



Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang

Fadilah Istighfara¹, Ahmad Zaki²

STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura Langkat

Jln. Syekh M Yusuf Tanjung Pura Langkat, STAI Jam'iyah Mahmudiyah Tanjung Pura

Email: fadhilaistighfara@gmail.com, Ahmad_Zaki@staijm.ac.id

ABSTRACT

The problem in research shows that principals face obstacles such as the use of school operational funds that have not been fully utilized to provide rewards in motivating teacher performance and welfare. The weak figure of the principal is a woman who has to lead some male teachers. So it is feared in carrying out their duties and functions as a leader. The purpose of the study was to determine the leadership strategy for increasing the motivation of teacher performance at MIS Nurul Iman Gebang. The type of research used is qualitative research. Methods of collecting data using observation, interviews, and documentation. Data validity test techniques include data credibility test (internal validity), data dependability (reliability) test, transferability test (external validity/generalization), and confirmability test (objectivity). The results of this study are that there is a leadership role used by the head of MIS, Nurul Iman Gebang, even though a woman does not affect the effectiveness of leadership in managing education. The leadership model applied is a persuasive approach, namely MIS head Nurul Iman Gebang leads with more familiar techniques and guides teachers in improving teaching performance through concrete examples and increasing motivation to pursue educators to maintain integrity, solidity, and solidarity.

Keywords: *Communication Strategy, Headmaster, Teacher motivation*

Pendahuluan

Pendidikan merupakan kunci pembangunan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang, karena melalui pendidikan diharapkan setiap individu dapat meningkatkan kualitasnya dalam bidang pendidikan. Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesuai dengan misinya, yaitu melaksanakan kegiatan mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan belajar mengajar ini akan berjalan lancar jika komponen-komponen dalam lembaga terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya, komponen-komponen tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga kependidikan yang kualitatif, adanya struktur organisasi yang teratur dan tak kalah pentingnya adalah peran kepala sekolah sebagai supervisor. Dengan demikian apabila setiap komponen dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Salah satu unsur yang menunjang dan sekaligus terpenting dalam proses pendidikan adalah guru. Guru merupakan salah satu tenaga pendidik yang mempunyai peran sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan organisasi dan mutu pendidikan, karena guru yang langsung bersinggungan dengan peserta didik untuk memberikan bimbingan yang muaranya akan menghasilkan lulusan yang diharapkan. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Guru memiliki potensi yang besar pada dirinya masing-masing sehingga perlu memperoleh rangsangan dan motivasi dari pimpinan sekolah maupun guru seniornya.

Kinerja guru harus selalu ditingkatkan mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat. Salah satu faktor yang



mempengaruhi tercapainya peningkatan kinerja guru adalah dengan menumbuhkan motivasi dikalangan para guru. Peningkatan kerja harus diiringi motivasi yang tinggi. Bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi segala daya upaya untuk mencapai tujuan dan kepuasan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, ataupun dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar. Dalam psikologi motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku (Hamzah, 2017). Artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. 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 selaku pendidik.

Motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Apabila setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan yang lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang termotivasi dengan baik dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja, karena kebutuhan-kebutuhannya yang terpenuhi sehingga mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan sekolah secara optimal dan efektif.

Faktor kepemimpinan kepala sekolah sangat berkaitan dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang menentukan dalam keberlangsungan dan perkembangan organisasi pendidikan. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan tanpa paksaan sehingga bawahan secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan-arahan yang disampaikan oleh pimpinannya. Sebagai pemimpin seorang kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana semangat kerja yang tinggi sehingga guru termotivasi dalam pekerjaannya melalui etika dan cara berkomunikasi yang baik. Komunikasi antara kepala sekolah kepada bawahan sangat diperlukan untuk memotivasi para guru selaku bawahannya.

Komunikasi merupakan hal yang sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini perilaku utama komunikasi dalam organisasi di sekolah adalah kepala sekolah dengan warga sekolah (Effendy, 2017). Para warga sekolah berkomunikasi satu sama lain untuk mendapatkan yang dibutuhkan. Komunikasi merupakan sebuah proses yang berlangsung terus menerus, sehingga kepala sekolah perlu menciptakan suasana harmonis agar tidak terjadi konflik pada tenaga kependidikan khususnya guru.

Pola komunikasi antara kepala sekolah dan guru merupakan pola yang terjadi antar pribadi atau interpersonal communication. Kemampuan komunikasi interpersonal menjadi sangat penting untuk dapat dipahami dan dikuasai oleh mereka yang mempunyai profesi yang berhubungan dengan orang lain, misalnya seorang kepala sekolah selaku pimpinan di lingkungan sekolah. Apa jadinya jika seorang kepala sekolah sebagai pemimpin tidak mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Pastilah jalinan komunikasi dengan warga sekolah seperti guru menjadi tidak baik pula sehingga berdampak pada terhambatnya kinerja guru.

Komunikasi yang terkandung dalam tatap muka dan saling mempengaruhi, mendengarkan, menyampaikan pernyataan, keterbukaan, kepekaan yang merupakan cara paling efektif dalam mengubah sikap, pendapat, dan perilaku seseorang dengan efek umpan



secara langsung. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru secara tatap muka, memungkinkan untuk saling menangkap reaksi secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Kepala sekolah dan guru memiliki peran yang saling menguntungkan satu dengan yang lain. Jika salah satu komponen saja yang aktif tentunya komunikasi dua arah tidak akan maksimal. Kemampuan komunikasi yang baik dari guru hendaknya diimbangi juga dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dari kepala sekolah kepada guru. Interaksi komunikatif seperti inilah yang akan mendatangkan kenyamanan guru sehingga menambah semangatnya untuk aktif dalam menjalankan tugasnya.

Sesuai hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang, di sekolah senantiasa terjalin komunikasi antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang terjadi tentunya bermacam-macam, ada yang dilakukan secara langsung dengan kepala sekolah yaitu melalui tatap muka langsung, maupun secara tidak langsung yaitu melalui telepon seluler, aplikasi *Whats Up* ataupun *Messenger*. Komunikasi yang dilakukantentunya berfokus pada urusan-urusan yang berkaitan dengan administrasi sekolah maupun dengan urusan teknis kegiatan pembelajaran. Sejauh pengamatan peneliti, hal-hal atau topik yang dikomunikasikan merupakan sesuatu yang begitu penting berkaitan dengan urusan penyelenggaraan pendidikan di sekolah sehingga dipandang perlu untuk saling dikonfirmasi. Namun, bagi peneliti belum begitu jelas efektivitas komunikasi yang dilakukan antara kepala sekolah dan guru-guru di sekolah dalam menggerakkan guru di sekolah sehingga termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Sehubungan peran komunikasi, maka kepala sekolah juga semestinya dapat membangun situasi komunikasi yang baik terhadap guru. Komunikasi dua arah yang berbentuk tatap muka antara kepala sekolah dengan guru. Kemampuan komunikasi perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah karena ini adalah faktor utama yang berdampak pada keaktifan guru dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin, selain melayani dan membantu segala kesulitan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar ke arah yang lebih baik, kepala sekolah juga harus menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahannya, karena komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat besar pengaruhnya dalam mencapai tujuannya.

Kajian Teori

Strategi komunikasi kepala madrasah merupakan hal yang sangat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini perilaku utama komunikasi dalam organisasi di sekolah adalah kepala sekolah dengan warga sekolah. Para warga sekolah berkomunikasi satu sama lain untuk mendapatkan yang dibutuhkan. Komunikasi merupakan sebuah proses yang berlangsung terus menerus, sehingga kepala sekolah perlu menciptakan suasana harmonis agar tidak terjadi konflik pada tenaga kependidikan khususnya guru.

Pola komunikasi antara kepala sekolah dan guru merupakan pola yang terjadi antar pribadi atau *interpersonal communication*. Kemampuan komunikasi interpersonal menjadi sangat penting untuk dapat di pahami dan dikuasai oleh mereka yang mempunyai profesi yang berhubungan dengan orang lain, misalnya seorang kepala sekolah selaku pimpinan di lingkungan sekolah.

Apa jadinya jika seorang kepala sekolah sebagai pemimpin tidak mempunyai kemampuan komunikasi interpersonal yang baik. Pastilahjalinan komunikasi dengan warga sekolah seperti guru menjadi tidak baik pula sehingga berdampak pada terhambatnya kinerja guru. Komunikasi yang terkandung dalam tatap muka dan salingmempengaruhi, mendengarkan, menyampaikan pernyataan, keterbukaan, kepekaan yang merupakancara paling efektif dalam mengubahsikap, pendapat, dan perilaku seseorang dengan efek umpan



secara langsung. Komunikasi antara kepala sekolah dengan guru secara tatap muka, memungkinkan untuk saling menangkap reaksi secara langsung, baik secara verbal ataupun non verbal. Kepala sekolah dan guru memiliki peran yang saling menguntungkan satu dengan yang lain. Jika salah satu komponen saja yang aktif tentunya komunikasi dua arah tidak akan maksimal. Kemampuan komunikasi yang baik dari guru hendaknya diimbangi juga dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dari kepala sekolah kepada guru. Interaksi komunikatif seperti inilah yang akan mendatangkan kenyamanan guru sehingga menambah semangatnya untuk aktif dalam menjalankan tugasnya di sekolah.\

Sehubungan peran komunikasi, maka kepala sekolah juga semestinya dapat membangun situasi komunikasi yang baik terhadap guru. Komunikasi dua arah yang berbentuk tatap muka antara kepala sekolah dengan guru. Kemampuan komunikasi perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah karena ini adalah factor utama yang berdampak pada keaktifan guru dalam menjalankan tugasnya. Terkait dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin, selain melayani dan membantu segala kesulitan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar kearah yang lebih baik, kepala sekolah juga harus menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahannya, karena komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat besar pengaruhnya dalam mencapai tujuannya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi lapangan. Penelitian ini berusaha memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. "Partisipan adalah orang-orang yang diajak berwawancara, diobservasi, diminta memberikan data, pendapat, pemikiran, persepsinya. Pemahaman diperoleh melalui analisis berbagai ketertarikan partisipan, dan melalui penguraian "pemakna partisipan" tentang situasi-situasi dan peristiwa-peristiwa. Pemaknaan partisipan melalui perasaan, keyakinan, ide-ide, pemikiran dan kegiatan dari partisipan. Beberapa penelitian kualitatif diarahkan lebih dari sekedar memahami fenomena tetapi juga mengembangkan teori (Moleong, 2019).

Responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Kepala/Wakil Kepala Sekolah, Guru Akidah Akhlak. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dengan data *deskriptif* yang berupaya mengungkapkan keadaan atau karakteristik data sampel secara *sistematis*, aktual dan akurat mengenai fakta-fakta yang diteliti yang bersifat *eksploratif* dan mengambil kesimpulan. (Patton, 2019). Teknik Pengujian keabsahan data, metode penelitian kualitatif menggunakan istilah yang berbeda dengan penelitian kuantitatif. Jadi Uji keabsahan data meliputi uji kredibilitas data (*validitas internal*), uji depedabilitas (*reliabilitas*) data, uji transferabilitas (*validitas eksternal/ generalisasi*), dan uji konfirmabilitas (*obyektivitas*). (Sugiono, 2019).

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Strategi Komunikasi Kepala MIS Nurul Iman

Kepala Madrasah merupakan jabatan tertinggi di Madrasah selain sebagai pemimpin juga sebagai pembimbing bagi guru lainnya dalam menjalankan peran dan fungsi mendidik.



Manajemen Komunikasi kepala madrasah sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena maju mundurnya lembaga pendidikan berada dibawah kepemimpinan Kepala Madrasah. Kepala Madrasah sebagai pemimpin diharapkan mengetahui dan memberi solusi terhadap permasalahan yang terjadi baik solusi terhadap masalah yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal. Peran yang dilakukan oleh Kepala Madrasah dapat berupa dorongan (motivasi), bimbingan, dan kesempatan dari pertumbuhan keahlian dan kecakapan guru-guru seperti bimbingan dalam usaha pelaksanaan pembaharuan dalam pendidikan dan pengajaran, pemilihan alat-alat pelajaran dan metode mengajar yang lebih baik, cara penilaian yang sistematis terhadap fase dalam seluruh proses pengajaran, dan sebagainya.

Kegiatan bimbingan dan arahan dari kepala Madrasah merupakan hal penting yang harus dilakukan untuk mengevaluasi langkah dan kegiatan yang telah dilakukan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah. Kepala Madrasah merupakan sosok yang memiliki tugas dan tanggung jawab penuh keberlangsungan pendidikan. Selain membimbing guru-guru dalam meningkatkan motivasi kerja yakni kemampuan dan kualitas mengajar. Selain itu kepala Madrasah berperan melakukan supervisi yang dilakukan secara kontinyu dengan tujuan untuk mengetahui kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung serta dapat memberikan solusi terhadap permasalahan-permasalahan yang sedang dihadapi terutama sekali pembelajaran dalam pandemic covid 19 yang mengharuskan guru memiliki inovasi pembelajaran.

Stategi Manajemen tersebut tidak serta merta dari kepala Madrasah melepaskan tanggung jawabnya melainkan kepala Madrasah tetap menjalankan fungsinya untuk membantu, memperbaiki, memberi suport, dan mendorong ke arah pengembangan profesi guru. Jika dilihat dari fungsinya itu, maka peranan supervisi dapat dipandang berupa gaya kepemimpinan kepala madrasah, proses pengambilan keputusan oleh kepala madrasah dan keterlibatan kepala madrasah dalam urusan teknis. Kepala Madrasah sebagai pemimpin layaknya menejer dalam suatu perusahaan yang bertugas untuk melakukan tindakan manajemen atau pengaturan, setting serta memimpin organisasi pendidikan dengan maksud dan tujuan untuk mencapai visi dan misi pendidikan. Maka, Manajemen Komunikasi kepala madrasah selain bertanggung jawab terhadap guru-guru yang dipimpinnya kepala Madrasah juga bertanggung jawab sebagai unsur pimpinan dalam satuan Pendidikan.

1. Startegi Kepala Madrasah Sebagai Evaluator

Startegi Kepala Madrasah Sebagai Evaluator. Evaluasi merupakan usaha yang sistematis untuk mengetahui sampai dimana program supervisi berhasil. Sebagai evaluator, kepala Madrasah harus dapat membantu guru-guru dalam menilai hasil dan proses belajar. Bahwa evaluasi yang dimaksud sebagai tugas supervisor mencakup tiga hal yaitu: evaluasi hasil, evaluasi proses dan evaluasi pelaksanaannya. Evaluasi hasil adalah peningkatan situasi belajar-mengajar dan sasarannya adalah siswa. Evaluasi proses adalah usaha supervisor untuk membantu guru meningkatkan cara mengajarnya. Dan evaluasi pelaksanaannya adalah evaluasi supervisor itu sendiri sampai dimana tugasnya sebagai supervisor dapat dilaksanakan. Bahwa evaluasi yang dimaksud sebagai tugas supervisor mencakup tiga hal yaitu: Evaluasi hasil, evaluasi proses dan evaluasi pelaksanaannya. Evaluasi hasil adalah peningkatan situasi belajar-mengajar dan sasarannya adalah siswa. Evaluasi proses adalah usaha supervisor untuk membantu guru meningkatkan cara mengajarnya. Dan evaluasi pelaksanaannya adalah evaluasi supervisor itu sendiri sampai dimana tugasnya sebagai supervisor dapat dilaksanakan. Sehubungan dengan itu maka supervisor di MIS Nurul Iman sudah berperan sebagai evaluator yang optimal. Ini terlihat bahwa evaluasi hanya dilakukan berdasarkan kriteria yang ada. Supervisor juga bisa mengidentifikasi secara baik kelemahan kelemahan guru dalam mengajar. Apalagi sebagai evaluator sangat diperlukan keterampilan komunikasi yang baik.



2. Motivasi Kinerja Kerja Guru di MIS Nurul Iman

Cara mengajar beberapa guru di MIS Nurul Iman ada beberapa yang masih konvensional mereka mengandalkan pengalaman dan kebiasaan mengajar sehingga mungkin kurang begitu aktif untuk melakukan pengembangan diri sesuai tuntutan kurikulum. Melihat hasil presentase dan capaian tindakan yang sesuai dengan indikator aspek Mengajar oleh beberapa guru di MIS Nurul Iman yang kurang maksimal peneliti mencoba memberi masukan yang mungkin bisa dijadikan pertimbangan oleh Madrasah untuk memperbaiki dan memaksimalkan keadaan tersebut, yaitu :

- a. Pengembangan kurikulum atau silabus, Program Madrasah yang memfokuskan guru mengikuti semacam pelatihan tentang teknis dan materi untuk melakukan pengembangan kurikulum.
- b. Pelaksanaan pembelajaran menyesuaikan dengan kondisi saat sekarang ini dimasa pandemi covid 19.
- c. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, diantaranya memberi kesempatan peserta didik bertanya, merangsang peserta didik untuk bertanya, guru merangsang siswa agar timbul dinamika dalam pembahasan materi.
- d. Evaluasi hasil belajar bisa dilakukan dengan memberikan pre test sebelum memulai pembelajaran, memberikan post test sebelum mengakhiri pembelajaran, melaksanakan evaluasi pembelajaran setelah selesai satu kompetensi.
- e. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Semisal guru memberikan waktu/meminta pendapat dari beberapa siswa untuk menjawab/memecahkan suatu persoalan, mengarahkan siswa untuk presentasi tentang tugas yang diberikan di depan kelas, mengoreksi pekerjaan/tugas siswa secara langsung (tatap muka).
- f. Kepribadian seorang guru menjadi faktor yang sangat penting karena seorang guru akan menjadi sosok yang akan dicontoh oleh siswa-siswanya. Perilaku dan sikap guru harusnya menjadi contoh bagi para siswa-siswanya. Hasil observasi aspek kepribadian dari para guru dapat dikatakan baik sekali.

Pembahasan

Sebagai kepala Madrasah usaha apa yang ibu lakukan untuk meningkatkan profesionalisme guru yang berkaitan dengan proses belajar mengajar? “Usaha yang saya lakukan dalam meningkatkan kinerja guru yang pertama melakukan diskusi kelompok, bahwa setiap awal dan akhir tahun kami selalu melakukan rapat umum untuk membicarakan kurikulum, memilih dan meneliti bahan-bahan yang sesuai dengan perkembangan peserta didik dan akhir tahun kami menilai apakah program yang telah dilakukan berjalan secara optimal atau perbaikan. Kedua melakukan observasi kelas, saya melihat guru mengajar dan mengamati secara langsung terutama dalam pemilihan metode, dan media yang digunakan para guru yang bersangkutan. Ketiga, melakukan pembicaraan individu, saya menanyakan hambatan-hambatan yang sering dialami guru baik itu dalam penggunaan metode, media pembelajaran, ataupun teknik dalam mengajar yang sesuai dengan materi ajar. Masalah-masalah tersebut kami pecahkan bersama. Keempat simulasi pembelajaran

Adapun upaya kepala madrasah dalam hal ini adalah untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Sebab guru merupakan tombak utama keberhasilan dari sebuah pendidikan yang dijalankan di setiap sekolah maupun madrasah. Untuk mewujudkan madrasah yang bermutu kepala madrasah harus mampu memberdayakan guru dan membangun motivasi kerja guru yang ada di madrasah tersebut. Dalam meningkatkan kualitas pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk bijak dalam menempatkan guru pada jabatan profesionalnya dan



memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama yang kooperatif serta memberikan penghargaan yang pantas terhadap setiap prestasi guru.

Selain dalam bentuk pendekatan dan komunikasi, upaya lain yang dilakukan kepala madrasah untuk membangun motivasi guru adalah dengan memberikan penghargaan (*reward*) atau bahkan teguran/sanksi (*punishment*) sebagai upaya agar mereka terus bersemangat dalam menjalankan kewajibannya dan ketika melakukan suatu kesalahan mereka tidak mengulangi kesalahan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai upaya kepala madrasah dalam membangun motivasi kerja guru didapati kesimpulan bahwa untuk membangun motivasi kerja guru, upaya mendasar yang perlu dilakukan adalah dengan melakukan pendekatan. Selanjutnya membangun komunikasi yang baik terhadap para guru agar tercipta suasana kerja yang harmonis. Motivasi tidak selalu dalam bentuk materi, sebab sepele kata apresiasi pun mampu membangkitkan motivasi kerja guru yang melemah. Sekecil apapun penghargaan yang diberikan tanpa kita sadari nyatanya mampu mendorong semangat seseorang untuk bekerja lebih baik lagi. Sebab penghargaan itu perlu dan setiap orang butuh untuk dihargai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan uraian, berbagai kondisi serta aktifitas yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian tindakan kelas ini, maka peneliti dapat memberikan kesimpulan:

1. Peran kepemimpinan yang digunakan kepala MIS Nurul Iman Kelurahan Pekan Gebang sudah terlaksana dengan baik yaitu manajemen komunikasi yang dibangun oleh kepala madrasah dengan menggunakan teknik kepemimpinan dengan memberikan tauladan, dengan berkomunikasi secara persuasif yaitu teknik yang lebih familiar dan membimbing guru dalam meningkatkan motivasi kerja melalui contoh-contoh yang kongkrit serta meningkatkan motivasi mengejar tenaga pendidik demi menjaga integritas, soliditas dan solidaritas.
2. Motivasi mengajar guru di MIS Nurul Iman sudah di kategorikan baik dengan didasari pada temuan sebagai berikut :
 - a. Motivasi guru dalam mengajar yaitu guru mampu mengelola pembelajaran peserta didik yang dikategorikan baik dengan adanya inovasi pembelajaran oleh guru kelas dan guru bidang studi mempergunakan media berbasis Informasi dan Teknologi dalam melangsungkan Pembelajaran.
 - b. Guru memiliki kepribadian yang baik yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik yang di kategorikan sangat baik.
 - c. Guru memiliki sikap profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tenaga pendidik.
3. Strategi kepala madrasah dalam Meningkatkan kemampuan profesionalisme guru seperti kepala madrasah memberikan pembinaan PLPG, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dengan memberikan instruksi kedisiplinan waktu jam kerja, melaksanakan do'a bersama sebelum memasuki kelas, dan mengadakan rehab ringan setiap tahunnya serta memperhatikan lingkungan kerja yang rapi dan bersih. Dan Kepala Madrasah sebagai Supervisor: Pengawasan secara langsung yaitu melakukan kunjungan kelas untuk melihat langsung proses KBM di kelas, serta melihat hasil laporan kerja guru pada akhir bulan.

Saran



Berdasarkan hasil berusaha memberikan saran-saran sebaga motivasi dalam meningkatkan keberhasilan dalam kegiatan pembelajaran di sekolah:

1. Bagi Kepala Madrasah
 - a. Pelaksanaan kepemimpinan kepala Madrasah hendaknya lebih ditingkatkan dan pelaksanaannya dilakukan secara rutin dan kontinyu dan diusahakan agar setiap guru mendapat supervisi atau perhatian dari kepala Madrasah sehingga semua guru dapat mengetahui kekurangan dan menerima saran untuk perbaikan kegiatan pembelajaran yang dilakukannya di dalam kelas.
 - b. Sosialisasi mengenai pentingnya supervisi bagi masing-masing pengajar dan Madrasah hendaknya perlu dilakukan. Hal tersebut dapat dilakukan untuk menumbuhkan kesadaran pada setiap guru akan pentingnya profesionalisme.
2. Bagi guru
 - a. Guru hendaknya selalu memiliki motivasi dan dorongan kuat untuk selalu meningkatkan kualitas pembelajaran dan guru hendaknya memiliki kesiapan dan inovasi dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas.
 - b. Guru hendaknya menyadari arti penting supervisi dan tidak memancang supervisi sebagai kegiatan yang sekadar mencari kesalahan guru. Kondisi tersebut akan membuat guru dapat mendukung kegiatan supervisi secara penuh sehingga tujuan akhir supervisi dapat tercapai.

Referensi

- Effendy, O. U. (2017). *Ilmu Komunikasi Kepemimpinan Teori dan Praktek* . Bandung: RosdaKarya.
- Hamzah, B. U. (2017). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: BumiAksara.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Patton. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rosdakarya.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.. Bandung: Alfabeta .
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Alfabet.