

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kepemimpinan

Secara etimologi kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (*lead*) yang berarti bimbing atau tuntun. Kepemimpinan sendiri merupakan ilmu dan seni mempengaruhi orang atau kelompok agar bertindak sesuai yang diharapkan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Sebagai salah satu fungsi manajemen, Kepemimpinan melibatkan pengaruh, arahan, motivasi dan pengawasan terhadap untuk menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan guna mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Kemampuan kepemimpinan atau leadership seorang manajer sangat mempengaruhi kinerja organisasi khususnya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Asrin, 2021: 43)

Menurut Hoy dan Miskel, berbagai definisi kepemimpinan dari beberapa buku dapat dirangkum sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan dilihat sebagai kekuatan yang mendasari sifat alami individu yang memiliki kekuatan.
- b. Kepemimpinan dianggap sebagai awal dari implementasi struktur baru atau prosedur baru untuk mencapai tujuan organisasi atau mengubah tujuan organisasi, seperti yang dijelaskan oleh James Lippman dalam karyanya.
- c. Definisi kepemimpinan oleh Ralph M. Stogdill menggambarkan kepemimpinan sebagai proses memengaruhi aktivitas kelompok yang diorganisasi menuju pencapaian tujuan.
- d. Robert J. House dan Marry L. Batz menyatakan bahwa kepemimpinan terjadi dalam kelompok yang melibatkan pengaruh terhadap perilaku anggota kelompok dalam mencapai tujuan kelompok.

1. Gaya Kepemimpinan

Menurut Asrin (2021: 46) gaya kepemimpinan terbagi menjadi beberapa jenis sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan Demokratis adalah pemimpin yang mempertimbangkan masukan dari bawahannya sebelum membuat keputusan, memungkinkan mereka untuk menyuarakan pendapat mereka secara bebas untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah
- b. Kepemimpinan Otoriter merupakan pemimpin yang mengambil keputusan secara absolut tanpa memperhatikan pendapat atau dampaknya pada bawahan
- c. Kepemimpinan Delegatif (*Laissez-Faire*) merupakan pemimpin yang memberikan otoritas kepada timnya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka sendiri.
- d. Kepemimpinan Strategis merupakan pemimpin menetapkan tujuan dan logika yang jelas, memberi kesempatan untuk berkembang, dan memastikan kondisi kerja yang kondusif.
- e. Kepemimpinan Transaksional merupakan pemimpin yang memberi imbalan kepada timnya jika pengerjaan sesuai target dan arahan. Imbalan dapat berupa insentif tambahan, makanan atau uang.
- f. Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin berupaya untuk mengubah tim ke arah yang lebih baik dengan menambah keterampilan dan kemampuan, serta mengatur tenggat waktu yang lebih ketat seiring dengan perkembangan tim.
- g. Kepemimpinan Karismatik merupakan pemimpin yang mampu menggerakkan dan menginspirasi timnya secara alami untuk mencapai tujuan mereka, seringkali karena karisma dan kepribadiannya yang kuat.

2. Peranan Pimpinan dalam Pendidikan

A. Pengertian Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk membina dan mengembangkan kepribadian manusia secara rohani dan jasmani. melalui pendidikan, seseorang dapat menjadi lebih dewasa dan mengatasi buta huruf, serta mengembangkan keterampilan, kemampuan mental, dan lain sebagainya. Tujuan utamanya adalah meningkatkan ilmu pengetahuan, jasmani, dan akhlak anak agar mereka mencapai cita-cita tertinggi dan memiliki kehidupan yang bahagia serta bermanfaat bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa, negara, dan agama. Pendidikan juga membantu anak untuk menjadi mandiri, bertanggung jawab, dan membimbing mereka menuju kedewasaan. (Tukiran, 2020: 133)

Pendidikan merupakan proses untuk menyempurnakan manusia secara fisik dan mental, serta membentuk kesadaran spiritual terhadap Tuhan dalam aspek intelektual, emosional, dan kemanusiaan. Setiap negara maju mengakui pentingnya pendidikan karena berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusia yang dapat memajukan negara tersebut. Kualitas masyarakat dan bangsa sangat dipengaruhi oleh pendidikan yang diterima rakyatnya. Pendidikan juga merupakan tanggung jawab moral yang diemban oleh orang tua, guru, tokoh agama, dan masyarakat dewasa secara umum. Dengan memberikan dampak positif pada generasi muda, pendidikan berperan penting dalam menyiapkan generasi yang berkualitas untuk masa depan negara. (Tukiran, 2020: 133)

Pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, serta membantu dalam menyelesaikan berbagai persoalan baik dalam konteks pendidikan maupun kehidupan sehari-hari. Di Indonesia, pendidikan memberikan pengetahuan tentang moral, agama, kedisiplinan, dan lainnya. pengembangan pikiran terjadi di sekolah atau perguruan tinggi melalui pemecahan masalah, analisis, dan penarikan kesimpulan dalam berbagai bidang studi. (Tukiran, 2020: 134)

2.1.2. Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses pemimpinnya, yang mencakup: pentingnya kepemimpinan kepala sekolah, model kepemimpinan kepada sekolah yang ideal, masa depan kepemimpinan kepala sekolah, harapan guru terhadap kepala sekolah, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. dimensi-dimensi tersebut harus dimiliki, dan menyatu pada setiap pribadi kepala sekolah, agar mampu melaksanakan manajemen dan kepemimpinan secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel. (Munajat, 2021: 18)

Daryanto menjelaskan dalam munajat (2021: 18) bahwa kepala sekolah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab atas semua kegiatan di sekolah, memiliki wewenang dan tanggung jawab untuk mengorganisir seluruh kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan berdasarkan Pancasila.

Mulyasa menjelaskan dalam munajat (2021: 18) bahwa kepala madrasah berperan sebagai motor penggerak dan penentu kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan dalam pendidikan pada umumnya dapat direalisasikan.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepala Sekolah adalah pimpinan utama dalam lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas kelancaran operasional sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Seorang kepala sekolah juga harus dapat meyakinkan masyarakat bahwa semua aspek, seperti perencanaan kurikulum, pemanfaatan sumber daya guru, perekrutan siswa, kerjasama dengan orang tua, dan hasil belajar yang berkualitas, telah berjalan dengan baik. (Munajat, 2021: 18).

1. Kompetensi Kepala Sekolah

Menurut Munajat (2021: 26) sebagaimana tertulis pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah pasal 11 ayat 1 dinyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervise, dan sosial.

Berikut adalah dimensi kompetensi kepribadian yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah:

a. Kepribadian

- 1) Memiliki akhlak mulia, memperkaya budaya dan tradisi kebaikan, serta menjadi teladan moral bagi komunitas di sekolah/madrasah;
- 2) Menunjukkan integritas kepribadian sebagai pemimpin;
- 3) Memiliki keinginan yang kuat untuk mengembangkan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
- 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi;
- 5) Mampu mengendalikan diri saat menghadapi tantangan dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah;
- 6) Memiliki bakat dan minat dalam kepemimpinan pendidikan.

b. Manajerial

- 1) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan;
- 2) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan
- 3) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal;

- 4) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajaran yang efektif;
- 5) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik;
- 6) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
- 7) Mengelola saran dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;
- 8) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pendirian dukungan ide, sumber belajar dan pembinaan sekolah/madrasah;
- 9) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik;
- 10) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional;
- 11) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan dan efisien;
- 12) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah;
- 13) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah;
- 14) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
- 15) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah;
- 16) Melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

c. Kewirausahaan

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah;
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif;

- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah;
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Supervisi

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru;
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat;
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

e. Sosial

- 1) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah;
- 2) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan;
- 3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

2. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

kepemimpinan kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Kepala sekolah berasal dari dua kata “kepala dan sekolah”. Kata kepala diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. dengan demikian dapat diartikan secara sederhana kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. (Munajat, 2021: 17)

3. Peran dan fungsi kepala sekolah

Menurut Munajat (2021: 22) Peran kepala sekolah dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Sebagai edukator: kepala sekolah bertanggung jawab untuk menanamkan, memajukan, dan meningkatkan empat aspek utama kepada para tenaga kependidikan, yaitu pembinaan mental, moral, fisik, dan artistic.
- b. Sebagai manajer: kepala sekolah harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan agar lembaga pendidikan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Sebagai administrator: bertanggung jawab atas kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di lembaga.
- d. Sebagai supervisor: meneliti, mencari, dan menentukan syarat-syarat yang diperlukan untuk kemajuan lembaga.
- e. Sebagai leader: memberikan petunjuk, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.
- f. Sebagai inovator: bertugas mencari, menentukan, dan melaksanakan berbagai pembaharuan di lembaga.
- g. Sebagai motivator: memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada tenaga kependidikan dalam menjalankan tugasnya.

Fungsi dan tanggung jawab kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan akan efektif jika dapat mendorong, mempengaruhi, dan menggerakkan kegiatan serta tingkat kinerja kelompoknya. Inisiatif dan kreativitas kepala sekolah yang mengarah pada kemajuan mendasar merupakan bagian integral dari tugas dan tanggung jawabnya, dengan fungsi utamanya menciptakan kegiatan belajar yang efektif dan efisien.

2.1.3. Kinerja Guru

1) Pengertian Kinerja

Kinerja dalam Bahasa Inggris dikenal sebagai *Job Performance*, mengacu pada tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini bukanlah karakteristik individu seperti bakat atau kemampuan, tetapi manifestasi dari kemampuan tersebut dalam aksi nyata. Kinerja adalah hasil dari kerja keras seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. (Indahingwati dan Nugroho, 2020: 211)

Suparyadi dalam Indahingwati dan Nugroho (2020: 212) menyatakan bahwa kinerja adalah usaha yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan oleh organisasi untuk mengelola

kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat mencapai tingkat kinerja yang diharapkan, yaitu memberikan kontribusi optimal untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Pengertian Guru

Kata “guru” dalam bahasa sanskerta secara etimologi berasal dari dua suku kata yaitu *gu* artinya *darkness* (kegelapan) dan *ru* artinya *light* (cahaya terang). Dalam arti hariah, guru atau pendidik adalah orang yang menunjukkan cahaya pengetahuan dan menghilangkan kegelapan kebodohan. Oleh karena itu, guru dihormati karena pengetahuannya, kebijaksanaannya, dan kemampuannya memberikan pencerahan kepada orang lain. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, guru merujuk kepada pendidik profesional yang memiliki berbagai tugas, termasuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. (Sofi'i, dkk 2022: 53)

lebih lanjut Djojonegoro yang dikutip oleh Sofi'i, dkk (2022: 54) menjelaskan bahwa dalam sistem pendidikan Indonesia, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi anak didik di berbagai jalur pendidikan formal, termasuk pendidikan dasar dan menengah. Secara hukum, dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, guru lebih merujuk pada profesi yang mirip dengan makna “*teacher*”

Sahabuddin dalam Sofi'i, dkk (2022: 54) menjelaskan dalam proses belajar mengajar, guru memiliki peran penting sebagai pencetak kepribadian, penyampai pengetahuan, dan contoh yang ditiru. Guru pembimbing adalah individu yang secara khusus bertanggung jawab memberikan bimbingan dan konseling kepada seluruh peserta didik di sekolah, dengan tujuan membantu mereka mengatasi berbagai masalah atau kesulitan yang dapat menghambat perkembangan optimal.

3) Indikator Kinerja Guru

Menurut Danim yang dikutip oleh Hafidulloh, dkk (2021: 57) kinerja guru sangat penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesional artinya tugas-tugas hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Guru memiliki tanggung jawab yang secara garis besar dapat dikelompokkan yaitu guru sebagai pengajar, guru sebagai pembimbing, dan guru sebagai administrator kelas.

Muhlisin dan Kresnawati dalam Hafidulloh, dkk (2010: 58) mengungkapkan indikator kinerja guru sebagai berikut:

- a. Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar;
- b. Penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa;
- c. Penguasaan metode dan strategi mengajar;
- d. Pemberian tugas tugas kepada siswa;
- e. Kemampuan mengelola kelas;
- f. Kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi

4) **Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson yang dikutip dalam Indahingwati dan Nugroho (2020: 212) adalah variabel individu, psikologis, dan variabel organisasi yaitu:

- a. Variabel Individu: meliputi kemampuan dan keterampilan fisik dan mental, serta latar belakang seperti keluarga, status sosial, pengalaman, dan faktor demografis seperti usia, asal, dan jenis kelamin.
- b. Variabel Psikologis: Termasuk persepsi, sikap, kepribadian, proses belajar, dan motivasi individu.
- c. Variabel Organisasi: Melibatkan sumber daya organisasi, gaya kepemimpinan, system imbalan, struktur organisasi, dan desain pekerjaan.

5) **Tugas Dan Tanggung Jawab Guru**

Arikunto dalam Hafidulloh, dkk (2021 :32) menjelaskan tugas dan tanggung jawab guru sebagai berikut:

- a. Guru sebagai pengajar
- b. Guru sebagai pembimbing
- c. Guru sebagai administrator kelas
- d. Guru sebagai pengembang kurikulum
- e. Guru sebagai pengembang profesi
- f. Guru sebagai pembina hubungan dengan masyarakat.

2.1.4. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin “*Movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Dalam bahasa Inggris, “*Movere*” sering disamakan dengan “*Motivation*” yang mengacu pada pemberi motif. Secara harfiah, motivasi dipahami sebagai pemberi motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif, yang berkaitan dengan tujuan yang ingin dicapai, seperti mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, dan kebutuhan akan penghargaan (Indahingwati dan Nugroho, 2020: 131)

Suparyadi dalam Indahingwati dan Nugroho (2020: 133) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul karena adanya kebutuhan atau keinginan yang mendorong dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan atau insentif tertentu. Sementara menurut Fahmi dalam Indahingwati dan Nugroho (2020) mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

1. Teori Motivasi

Indahingwati dan Nugroho (2020: 136) mengungkapkan teori tentang motivasi tersebar luas di berbagai bidang studi seperti psikologi, manajemen, sosial, dan lainnya, salah satu teori motivasi yang umum dikenal adalah:

a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow,

Juga dikenal sebagai “*Theory Of Human Motivation*”. teori ini menyatakan bahwa individu bertindak atau bekerja karena dorongan untuk memenuhi berbagai kebutuhan. Maslow berpendapat bahwa kebutuhan seseorang berkembang secara bertingkat, artinya ketika satu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan yang lebih tinggi akan muncul sebagai prioritas. tahapan kebutuhan tersebut berjenjang, dimulai dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan yang lebih tinggi, hingga mencapai tingkat kebutuhan kelima. kelima tingkat kebutuhan tersebut yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*) adalah kebutuhan paling dasar seperti makanan, minuman, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*) adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, baik fisik maupun mental, psikologis, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*) adalah kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok, berinteraksi, berafiliasi, dan mencintai serta dicintai.

- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*) adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Actualization Needs*) adalah kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi, ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

b. Teori ERG oleh Clayton Aldelfer

Merupakan pengembangan dari teori Maslow yang mengatasi beberapa kelemahan dalam teori Maslow. Teori ERG menggunakan tiga kategori kebutuhan, yaitu:

E= Eksistensi (*Existence*)

R= Keterhubungan (*Relatedness*)

G= Pertumbuhan (*Growth*)

Perbedaan antara teori Maslow dan teori ERG adalah:

- 1) Dalam teori ERG, lebih dari satu kebutuhan dapat ada secara bersamaan.
- 2) Jika kepuasan dari kebutuhan tingkat tinggi terhambat, dorongan untuk memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih rendah dapat meningkat.

Sementara teori hierarki kebutuhan Maslow bersifat lebih kaku, memerlukan pemenuhan kebutuhan yang lebih rendah sebelum kebutuhan yang lebih tinggi dapat dipenuhi. Dalam teori ERG, seseorang dapat mengembangkan atau mencapai aktualisasi diri bahkan jika kebutuhan eksistensi dan keterhubungan belum sepenuhnya terpenuhi, dan tiga kelompok kebutuhan dapat berlangsung secara bersamaan.

c. Teori dua faktor Herzberg

Dikenal dengan model dua faktor, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau pemeliharaan.

- 1) faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong prestasi dan berasal dari dalam diri seseorang, seperti jenis pekerjaan, keberhasilan, peluang pertumbuhan, kemajuan karier, dan pengakuan orang lain.
- 2) faktor *hygiene* atau pemeliharaan adalah faktor-faktor ekstrinsik yang berasal dari luar diri individu dan mempengaruhi perilaku seseorang, termasuk status dalam organisasi, hubungan

dengan atasan dan rekan kerja, gaya pengawasan, kebijakan organisasi, administrasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan.

Salah satu tantangan dalam menerapkan teori Herzberg adalah memperhitungkan faktor mana yang lebih berpengaruh dalam kehidupan seseorang, apakah itu faktor intrinsik atau faktor ekstrinsik.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh faktor intern dan ekstern. Indahingwati dan Nugroho (2020: 146)

Faktor intern yang berasal dari individu sendiri mencakup:

- a. Keinginan untuk dapat hidup.

Manusia memiliki kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidupnya, yang mendorong untuk melakukan berbagai jenis pekerjaan

- b. Keinginan untuk memiliki.

Dorongan untuk memiliki barang-barang tertentu dapat menjadi motivasi untuk bekerja.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Individu ingin diakui dan dihormati oleh orang lain, dan keinginan ini bisa menjadi motivasi untuk bekerja keras.

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Pengakuan atas prestasi, hubungan kerja yang harmonis, dan perlakuan adil dari pimpinan atau perusahaan dapat menjadi motivasi bagi individu.

- e. Keinginan untuk berkuasa.

Dorong untuk memiliki kekuasaan atau pengaruh dalam lingkungan kerja juga menjadi motivasi bagi sebagian orang.

Faktor ekstern juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern tersebut meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik, bersih, nyaman, dan bebas dari gangguan akan meningkatkan motivasi karyawan, sedangkan lingkungan lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan kreativitas dan menyebabkan kelelahan.

b. Kompensasi yang memadai.

Besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang efektif bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.

c. Supervisi yang baik.

Peran supervisor yang melakukan supervisi dengan baik dapat mempengaruhi motivasi kerja bagi karyawan. supervisi yang dekat, memahami pekerjaan, dan memiliki sifat kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang bersemangat.

d. Jaminan pekerjaan.

Adanya jaminan pekerjaan memberikan kepastian kepada karyawan dan dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan baik.

e. Status dan tanggung jawab.

Status dalam jabatan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi motivasi karena menunjukkan kepercayaan dari perusahaan dan memberikan rasa pencapaian dalam tugas sehari-sehari.

f. Peraturan yang fleksibel.

Peraturan kerja yang fleksibel dapat memberikan perlindungan kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

3. Indikator Motivasi

Maslow dalam Indahingwati dan Nugroho (2020 :144) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut;

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar seperti makanan, minuman, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
- b. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, baik fisik maupun mental, psikologis, dan intelektual.
- c. Kebutuhan sosial adalah kebutuhan untuk merasa diterima dalam kelompok, berinteraksi, berafiliasi, dan mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan adalah kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan untuk mengembangkan kemampuan, potensi, ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu

4. Sumber Motivasi

Teori motivasi yang umum digunakan untuk menjelaskan sumber motivasi dibagi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri, dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar diri. (Indahingwati dan Nugroho. 2020: 135)

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik timbul karena motif yang berasal dari dalam diri pegawai. Faktor-faktor individu yang mendorong pegawai untuk bertindak meliputi:

- 2) Minat: Pegawai akan termotivasi untuk melakukan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- 3) Sikap pegawai: Pegawai dengan sikap positif terhadap pekerjaan akan berpartisipasi dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
- 4) Kebutuhan: Pegawai yang memiliki kebutuhan tertentu akan berusaha memenuhinya melalui aktivitas atau kegiatan yang sesuai.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik timbul karena pengaruh dari luar. Dua faktor utama yang terkait dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam sebuah organisasi meliputi:

- 1) Motivator: Ini mencakup prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk pengembangan diri, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.
- 2) Kesehatan kerja: Ini mencakup kebijakan dan administrasi organisasi yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu memiliki peran yang penting dalam pengembangan pengetahuan dan pemahaman kita tentang berbagai topik. Dengan mempelajari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, para peneliti dapat memperoleh landasan yang kokoh untuk menyusun kerangka kerja penelitian baru. Selain itu, penelitian terdahulu juga membantu mengidentifikasi area-area di mana pengetahuan masih kurang atau pertanyaan-pertanyaan yang masih belum terjawab, membuka peluang untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam dan inovatif. Dengan demikian, penelitian

terdahulu bukan hanya menjadi titik awal bagi penelitian baru, tetapi juga memainkan peran penting dalam memperkaya dan memajukan bidang ilmu pengetahuan. Berikut ini adalah beberapa referensinya:

1. Skripsi Ma'shumah, berjudul "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MI Muhammadiyah Surakarta", menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Metode analisis data yang diterapkan adalah triangulasi sumber dan metode, dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Temuan menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Muhammadiyah PK Kartasura memainkan berbagai peran, termasuk sebagai manajer yang memberikan perencanaan dan evaluasi, seperti membentuk tim SC dan OC serta melakukan evaluasi mingguan. Peran manajerial ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah tersebut.

2. Skripsi Putri, berjudul "Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTsN Muhammadiyah Bandar Lampung", menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan uji keabsahan data menggunakan triangulasi teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru telah berjalan baik, namun masih terdapat dua indikator yang belum terlaksana sepenuhnya. Kesimpulannya, peran kepala madrasah yang baik berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja guru, dan hal ini penting untuk mengembangkan mutu pengajaran di sekolah.

3. Skripsi Nadia, berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung", menerapkan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di SMA Islam Cendikia Bandar Lampung. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka, serta memberikan penekanan pada disiplin kepada guru dan warga sekolah.

4. Skripsi Novita Sari, berjudul "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MI MA'ARIF NU Mangunsari Cabean Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga", menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Ma'rif NU Mangunsari memiliki peran yang beragam, antara lain sebagai educator yang memberikan teladan, manager yang melaksanakan program jangka panjang

dan pendek, administrator yang mengelola kurikulum, supervisor yang melakukan evaluasi akademik secara formal dan nonformal, leader yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah, serta motivator yang memberikan dorongan kepada guru dan siswa untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Ahmad Kadapi Faisal	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Mtsn 1 Kota Makassar	Kepemimpinan Kinerja Guru	Reduksi Data, Penyajian Data, Dan Verifikasi	Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru di MTSN 1 Kota Makassar dengan baik.
Leni Anggraini	Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mts Muhammadiyah Bandar Lampung	Kinerja Guru	Reduksi Data, Tringulasi Data, Verifikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah di MTS Muhammadiyah Bandar Lampung telah melaksanakan tugas nya dengan baik sesuai dengan ketentuan yang ada.
Nadia Nabilla Rosya	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Islam Cendikia Bandar Lampung	Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru	Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi Dan Triangulasi Data	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kinerja guru, dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, lugas, dan terbuka, serta memberikan penekanan pada disiplin kepada guru dan warga sekolah.
Tri Novita Sari	Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di MI Ma'arif NU Mangunsari Cabean Kecamatan Sidomukti Kota Salatiga Tahun Pelajaran 2017/2018	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kualitas Pendidikan	Wawancara, Reduksi Data, Penyajian Data, Verifikasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di MI Ma'arif NU Mangunsari memiliki peran yang beragam, antara lain sebagai educator yang memberikan teladan, manager yang melaksanakan program jangka panjang dan pendek, administrator yang mengelola kurikulum, supervisor yang melakukan evaluasi akademik secara formal dan nonformal, leader yang mampu menggerakkan seluruh komponen sekolah, serta motivator yang memberikan dorongan kepada guru dan

				siswa untuk meningkatkan pengetahuan dan kompetensi
--	--	--	--	---

2.3. Kerangka Konseptual

