbagai pelatihan yang diberikan kepada para guru adalah salah satu metode yang dapat digunakan untuk memotivasi kerja guru dan peningkatan kualitas kemampuan para guru. Selain itu bentuk-bentuk motivasi yang diterapkan kepala sekolah adalah dengan memberikan berbagai macam *reward* kepada para guru yang berprestasi dalam karya dan kinerjanya yang berpengaruh pada motivasi kerja guru.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Depdikbud, 1999. *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta: Dirjen Dikdasmen.
- Purwanto, Ngalim. 1984. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Mutiara.
- Suarnaya, I Putu. 2010. *Manajemen Pendidikan Suatu Pengantar Praktis*. Malang: Gunung Samudra.
- Sumadi Suryabrata. 1973. *Psikologi Pendidikan (Suatu Penyajian Secara Operasional)* Jilid 11. Yogyakarta: Rake Press.
- Sutaryadi, 1990. *Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional.
- Winkel, W.S. 1983. *Psikologi Pendidikan dan Evaluasi Belajar*. Jakarta: Gramedia.