

Persepsi Guru Tentang Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kota Pariaman

Indah Ondryma Putri¹, Nelfia Adi²

Departemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang^{1,2}

*E-mail: putriondrymaindah@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the results of the author's observations which show the poor role of the principal as a motivator in public senior high schools in Pariaman City. This study aims to dig up information about Teachers' Perceptions about the Principal's Role as a Motivator in State High Schools throughout Pariaman City in terms of the aspects of Giving Rewards, Providing Examples of Discipline, Creating Fun Working Conditions/Atmosphere and Providing Encouragement to Progress. This type of research is descriptive quantitative. The population of the study were 247 teachers from State Senior High Schools in Pariaman City. A sample of 75 people was taken using a proportional stratified random sampling technique. Data was obtained by distributing questionnaires and the results were analyzed by calculating the mean score. The results showed that the teacher's perception of the principal's role as a motivator in public senior high schools in Pariaman City was in the good category, with an average score of 3.91. Based on these results, the authors suggest that the role of the principal as a motivator in public senior high schools in the city of Pariaman is maintained and needs to be increased so as to increase teacher motivation so that performance becomes efficient and effective.

Keywords: Perception, the Role of the Principal as a Motivator



Licenses may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licenses may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang mempunyai tanggung jawab dalam mengelola segala kegiatan di lembaga pendidikan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat sentral, karena kepala sekolah berhubungan secara langsung dengan pelaksanaan program pendidikan. Terlaksana atau tidaknya suatu program pendidikan serta tercapainya tujuan pendidikan sangatlah bergantung pada peran kepala sekolah.

Dengan kata lain, menunjukkan bahwa peran kepala sekolah tidak hanya sedikit karena kepala sekolah merupakan orang yang paling berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi (lembaga pendidikan). Mulyasa (2011) menyatakan bahwa Kepala Sekolah memiliki peran sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan juga motivator (EMASLIM). Peran kepala sekolah sebagai motivator sangat penting, karena setiap kepala sekolah memiliki peranan untuk tenaga pendidik atau guru agar kinerjanya dapat ditingkatkan dan dipertanggung jawabkan.

Menurut Sutomo (2007), kepala sekolah sebagai seorang motivator berperan dalam menjadikan suasana dan lingkungan kerja yang baik, memberikan penghargaan dan hukuman.

Apabila kepala sekolah mampu berperan sebagai motivator maka produktivitas kerja guru di sekolah akan meningkat. Menurut Hidayatullah & Dahlan (2019), Kepala sekolah sebagai motivator harus mampu dalam memberikan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsi guru, sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien. Motivasi yang diberikan kepada guru dapat di implementasikan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, dorongan, disiplin, penghargaan secara efektif.

Menurut Sardiman (2007), cara kepala sekolah dalam memotivasi guru adalah (1) Memberikan contoh kepada guru tentang kedisiplinan, (2) Memberikan contoh teladan kepada guru yang baik dalam setiap segi tindakan serta ucapan dan perbuatan, (3) Memberikan penghargaan atau memberi insentif, (4) Memberikan kondisi kerja yang menyenangkan, (5) Memberikan kesempatan untuk maju dan, (6) Memberikan hubungan kerja yang harmonis.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang guru di SMAN 6 Pariaman, diperoleh informasi yang berkaitan dengan peran kepala sekolah sebagai motivator, diantaranya kepala sekolah yang kurang memberikan penghargaan berupa insentif dan pujian kepada guru ketika guru memenangkan perlombaan 17 Agustus atau perlombaan lainnya, kepala sekolah yang terkadang datang kesekolah terlambat dibanding guru-guru lainnya, kepala sekolah yang jarang berkomunikasi dengan guru ketika sedang di ruang guru atau di sekitar lingkungan sekolah, kepala sekolah yang jarang menyapa dan berkumpul dengan guru, kepala sekolah kurang maksimal memberikan sarana prasarana kepada guru seperti ruangan guru yang sempit, kepala sekolah yang jarang memberikan supervisi kepada guru sehingga guru dinilai kurang maksimal dalam bekerja, dan guru yang jarang diberi pelatihan diklat sehingga guru tidak diberikan kesempatan untuk maju. Berdasarkan fenomena diatas ditemukan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator memiliki masalah pada rendahnya motivasi yang diberikan kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya.

Metode

Metode pada penelitian ini berupa penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menyampaikan data secara fakta dengan cara mendeskripsikan berdasarkan dari apa yang dilihat, diperoleh dan dirasakan serta melakukan analisa mendalam. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMA Negeri Se-Kota Pariaman yaitu berkisar 247 guru dengan menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Kemudian diambil sampel sebanyak 75 guru yang terdiri dari 36 item pernyataan dalam angket dengan pendekatan skala likert yang telah dilakukan proses penimbangan dengan melibatkan beberapa ahli serta diuji validitas dan reliabilitas. Halis validitas menyatakan valid dan reliabilitas sebesar $0,970 > 0,444$ yang menandakan angket reliabel. Selanjutnya penyebaran angket kepada responden mengumpulkan data dan dolah dengan menghitung skor untuk menentukan mean dari skor jawaban responden. Untuk mengetahui hasil skor rata-rata antar responden dibantu dengan program SPSS versi 22.00.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

Data persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator di SMA se-kota Pariaman yang menjadi sampel penelitian terungkap sebagai berikut:

a. Persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam memberikan penghargaan di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

Deskripsi dari pengolahan data terkait dengan persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam Memberikan Penghargaan Di SMA Negeri se-Kota Pariaman yang meliputi sub indikator berupa materi dan non-materi dengan memberikan penghargaan kepada guru berupa uang atau barang (materi) serta memberikan piagam dan pujian (non-materi) kepada guru dalam meningkatkan motivasi guru yang diberikan oleh Kepala Sekolah yang dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Deskripsi Data Persepsi Guru tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Memberikan Penghargaan di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

NO	PERNYATAAN	SL (5)		SR (4)		KD (3)		JR (2)		TP (1)		JUMLAH		RATA-RATA	KRITERIA
		F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	F	Fx	f	Fx		
1.	Kepala sekolah memberikan hadiah uang/barang kepada guruyang berprestasi.	0	0	5	20	27	81	28	56	15	15	75	172	2,29	Kurang baik
2.	Kepala sekolah memberikan hadiah berupa barang kepada guru yang berhasil membimbing peserta didik berprestasi.	1	5	2	8	30	90	31	62	11	11	75	176	2,34	kurang baik
3.	Kepala sekolah memberikan hadiah/kado kepada guru yang menciptakan	0	0	4	16	27	81	32	64	12	12	75	173	2,30	kurang baik
4.	Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang berhasil membimbing peserta didik berprestasi.	7	35	11	44	28	84	25	50	4	4	75	217	2,89	cukup baik
5.	Kepala sekolah memberikan piagam kepada guru yang memenangkan lomba mata pelajaran.	2	10	2	8	31	93	34	68	6	6	75	185	2,46	kurang baik
6.	Kepala sekolah memberikan pujian kepada guru yang naik pangkat.	2	10	12	48	40	120	19	38	2	2	75	218	2,90	cukup baik
Rata-rata													2,53	cukup baik	

Pada tabel 1, skor tertinggi dari aspek Memberikan Penghargaan terdapat pada item “Kepala Sekolah memberikan pujian kepada guru yang naik pangkat” dengan skor rata-rata 2,90 yang berada pada kategori cukup baik, dan skor terendah pada item “Kepala sekolah memberikan hadiah uang/barang kepada guru yang berprestasi” dengan skor rata-rata 2,29 berada pada kategori kurang baik.

Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator Memberikan Penghargaan yaitu 2,53 berada pada kategori cukup baik. Ini menggambarkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan penghargaan kepada guru bisa dikatakan cukup baik.

b. Persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam Memberikan Contoh Disiplin di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

Deskripsi dari pengolahan data terkait dengan persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam Memberikan Contoh Disiplin di SMA Negeri se-Kota Pariaman yang meliputi sub indikator berupa keteladanan dan kepatuhan oleh kepala sekolah dengan memberikan contoh membiasakan disiplin waktu, memberikan contoh sikap yang baik, patuh dan taat akan peraturan yang berlaku, serta melakukan tugas dengan sebaik mungkin yang dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2.
Deskripsi Data Persepsi Guru tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Memberikan Contoh Disiplin di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

NO	PERNYATAAN	SL (5)		SR (4)		KD (3)		JR (2)		TP (1)		JUMLAH		RATA-RATA	KRITERIA
		F	F _x	F	F _x	F	F _x	F	F _x	F	F _x	F	f _x		
1	Kepala sekolah datang kesekolah tepat waktu.	39	195	34	136	0	0	1	2	1	1	75	334	4,45	Baik
2	Kepala sekolah pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	41	205	31	124	1	3	1	2	1	1	75	335	4,46	Baik
3	Kepala sekolah bersikap ramah kepada guru.	44	220	28	112	1	3	0	0	2	2	75	337	4,49	Baik
4	Kepala sekolah memakai seragam sesuai dengan peraturan sekolah.	45	225	26	104	2	6	0	0	2	2	75	337	4,49	Baik
5	Kepala sekolah mengikuti tata tertib sekolah yang berlaku.	42	210	32	128	0	0	0	0	1	1	75	339	4,52	Sangat Baik
6	Kepala sekolah patuh terhadap hukuman atau sanksi yang berlaku disekolah.	43	215	29	116	2	6	0	0	1	1	75	338	4,50	Baik
7	Kepala sekolah menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.	41	205	32	128	1	3	0	0	1	1	75	337	4,49	Baik
8	Kepala sekolah menjaga lingkungan sekolah agar nyaman.	39	195	34	136	1	3	0	0	1	1	75	335	4,46	Baik
Rata-rata													4,48	Baik	

Pada tabel 2, skor tertinggi dari aspek Memberikan Contoh Disiplin terdapat pada item “Kepala sekolah mengikuti tata tertib sekolah yang berlaku” dengan skor rata-rata 4,52 berada pada kategori sangat baik, dan skor terendah pada item “Kepala Sekolah datang kesekolah tepat waktu” dengan skor rata-rata 4,45 berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator Memberikan Contoh Disiplin yaitu 4,48 berada pada kategori baik. Ini menggambarkan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan contoh disiplin untuk guru berada pada kategori baik.

c. Persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam Menciptakan Kondisi/Suasana kerja yang Menyenangkan di Sekolah Menengah Atas Negeri Se- Kota Pariaman

Deskripsi dari pengolahan data terkait dengan persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam Menciptakan Kondisi/Suasana kerja yang Menyenangkan Di SMA Negeri Se-Kota Pariaman yang meliputi sub indikator fisik dan non-fisik, yang berupa kondisi ruangan kerja guru yang nyaman untuk bekerja, peralatan pembelajaran yang memadai, hubungan komunikasi yang baik serta memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeluarkan ide yang mungkin dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3.

Deskripsi Data Persepsi Guru tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Menciptakan Kondisi/Suasana Kerja yang Menyenangkan di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

NO	PERNYATAAN	SL (5)		SR (4)		KD (3)		JR (2)		TP (1)		JUMLAH		RATA-RATA	KRITERIA
		F	Fx	F	fx	F	fx	F	Fx	f	Fx	F	fx		
1	Kepala sekolah mengupayakan penerangan atau cahaya di ruang guru sudah memadai.	29	145	43	172	2	6	0	0	1	1	75	324	4,32	Baik
2	Kepala sekolah memastikan udara di ruang guru sejuk.	28	140	41	164	4	12	0	0	2	2	75	318	4,24	Baik
3	Kepala sekolah mengkondisikan ruangan guru bersih.	30	150	43	172	1	3	0	0	1	1	75	326	4,34	Baik
4	Kepala sekolah menyediakan ruangan yang nyaman untuk guru bekerja.	32	160	39	156	2	6	1	2	1	1	75	325	4,33	Baik
5	Kepala sekolah menyediakan peralatan pembelajaran yang dibutuhkan guru.	31	155	37	148	5	15	2	4	0	0	75	322	4,29	Baik
6	Kepala sekolah menciptakan hubungan komunikasi yang terbuka dengan guru.	29	145	39	156	6	18	0	0	1	1	75	320	4,26	Baik
7	Kepala sekolah memberikan perhatian kepada guru yang memiliki masalah.	27	135	36	144	10	30	2	4	0	0	75	313	4,17	Baik
8	Kepala sekolah menghormati pendapat guru	35	175	35	140	4	12	0	0	1	1	75	328	4,37	Baik
9	Kepala sekolah menyelesaikan masalah dengan cara yang kondusif.	30	150	40	160	3	9	1	2	1	1	75	322	4,29	Baik
10	Kepala sekolah menghindari komentar negatif.	29	145	40	160	4	12	0	0	2	2	75	319	4,25	Baik
11	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk berpendapat.	29	145	42	168	3	9	0	0	1	1	75	323	4,30	Baik
12	Kepala sekolah terbuka dalam memberikan ide.	31	155	38	152	5	15	0	0	1	1	75	323	4,30	Baik
13	Kepala sekolah melaksanakan kegiatan rekreasi bersama guru.	16	80	30	120	25	75	3	6	1	1	75	282	3,76	Baik
Rata-rata													4,25	Baik	

Pada tabel 3, skor tertinggi dari indikator Menciptakan Kondisi/Suasana Kerja yang Menyenangkan terdapat pada item “Kepala sekolah menghormati pendapat guru” dengan skor rata-rata 4,37 berada pada kategori baik, dan skor terendah pada item “Kepala sekolah melaksanakan kegiatan rekreasi bersama guru” dengan rata-rata skor 3,76 berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator menciptakan kondisi/suasana kerja yang menyenangkan yaitu 4,25 berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menciptakan kondisi/suasana kerja yang menyenangkan berada pada kategori baik.

d. Persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam Memberikan Dorongan untuk Maju di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

Deskripsi dari pengolahan data terkait dengan persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam memberikan dorongan untuk maju Di SMA Negeri Se-Kota Pariaman yang meliputi sub indikator memberikan inspirasi dan semangat kepada guru, meliputi

dorongan, ajakan, pengarahan, inspirasi, membimbing membangkitkan dan memfasilitasi guru oleh kepala sekolah yang mungkin dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4.
Deskripsi Data Persepsi Guru tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Memberikan Dorongan untuk Maju di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

NO	PERNYATAAN	SL (5)		SR (4)		KD (3)		JR (2)		TP (1)		JUMLAH		RATA-RATA	KRITERIA
		F	F _x	F	F _x	f	F _x	F	F _x	F	F _x	F	F _x		
1	Kepala sekolah mendorong guru agar memiliki inisiatif tinggi ketika bekerja.	35	175	35	140	4	12	0	0	1	1	75	328	4,37	Baik
2	Kepala sekolah mengajak guru agar menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.	40	200	29	116	5	15	0	0	1	1	75	332	4,42	Baik
3	Kepala sekolah mengarahkan pola pikir guru ke arah yang lebih rasional.	36	180	34	136	4	12	0	0	1	1	75	329	4,38	Baik
4	Kepala sekolah mengarahkan guru agar optimis dalam	39	195	31	124	4	12	0	0	1	1	75	332	4,42	Baik
5	Kepala sekolah memberikan inspirasi agar guru cinta terhadap pekerjaannya.	40	200	28	112	5	15	1	2	1	1	75	330	4,4	Baik
6	Kepala sekolah membimbing guru untuk meningkatkan kinerjanya.	37	185	31	124	6	18	0	0	1	1	75	328	4,37	Baik
7	Kepala sekolah mengajak guru untuk mematuhi peraturan sekolah	37	185	36	144	1	3	0	0	1	1	75	333	4,44	Baik
8	Kepala sekolah membangkitkan semangat guru mengembangkan kegiatan pembelajaran.	36	180	34	136	4	12	0	0	1	1	75	329	4,38	Baik
9	Kepala sekolah memfasilitasi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam bertugas.	37	185	29	116	8	24	1	2	0	0	75	327	4,36	Baik
Rata-rata													4,39	Baik	

Pada tabel 4 dapat dilihat skor tertinggi dari aspek Memberikan Dorongan untuk Maju terdapat pada item “Kepala sekolah mengajak guru untuk mematuhi peraturan sekolah” dengan skor rata-rata 4,44 dengan kategori baik, dan skor terendah pada item “Kepala sekolah memfasilitasi guru untuk meningkatkan kemampuan dalam bertugas” dengan rata-rata skor 4,36 berada pada kategori baik.

Secara keseluruhan skor rata-rata dari indikator memberikan dorongan untuk maju yaitu 4,39 berada pada kategori baik. Ini menggambarkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan dorongan untuk maju berada pada kategori baik.

e. Rekapitulasi skor rata-rata persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

Secara umum hasil data mengenai persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator di SMA Negeri se-Kota Pariaman dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5.

Rekapitulasi Skor Rata-Rata Persepsi Guru tentang Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator di Sekolah Menengah Atas Negeri Se-Kota Pariaman

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Memberikan Penghargaan	2,53	Cukup baik
2	Memberikan Contoh Disiplin	4,48	Baik
3	Menciptakan Kondisi/Suasana Kerja yang Menyenangkan	4,25	Baik
4	Dorongan untuk Maju	4,39	Baik
Rata-Rata		3,91	Baik

Pada tabel 5 dapat dilihat skor rata-rata tertinggi adalah 4,48 dengan kategori baik yaitu pada indikator memberikan contoh disiplin. Sedangkan skor rata-rata terendah adalah pada indikator memberikan penghargaan dengan 2,53 berada pada kategori cukup baik.

Skor rata-rata secara umum adalah 3,91 yang berada pada kategori baik. Hal ini berarti persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Se-Kota Pariaman berada pada kategori baik.

2. Pembahasan

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil keseluruhan mengenai persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Se-Kota Pariaman berada pada kategori baik, dengan skor rata-rata 3,91. Dengan rincian bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan penghargaan, secara keseluruhan sudah cukup baik dengan skor rata-rata 2,53. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan penghargaan sudah berada pada kategori cukup baik. Dengan demikian, menandakan bahwa Kepala Sekolah sudah memperlihatkan peran yang baik sebagai motivator pada indikator memberikan penghargaan, namun harus ditingkatkan tentang memberikan penghargaan kepada guru berupa fisik maupun non- fisik dengan baik dan benar. Menurut Fatimah (2019:176), Penghargaan untuk guru dapat berupa ucapan selamat atau hadiah kepada guru yang teladan atau memiliki prestasi.

Peran Kepala Sekolah sebagai motivator yang terlihat dari aspek memberikan contoh disiplin secara umum sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam memberikan contoh disiplin pada kategori baik. Menurut Mulyasa (2011:134), kepala sekolah harus memiliki kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan sehingga dapat dijadikan contoh. Ketika kepala sekolah sudah memiliki kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku maka guru pun dapat mencontohkannya.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dari aspek menciptakan kondisi/suasana kerja yang menyenangkan secara umum sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,25. Hal ini berarti bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menciptakan kondisi/suasana kerja yang menyenangkan pada kategori baik. Menurut Sedarmayanti (2017:156), secara umum jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik dan suasana kerja/lingkungan kerja non- fisik.

Peran Kepala Sekolah sebagai motivator yang terlihat dari aspek memberikan dorongan untuk maju secara umum sudah berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 4,39. Hal ini berarti bahwa peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam memberikan dorongan untuk maju pada kategori baik. Mulyasa (2011:134), menyatakan bahwa Kepala Sekolah harus memiliki perilaku yang positif berupa semangat yang dapat mendorong, mengarahkan dan memotivasi

seluruh warga sekolah untuk berkerjasama dengan baik dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan sekolah bersama. Menurut Wahjosumidjo (2010:88), kepala sekolah yang efektif harus mampu memotivasi semua warga sekolah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sehingga tercapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan hasil dari skor rata-rata dari masing-masing indikator, ditemukan adanya kelemahan yang menonjol yaitu pada indikator memberikan penghargaan yang berada pada kategori cukup baik, mengidentifikasi bahwa kepala sekolah perlu untuk lebih meningkatkan lagi perhatian dan pemberian penghargaan terhadap guru, baik itu berupa penghargaan fisik ataupun non-fisik.

Kesimpulan

Kesimpulan yang terdapat pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab sebelumnya yaitu, persepsi guru tentang peran Kepala Sekolah sebagai motivator di SMA Negeri Se-Kota PARIAMAN berada pada kategori baik dengan skor rata-rata 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa Kepala Sekolah di SMA Negeri se-Kota PARIAMAN telah menerapkan perannya sebagai motivator dengan baik. Berdasarkan hasil pernyataan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yaitu kepala sekolah diharapkan untuk lebih meningkatkan lagi perannya sebagai motivator dalam memberikan penghargaan kepada guru dengan skor rata-rata 2,53 yang berada pada kategori cukup baik yang menandakan kepala sekolah harus meningkatkan perannya sebagai motivator dengan memberikan penghargaan secara fisik atau non-fisik (uang/barang/hadiah/piagam). Memberikan contoh disiplin dengan skor rata-rata 4,48 dengan kategori baik yang menandakan kepala sekolah perlu meningkatkan perannya sebagai motivator dengan memberikan contoh disiplin dengan lebih baik lagi. Menciptakan kondisi/suasana kerja yang menyenangkan dengan skor rata-rata 4,25 dalam kategori baik yang menandakan bahwa peran kepala sekolah dalam Menciptakan kondisi/suasana kerja yang menyenangkan harus ditingkatkan lebih baik lagi. Serta Memberikan dorongan untuk maju kepada guru dengan skor rata-rata 4,39 dalam kategori baik yang menandakan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam Memberikan dorongan untuk maju perlu ditingkatkan lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Fatikah, N. 2019. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167–182.
- Hidayatullah & Dahlan, 2019. *Menjadi Kepala Sekolah Ideal, Efektif dan Efisien*. Literasi Nusantara Abadi. Malang.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sardiman A.M. 2007. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama
- Sutomo, 2007. *Manajemen Strategi Organisasi Nirbala*. Fakultas Ilmu Sosial Politik Universitas Indonesia. Indonesia.
- Wahjosumidjo.2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.