

## **BAB IV**

### **LAPORAN HASIL PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah ini beralamat di jalan Baon Bango Km. 15 Kasongan-Sampit, Kelurahan Hampalit Kalimantan Tengah.

##### **1. Sejarah singkat berdirinya SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah**

Pada awalnya sebelum didirikannya SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah adalah sebuah Sekolah Dasar (SD) dan satu-satunya Sekolah Dasar pada saat itu. Dan tanah yang dibangun untuk Sekolah Dasar tersebut diwaqafkan oleh sebuah PT. Hampalit, setelah itu pada tahun 1997 Sekolah Dasar tersebut dileburkan oleh pemerintah dan dipindahkan ke Jalan Kereng Pangi Km 16 sampai sekarang menjadi SDN 3 Telangkah.

Dari hasil pengumpulan data dan wawancara saya, luas SMPN 2 Katingan Hilir 2 hektar lebih. SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah didirikan pada tanggal 17 Juli 1998 dan sekarang bertempat di Jalan Baon Bango Km 15 Rt 26, Kecamatan Katingan Hilir, Desa Hampalit Kalimantan Tengah.

Pada awal berdirinya SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah 17 Juli 1998 hanya mengalami 2 periode pergantian Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah Bapak Juliwarno, S.Pd (1998-2008) kedua Bapak Kasidi, S.Pd (2009-sekarang).

## 2. Visi dan Misi

### a. Visi SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah

- 1) Berorientasi kedepan dengan mengembangkan potensi yang dimiliki
- 2) Berperilaku tertib dengan norma budaya ahlak mulia sesuai harapan masyarakat
- 3) Ingin mencapai prestasi
- 4) Ingin mempunyai keterampilan kekinian
- 5) Mendorong adanya perubahan yang lebih baik

### b. Misi SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah

- 1) Mewujudkan ketertiban dan disiplin dalam pelaksanaan kerja
- 2) Mewujudkan budaya serasi, selaras, seimbang dalam pelaksanaan tugas
- 3) Menumbuh kembangkan keterampilan sesuai potensi yang dimiliki
- 4) Membudayakan ajaran agama yang dianut sehingga terbangun siswa yang taqwa dan berakhlak mulia
- 5) Mewujudkan prestasi akademis yang berkualitas.

## 3. Periodesasi kepemimpinan

Selama berdirinya SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah, telah mengalami dua kali pergantian Kepala Sekolah atau kepemimpinan. Kepala sekolah SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah yang pertama adalah Bapak

Juliwarno, S.Pd beliau menjabat mulai tahun 1998 sampai tahun 2008. Kepala sekolah yang kedua adalah Bapak Kasidi, S. Pd. Beliau menjabat mulai tahun 2009 hingga sekarang. Beliau bertempat di Kasongan bersebrangan dengan sebuah Rumah Sakit Kasongan. Kepala Sekolah yang sekarang mempunyai latar belakang serta pengalaman yang sangat banyak, baik itu sebagai guru khususnya sebagai Kepala sekolah, sebelumnya beliau menjadi Kepala Sekolah Petak Bahandang.

#### 4. Keadaan dewan guru dan karyawan

**Tabel 4.1 Nama-nama guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah 2014/2015**

No	Nama	Jenis kelamin	Pendidikan Terakhir	Jabatan	MP & Tgs Tambahan
1	Nemywatie, S.Pd	P	S-1 IPS	Wakasek	Ips, Mulok
2	Sukardi, S.Pd	L	S-1 Matematika	Waka	Matematika
3	Lusiana, S.Pd	P	S-1 IPA	Wali Kelas	Ipa, Kepala Lab
4	Tetti Manik, S.Pd	P	S-1 Matematika	Wali Kelas	Matematika.
5	Sarani, S.Pd	L	S-1 IPS	Wali Kelas	IPS, Kurikulum
6	Sahendik, S.Pah	L	S-1 Agama Hindu	Wali Kelas	Agama, Mulok
7	Setyawan, S.Pd	L	S-1 Fisika	Walas	IPA Fisika, Lab
8	M. Ihsan, S.Pd	L	S-1 Bahasa Inggris	Wali Kelas	Bahasa Inggris

9	Mislina Yunita, S.Pd	P	S-1 Bahasa Indonesia	Wali Kelas	Bahasa Indonesia
10	A. Hariyanto, S.Pd	L	S-1 IPS	Humas	IPS
11	Krisnadewi, S.Pd	P	S-1 Geografi	Wali Kelas	Geografi
12	Rabayah, S.Pd	P	S-1	-	Pkn
13	Noviana, S.Pd	P	S-1 IPS	Wali Kelas	IPS
14	Arliansyah, S.Pd.I	L	S-1 PAI	Wali Kelas	Agama Islam
15	Yalterius, S.Pd	L	S-1 IPS	Wali Kelas	IPS, Sarana
16	Redi Hartono, S.Pd,	L	S-1 PJO	-	Penjaskes
17	Pdt. Radayatil, S.Th	P	S-1 Agama Hindu	Wali Kelas	Seni Budaya
18	Agustoni, S.Th	L	S-1 Agama Kristen	Wali Kelas	Agama kristen, TIK

Sumber data: tata usaha SMPN 2 Katingan Hilir pelajaran 2014/2015

Sedangkan staf tata usaha SMPN 2 Katingan Hilir tahun pelajaran 2014/2015 terdiri dari 3 orang, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.2 Data tentang staf tata usaha SMPN 2 Katingan Hilir 2013/2014**

No	Nama	Jabatan
1	A. Norhadi, S.Sos, Mm	Kepala TU
2	Chairul Anam, S.Pd	Staf Tu
3	Ramli	Staf Tu

Sumber Data: tata usaha SMPN 2 Katingan Hilir 2014/2015

### 5. Keadaan siswa SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah

SMPN 2 Katingan Hilir pada tahun pelajaran 2014/2015 memiliki siswa sebanyak 369 orang yang terdiri dari 172 orang laki-laki dan 197 orang perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Data tentang siswa SMPN2 Katingan Hilir 2013/2014**

No	Kelas	Jenis kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1	VII A	12 orang	14 orang	26 orang
2	VII B	19 orang	11 orang	30 orang
3	VII C	17 orang	16 orang	33 orang
4	VII D	13 orang	15 orang	28 orang
5	VII E	13 orang	20 orang	33 orang
6	VIII A	3 orang	25 orang	28 orang
7	VIII B	11 orang	17 orang	28 orang
8	VIII C	18 orang	12 orang	30 orang
9	VIII D	16 orang	18 orang	34 orang
10	IX A	10 orang	19 orang	29 orang
11	IX B	12 orang	11 orang	23 orang
12	IX C	17 orang	9 orang	26 orang
13	IX D	11 orang	10 orang	21 orang
<b>JUMLAH SISWA</b>		<b>172 Orang</b>	<b>197 Orang</b>	<b>369 Orang</b>

Sumber data: tata usaha SMPN 2 Katingan Hilir tahun pelajaran 2014/2015

### 6. Jadwal Pelajaran

Waktu penyelenggaraan kegiatan pembelajaran dilaksanakan setiap hari Senin sampai dengan hari Sabtu. Hari Senin sampai Kamis dan Sabtu, kegiatan belajar mengajar dilaksanakan mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 12.30 WIB. Hari Jumat kegiatan pembelajaran dilaksanakan mulai pukul 07.30

WIB sampai dengan pukul 11.00 WIB. Untuk lebih jelasnya bisa di lihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Data tentang jadwal pelajaran kelas VII SMPN 2 Katingan Hilir**

<b>SENIN</b>						
JAM KE	WAKTU	KELAS				
		VII A	VII B	VII C	VII D	VII E
	06.30-06.45	KEBERSIHAN KELAS				
	06.45-07.30	UPACARA BENDERA				
1	07.30-08.10	IPA	AGAMA	TIK	S.BUD	B.INDO
2	08.10-08.50	IPA	AGAMA	TIK	S.BUD	B.INDO
	08.50-09.10	ISTIRAHAT				
3	09.10-09.50	IPS	IPA	MAT	TK	S.BUD
4	09.50-10.30	IPS	IPA	MAT	TK	S.BUD
	10.30-10.50	ISTIRAHAT				
5	10.50-11.30	MULOK	B.ING	IPA	PKN	TIK
6	11.30-12.10	MULOK	B.ING	IPA	PKN	TIK
<b>SELASA</b>						
JAM KE	WAKTU	KELAS				
		VII A	VII B	VII C	VII D	VII E
	06.30-06.45	KEBERSIHAN KELAS				
1	07.00-07.40	B.INDO	KB.KELAS	IPS	KB.KELAS	IPS
2	07.40-08.20	B.INDO	PKN	IPS	B.ING	IPS
3	08.20-09.00	PERPUS	PKN	IPS	B.ING	PERPUS
	09.00-09.15	ISTIRAHAT				
4	09.15-09.55	B.ING	S.BUD	MAT	IPA	PKN
5	09.55-10.35	B.ING	S.BUD	MAT	IPA	PKN
	10.35-10.50					
6	10.50-11.30	TIK	MULOK	AGAMA	MULOK	IPA
7	11.30-12.10	TIK	MULOK	AGAMA	MULOK	IPA
<b>RABU</b>						
JAM KE	WAKTU	KELAS				
		VII A	VII B	VII C	VII D	VII E
	06.30-06.45	KEBERSIHAN KELAS				
1	07.00-07.40	MAT	IPS	KB.KELAS	B.INDO	KB.KELAS
2	07.40-08.20	MAT	IPS	B.ING	B.INDO	B.ING
3	08.20-09.00	KB.KELAS	IPS	B.ING	PERPUS	B.ING
	09.00-09.15	ISTIRAHAT				
4	09.15-09.55	AGAMA	MAT	MULOK	B.ING	B.INDO
5	09.55-10.35	AGAMA	MAT	MULOK	B.ING	B.INDO
	10.35-10.50	ISTIRAHAT				
6	10.50-11.30	PKN	TIK	MAT	B.INDO	MAT

7	11.30-12.10	PKN	TIK	MAT	B.NDO	MAT
<b>KAMIS</b>						
JAM KE	WAKTU	KELAS				
		VII A	VII B	VII C	VII D	VII E
	06.30-06.45	KEBERSIHAN KELAS				
1	07.00-07.40	IPA	IPS	PERPUST	IPS	KB.KELAS
2	07.40-08.20	IPA	IPS	PENJAS	IPS	AGAMA
3	08.20-09.00	PERPUST	K.KELS	PENJAS	IPS	AGAMA
	09.00-09.15	ISTIRAHAT				
4	09.15-09.55	MAT	B.INDO	IPA	PENJAS	MULOK
5	09.55-10.35	MAT	B.INDO	IPA	PENJAS	MULOK
	10.35-10.50					
6	10.50-11.30	B.INDO	MAT	IPS	IPA	B.ING
7	11.30-12.10	B.INDO	MAT	IPS	IPA	B.ING
<b>JUM'AT</b>						
JAM KE	WAKTU	KELAS				
		VII A	VII B	VII C	VII D	VII E
	06.30-07.00	KEBERSIHAN KELAS				
	07.00-07.40	PENGEMBANGAN DIRI				
	07.40-08.20	PENGEMBANGAN DIRI				
	08.20-08.35	ISTIRAHAT				
1	08.35-09.15	IPS	B.IND	PKN	KEB.KELAS	IPS
2	09.15-09.50	IPS	B.INDO	PKN	B.NDO	IPS
3	09.50-10.30	IPS	KEB.KELAS	PERPUS	B.INDO	IPS
<b>SABTU</b>						
JAM KE	WAKTU	KELAS				
		VII A	VII B	VII C	VII D	VII E
	06.30-07.00	KEBERSIHAN KELAS				
1	07.00-07.40	PENJAS	IPA	B.INDO	AGAMA	PENJAS
2	07.40-08.20	PENJAS	IPA	B.INDO	AGAMA	PENJAS
	08.20-08.35	ISTIRAHAT				
3	08.35-09.15	B.ING	PENJAS	S.BUD	IPS	IPA
4	09.15-09.55	B.ING	PENJAS	S.BUD	IPS	IPA
	09.55-10.35	ISTIRAHAT				
5	10.35-10.50	S.BUD	B.ING	B.ING	MAT	MAT
6	10.50-11.30	S.BUD	B.ING	B.ING	MAT	MAT

Sumber Data: tata usaha SMPN 2 Katingan Hilir 2014/2015

## 7. Keadaan sarana dan prasarana

**Tabel 4.5 Data tentang Sarana dan Prasarana SMPN 2 Katingan Hilir**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah
1	Ruang kepala sekolah	1 Buah
2	Ruang guru	1 Buah
3	Ruang tata usaha	1 Buah
4	Ruang BP	-
5	Ruang kelas	13 Buah
6	Ruang perpustakaan	1 Buah
7	WC guru	1 Buah
8	WC murid	4 Buah
9	Ruang Lab. IPA	1 Buah
10	Ruang Lab. Bahasa	1 Buah
11	Ruang Komputer	1 Buah
12	Ruang keterampilan	-
13	Ruang OSIS/Pramuka/PMR	-
14	Ruang koperasi	-
15	Mushalla	1 Buah
16	LCD player	3 Buah
17	TV	3 Buah
18	VCD	1 Unit
19	Alat Musik	Lengkap
20	Tape Recorder	-
21	Speaker Ruang Belajar	-
22	AC	-
23	Komputer	35 buah

Sumber data: tata usaha SMPN2 Katingan Hilir tahun pelajaran 2014/2015



## **B. Penyajian Data**

Setelah penulis memberikan penjelasan tentang gambaran umum lokasi penelitian. Pada bagian ini penulis akan menguraikan tentang data-data yang penulis dapatkan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dilapangan ketika penulis melaksanakan riset. Adapun data yang penulis dapatkan dilapangan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Bagi Guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah
  - a. Kepala sekolah sebagai motivator

Salah satu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru yaitu kepala sekolah memulai motivasi secara langsung dari diri kepala sekolah sendiri. banyak motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah. Kebijakan dalam mengatasi konflik guru, pengawasan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru (harmonis), memaksimal sarana prasarana, serta mengatur lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, dan di benarkan oleh para guru-guru SMPN 2, dan di buktikan melewati observasi oleh penulis dan dokumen dapat di analisis, ternyata motivasi sangat dibutuhkan oleh para guru, oleh karena itu kepala sekolah sangat memperhatikan masalah ini. Setelah penulis melihat secara langsung dilapangan bahwa kepala sekolah SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah memulai motivasi itu dari diri beliau sendiri yaitu dengan cara

tingkat disiplin kerja yang tinggi, membuat buku persensi guru yang mana di dalam berisi: sikap guru, kehadiran guru, dan lain-lain. beliau mengawasi secara langsung semua kegiatan di tempat sekolah yang beliau pimpin, baik itu pembelajaran dikelas-kelas dan lain sebagainya.

Kepala sekolah harus mampu memberikan dorongan agar semua komponen pendidikan dapat berkembang secara profesional. Dan setelah wawancara dengan para guru bahwa kepala sekolah juga selalu memberikan motivasi kepada para guru, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah yaitu dengan bentuk pujian kepada para guru piagam penghargaan bahkan insentif sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### b. Mengetahui dengan baik perilaku organisasi

Seorang kepala sekolah yang profesional harus mampu mengetahui dan mengenal perilaku organisasi yang dipimpinnya, sebab itu akan berpengaruh kepada motivasi kerja dan tujuan kelompok. Apabila kepala sekolah mengetahui perilaku organisasi maka kepala sekolah dapat mengoptimalkan motivasi kerja guru, karena dengan mengetahui perilaku organisasi, kepala sekolah jadi tahu pegawai itu motivasinya dalam bekerja apa. Dengan mengetahui motivasi bawahan, kepala sekolah bisa menggerakkan bawahannya sehingga memberikan kinerja yang baik.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari kepala sekolah dan guru, serta dokumen yang didapat dari karyawan tata usaha dapat dianalisis bahwa, kepala sekolah mengetahui betul secara komprehensif seluruh lingkungan perilaku organisasi yang ia pimpin. Kepala sekolah sampai saat ini dan dibenarkan oleh

para guru dan staf bahwa kepala sekolah mempunyai tingkat interaksi yang baik dengan para guru sehingga ia mampu menciptakan ruang lingkup yang kondusif. Dan para guru memahami budaya organisasi yang diterapkan oleh kepala sekolah, sehingga antara kepala sekolah dan guru dapat bekerja sama demi mencapai tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individual.

c. Penempatan karyawan dengan tepat

Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan guru-guru sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses pembelajaran.

Apabila seorang kepala sekolah tidak menempatkan pegawainya sesuai dengan keahliannya ini akan berdampak pada motivasi kerja mereka dan akan berdampak pula pada tujuan yang hendak dicapai. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam hal ini harus berusaha semaksimal mungkin agar guru yang mengajar mata pelajaran tertentu sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru serta dokumen yang didapat dari karyawan tata usaha dapat dianalisis bahwa, Kepala sekolah sudah menempatkan guru-guru sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka.

Kemudian dari data, penulis juga dapatkan dengan kepala Tata Usaha SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah, jumlah seluruh guru 18 orang dan

staf tata usaha berjumlah 3 orang dan semua itu ditempatkan sesuai dengan keahliannya dan sudah mengikuti sertifikasi.

d. Pemberian contoh teladan yang baik

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, pemberian contoh teladan yang baik kepada guru-guru sangat diperlukan. Baik itu tentang kedisiplinan, ketekunan dalam menjalankan tugas, dan hal-hal yang secara langsung berhubungan dengan profesi keguruan. Karena keteladanan seorang kepala sekolah terlihat dari apa yang dilakukan dan bukan apa yang dikatakan.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 2 beliau benar-benar menjadi tauladan bagi para guru dan staf beliau memberikan contoh pembuatan RPP, pembuatan silabus, membuat program semester, dan bersama-sama guru mengevaluasi hasil belajar siswa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru-guru, memang benar kepala sekolah sudah memberikan contoh tentang cara pembuatan silabus, program semester dan tahunan, pembuatan RPP, dan mengevaluasi hasil belajar siswa bersama-sama.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari kepala Tata Usaha di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah, bahwa beliau sudah mengikuti PLPH dan beliau juga sudah memiliki sertifikat pendidik tersebut sebagai pendidik profesional. Oleh sebab itu, segala sesuatu yang berhubungan dengan perangkat pembelajaran beliau sudah menguasai dengan baik. Dengan observasi sekaligus wawancara yang saya lakukan beliau mengawasi betul semua kegiatan

dan aktivitas di sekolah tersebut sehingga para guru bisa mencontoh cara kerja beliau.

## 2. Faktor Penghambat Motivasi Kerja Bagi Guru

### a. Kesejahteraan guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, mengenai kesejahteraan guru beliau mengatakan salah satu faktor penghambat motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah yaitu tingkat kesejahteraan guru masih sangat rendah. Kepala sekolah juga mengatakan masih adanya tenaga honorer dimana gaji atau pendapatan tenaga honorer jauh dari kebutuhan ekonomi yang mereka harapkan, ini jadi catatan bagi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Salah satu keberhasilan dunia pendidikan terletak pada guru apabila kesejahteraan guru diperhatikan maka motivasi kerjanya akan bergairah dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepala sekolah juga mengatakan khususnya untuk guru honorer harus bertahun-tahun menunggu kesejahteraan yang bisa disejajarkan dengan PNS itu pun harus mendapatkan Nomor Unik Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (NUPTK), baik yang berada dibawah KEMENDIKBUD maupun KEMENAG.

Seorang guru yang sudah mempunyai NUPTK belum menjamin tingkat kesejahteraannya, karena mereka harus melalui sertifikasi guru agar bisa disajajarkan dengan pegawai negeri. Padahal untuk mendapatkan NUPTK salah satu prasyaratnya sudah menjadi pengajar selama 2 tahun, belum lagi proses untuk mendapatkan sertifikat.

Kepala sekolah juga menambahkan penyebab tidak sejahteranya para guru diantaranya, tidak menyesuaikan pengeluaran dengan pendapatan seperti besar pasak dari pada tiang, kurangnya kreatif para guru untuk berwirausaha untuk menutupi kebutuhan hidupnya.

Setelah mendengarkan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah, betapa memprihatinkan gambaran dunia pendidikan di negeri ini, seperti yang diketahui beban mengajar para guru yang sangat banyak, dan tanggung jawab terhadap kecerdasan anak bangsa ini. Jadi, sudah sepatutnya pemerintah harus mengapresiasi dan memperhatikan betul kesejahteraan para guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, memang benar adanya bahwa gaji untuk tenaga honorer tidak sesuai dengan kebutuhan ekonomi hidupnya. Guru pun mengatakan akibat rendahnya kesejahteraan guru kurangnya motivasi gairah dalam bekerja maka para guru pun kurang disiplin dan tidak mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mendengar seperti ini betapa memprihatinkan dunia pendidikan seperti yang kita tau Kualitas hasil pendidikan bisa dicapai jika gurunya berkualitas dan guru akan berkualitas jika tingkat kesejahteraannya meningkat.

Berdasarkan data yang di dapatkan dengan Tata Usaha SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah. Dari 23 orang guru yang mengajar di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah terdapat 18 orang guru yang sudah mengikuti sertifikasi.

b. Kebutuhan atau pemenuhan motivasi individual

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan pemenuhan motivasi individual ini tidak cukup melalui kata-kata atau pujian saja,

akan tetapi perlu didukung dengan meningkatkan kesejahteraan guru-guru. Karena di sekolah ini memiliki keterbatasan dalam hal keuangan, maka tidak dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh guru-guru, sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap lancarnya proses belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru-guru memang benar gaji yang mereka dapatkan sangat rendah, sehingga para guru tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam proses belajar mengajar, dan selain itu juga mengakibatkan guru-guru kurang disiplin dan tidak mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

c. Sarana prasarana belajar

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau mengatakan sarana prasarana yang belum memadai adalah salah satu faktor penghambat motivasi kerja bagi guru. karena tanpa adanya sarana dan prasarana yang memadai proses belajar mengajar tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dan hasil observasi saya sendiri begitu kurangnya penunjang sarana prasarana belajar yang ada di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah ini menyebabkan salah satu faktor penghambat motivasi kerja bagi guru.

Berdasarkan penuturan kepala sekolah sendiri masih banyak pekerjaan rumah bagi sekolah kami SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah ini. Beliau mengatakan akan semaksimal mungkin untuk membenahi masalah sarana prasarana belajar yang kurang lengkap, baik itu dari pengadaan koperasi yang belum ada, pembenahan dan pengadaan sarana belajar yang belum ada, agar nantinya para guru dan siswa bisa menggunakannya secara maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, bahwa guru membetulkan kurang lengkapnya sarana prasarana belajar di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah salah satu penghambat motivasi kerja bagi kami. Para guru berharap agar perhatian terhadap sarana prasarana belajar perlu ditingkatkan agar produktivitas kerja bisa maksimal dan tujuan yang diharapkan bisa tercapai.

### **C. Analisis Data**

Berdasarkan penjelasan yang penulis uraikan pada penyajian data Sebelumnya, maka dapat diperoleh gambaran singkat tentang Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Bagi Guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah. Untuk lebih jelasnya penulis akan memberikan analisis sebagai berikut:

1. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah
  - a. Kepala sekolah sebagai motivator

Salah satu strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja bagi guru yaitu kepala sekolah memulai motivasi secara langsung dari diri kepala sekolah sendiri. banyak motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah. Kebijakan dalam mengatasi konflik guru, pengawasan yang baik, disiplin kerja yang tinggi, hubungan kerjasama yang baik antara kepala sekolah dengan guru (harmonis), memaksimalkan sarana prasarana, serta mengatur lingkungan kerja yang kondusif.



Kepala sekolah memberikan motivasi yang tinggi kepada para guru, melihat dilapangan beliau bekerja keras baik itu dalam hal disiplin kerja, pengawasan terhadap para guru dalam mengajar dan lain sebagainya. Salah satu strategi beliau sebagai motivator kepala sekolah membuat suatu buku khusus untuk catatan para guru yang nantinya menjadi evaluasi bagi para guru, baik itu dari sikap para guru, kedisiplinan kerja para guru, tanggung jawab terhadap pembelajaran di kelas, kehadiran para guru, sehingga kepala sekolah bisa memberikan dorongan motivasi kerja untuk para guru.

Dan hasil dari wawancara untuk para guru, memang benar bahwa kepala sekolah sebagai motivator mereka yang sangat memperhatikan permasalahan yang ada di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah. Beliau memberikan semangat kerja yang luar biasa kepada para guru, baik itu di dalam cara pembelajaran, disiplin kerja dan lain sebagainya.

b. Mengetahui dengan baik perilaku organisasi

Seorang kepala sekolah yang profesional harus mampu mengetahui dan mengenal perilaku organisasi yang di pimpinnya, sebab itu akan berpengaruh kepada motivasi kerja dan tujuan kelompok. Apabila kepala sekolah mengetahui perilaku organisasi maka kepala sekolah dapat mengoptimalkan motivasi kerja guru, karena dengan mengetahui perilaku organisasi, kepala sekolah jadi tahu pegawai itu motivasinya dalam bekerja apa. Dengan mengetahui motivasi bawahan, kepala sekolah bisa menggerakkan bawahannya sehingga memberikan kinerja yang baik.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan para guru, kepala sekolah mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan para guru salah satunya dengan membina interaksi dengan para guru. Dari situlah seorang kepala sekolah bisa mengetahui psikologis atau perilaku seorang guru agar mampu memberikan motivasi kerja bagi guru.

c. Penempatan karyawan dengan tepat

Seorang kepala sekolah harus bisa menempatkan guru-guru sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Hal ini perlu terlebih dahulu dilakukan sebelum mereka terjun secara langsung dalam proses belajar mengajar.

Seorang guru yang mengajar sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan mereka turut menentukan keberhasilan dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Sehingga kinerja mereka pun menjadi lebih baik jika dibandingkan seorang guru yang mengajar tidak sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Oleh sebab itu, kepala sekolah dalam hal ini harus berusaha semaksimal mungkin agar guru yang mengajar mata pelajaran tertentu sesuai dengan kemampuan dan latar belakang mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dari kepala sekolah dan guru serta dokumen yang didapat dari karyawan tata usaha dapat dianalisis bahwa, penempatan atau pemberian tugas yang dilakukan kepala sekolah juga sudah benar. Kepala sekolah sudah menempatkan guru-guru sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan kemampuan mereka.

d. Pemberian contoh teladan yang baik

Untuk meningkatkan motivasi kerja bagi guru dalam proses belajar mengajar, seorang kepala sekolah harus memberikan contoh teladan yang baik bagi guru-guru. Seperti disiplin dalam melaksanakan tugas, tekun dalam bekerja, bekerja keras, dan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas dengan baik. Contoh teladan yang baik dari seorang pimpinan untuk bawahannya sangat baik dibandingkan dengan perintah tanpa ada contoh. Oleh karena itu maka pemberian contoh teladan yang baik dari seorang kepala sekolah sangat berperan untuk meningkatkan motivasi kerja bagi guru-guru yang menjadi bawahannya di sekolah SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan dibenarkan oleh guru, serta dibuktikan dengan dokumen melalui observasi oleh penulis dengan karyawan tata usaha, dapat dianalisis bahwa kepala sekolah sudah memberikan contoh teladan yang baik kepada guru-guru. Baik dalam hal kedisiplinan, ketekunan dalam bekerja, bekerja keras maupun dalam hal membuat persiapan perangkat pembelajaran dan lembar penilaian atau evaluasi.

Selain itu kepala sekolah juga memberikan contoh kepada guru-guru pada saat musyawarah atau forum rapat tentang tata cara mengajar di kelas, baik itu yang beliau contohkan di dalam kelas ketika proses belajar mengajar berlangsung maupun melalui penjelasan-penjelasan tentang tata cara mengajar di dalam kelas.

## 2. Faktor penghambat motivasi kerja bagi guru

### a. Kesejahteraan guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, mengenai kesejahteraan guru beliau mengatakan salah satu faktor penghambat motivasi kerja bagi guru di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah yaitu tingkat kesejahteraan guru masih sangat rendah. Kepala sekolah juga mengatakan masih adanya tenaga honorer dimana gaji atau pendapat tenaga honorer jauh dari kebutuhan ekonomi yang mereka harapkan, ini jadi catatan bagi pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, memang benar adanya tentang masalah kesejahteraan guru gaji mereka yang masih belum mencukupi atau menutupi kebutuhan hidup ekonomi mereka. Mendengar keluhan dari para guru sangat memprihatinkan untuk para pendidik yang mempunyai tugas dan tanggung jawab terhadap kecerdasan anak bangsa akan tetapi tidak sesuai dengan kebutuhan hidup mereka.

Penuturan dari kepala sekolah bahkan untuk tenaga honorer gaji dan upah yang jauh dari standar membuat salah satu faktor penghambat motivasi kerja bagi mereka. Pemerintah harus sadar dan memperhatikan secara intensif masalah kesejahteraan guru agar semangat dan motivasi kerja mereka bisa secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

### b. Kebutuhan atau pemenuhan motivasi individual

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, bahwa seorang guru tidak hanya membutuhkan kata-kata berupa pujian saja, akan tetapi para guru

menginginkan kesejahteraan yang layak agar dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Dan berdasarkan hasil wawancara dengan para guru, memang dibenarkan oleh para guru bahwa gaji jauh dari yang diharapkan yang menyebabkan rendahnya tingkat motivasi kerja bagi guru. Dan akibat dari rendahnya gaji dan upah membuat produktivitas kerja para guru menurun dan disiplin kerjanya pun akan semakin rendah.

c. Sarana prasarana belajar

Bagaimanapun salah satu kemajuan sebuah sekolah adalah faktor penunjang sarana prasarana yang memadai. Sekolah yang maju sudah pasti mempunyai sarana prasarana belajar yang lengkap dan mampu menggunakannya secara maksimal.

Kepala sekolah SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah mengatakan dengan tegas bahwa sarana prasarana belajar di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah masih jauh dari yang diharapkan. Beliau mengatakan masih banyak yang dibenahi disekolah ini, oleh karena itu menjadi pekerjaan rumah bagi kepala sekolah dalam meningkatkan sarana prasarana belajar di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah.

Para guru mengharapakan kedepannya fasilitas sarana prasarana belajar bisa lebih baik di SMPN 2 Katingan Hilir Kalimantan Tengah agar bisa memberikan suntikan motivasi kerja bagi para guru dan bisa menggunakannya secara maksimal demi kemajuan sekolah SMPN 2 Katingan Hilir ini Kalimantan Tengah.