BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah SMP-IT Robbani Banjarbaru

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah berdirinya SMP-IT Robbani Banjarbaru

SMP-IT Robbani Banjarbaru merupakan salah satu sekolah menengah pertama swasta yang tergabung didalam jaringan Sekolah Islam Terpadu (SIT). Berawal dari didirikannya SD-IT Robbani yang sudah menghasilkan lulusan generasi ke -2, sehingga banyaknya minat orang tua/wali murid SD-IT Robbani Banjarbaru yang menginginkan adanya sekolah lanjutan dari SD-IT itu sendiri. Dari berbagai pertimbangan ketua Yayasan Generasi Robbani Banjarbaru, maka didirikan lah SMP-IT Robbani Banjarbaru yang bersebelahan dengan SD-IT Robbani Banjarbaru mencakup dalam satu halaman sekolah. SMP-IT Robbani Banjarbaru itu sendiri didirikan dengan Surat Keputusan Pendirian Sekolah (SKPS) Nomor 087/KPTS.Y-GR/I/2014 pada tanggal 1 Januari 2014. Dengan angkatan pertama 1 kelas Ikhwan dan 1 kelas Akhwat. Selama berdirinya SMP-IT Robbani ini, dari tahun ke tahun, SMP-IT Robbani mencetak generasi Robbani yang sangat luar biasa dengan kepemimpinan kepala sekolah yang sudah berkali-kali ganti. Saat ini jabatan kepala sekolah dipegang oleh Ustadz H. M. Fahmi Abrari, S.Pd.. Adapun profil SMP-IT Robbani Banjarbaru sebagai berikut :

- 1) Nama Sekolah : SMP-IT Robbani Banjarbaru

- 2) Nama Yayasan : Yayasan Generasi Robbani Banjarbaru
- 3) NPSN : 69944768
- 4) Alamat : Jl. Mentaos Raya, RT 03/RW 111
 - a) Kelurahan : Mentaos
 - b) Kecamatan : Banjarbaru Utara
 - c) Kota : Banjarbaru
 - d) Provinsi : Kalimantan Selatan
 - e) Telepon/Fax : -
- 5) Status Sekolah : Swasta

Kondisi sekolah dari tahun ke tahun semakin berkembang, yang mana fasilitas yang diberikan pun cukup memadai untuk kebutuhan belajar siswa, diantaranya ruang kelas yang sangat nyaman bahkan sekarang lebih baik dengan fasilitas yang sangat lengkap, Gedung Olahraga yang digunakan sebagai ekstrakurikuler indoor, ruang UKS sebagai tempat pertolongan siswa dan sekarang baru saja diadakan sebuah ruangan musik, ruangan tersebut sebagai penyalur hobi para siswa yang memiliki minat di bidang musik.

b. Visi dan Misi SMP-IT Robbani Banjarbaru

Visi dan misi adalah sebuah kunci dalam perencanaan strategi organisasi. Visi sebuah bentuk pernyataan hasil rumusan pemangku kepentingan yang berorientasi ke depan dengan menentukan arah dan tujuan organisasi. Misi

merupakan tujuan atau alasan eksistensi organisasi, dengan memberitahukan kepada masyarakat apa yang disiapkan dan disediakan.³⁸

1) Visi SMP-IT Robbani Banjarbaru

Terwujudnya generasi berakhlak karimah, berprestasi dan cinta lingkungan.

2) Misi SMP-IT Robbani Banjarbaru

Dalam upaya mengimplementasikan visi sekolah, SMP-IT Robbani Banjarbaru menjabarkan misi sekolah sebagai berikut :

- a) Mewujudkan sekolah yang berbudaya islami.
- b) Menciptakan proses pembelajaran yang kreatif dan inovatif.
- c) Mewujudkan kelestarian lingkungan sekolah,
- d) Mencegah terjadinya pencemaran lingkungan disekitar sekolah.
- e) Mencegah terjadinya kerusakan lingkungan disekitar sekolah.
- f) Mewujudkan lingkungan sekolah yang sehat, bersih dan hijau.

c. Keadaan Guru di SMP-IT Robbani Banjarbaru

Jumlah tenaga pendidik dan kependidikan di SMP-IT Robbani Banjarbaru berdasarkan data yang didapatkan dari hasil observasi berjumlah 42 orang. Adapun daftar yang telah dipaparkan oleh kepala sekolah dan data yang telah diberikan oleh staff tata usaha dan administrasi SMP-IT Robbani Banjarbaru.

³⁸ Nurhadi Kusuma dan Kumala Sari Rita, *Visi Baru Manajemen Berbasis Sekolah* (Banten: PT Sada Kurnia Pustaka, 2023), 53–54.

Tabel 4. 1 Daftar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

No.	Nama	L/P	Jabatan
1	H. M. Fahmi Abrari, S.Pd.	L	Kepala Sekolah
2	Mukhsinah, S.Pd.	P	WaKaKur/Guru Mapel
3	Rahmat Sya'bani, S.Pd.I.	L	WaKaSis/ Guru Mapel
4	Fitriyah, S.Pd.	P	WaKaPras/ Guru Mapel
5	Rabiatul Adawiah, S.Pd.I.	P	WaKaQur/ Guru Mapel
6	Misran, S.Pd.	L	Guru Mapel
7	Nurril Ramadhani Maliq, S.Pd.	P	Guru Mapel
8	Muhammad Yusuf Amin, S.Pd.	L	Guru Mapel
9	Tia Setiani, S.Pd.	P	Guru Mapel
10	Zaida, S.Pd	P	Guru Mapel
11	Silvani Arsida Lestari, S.Pd.	P	Guru Mapel
12	Muhammad Raydani. S.Pd.	L	Guru Mapel
13	Erna Puspitawati, S.Pd.	P	Guru Mapel
14	Rahmat Baihai, S.Pd.I.	L	Guru Mapel
15	Anita Fahriana, S.Pd.	P	Guru Mapel
16	Nur Fatimatuzzahro, S.Pd.	P	Guru Mapel
17	Aulinah Salatiah, S.Pd.	P	Guru Mapel
18	Jamaludin, S.Pd.	L	Guru Mapel
19	Gina Rizki Sahara, S.Pd.	P	Guru Mapel
20	Muhammad Nasrullah, S.Pd.	L	Guru Mapel
21	Muhamad Hasan Syifa, S.Pd.	L	Guru Mapel
22	Karmila, S.Pd.	P	Guru Mapel
23	Mahmudah, S.Pd.I.	P	Guru Mapel
24	Noor Hamidah, S.Pd.	P	Guru Mapel
25	Isnaniah, S.Ag.	P	Guru Mapel
26	Nurhayati, S.Pd.	P	Guru Mapel
27	Normin, S.Pd.	P	Guru Mapel
28	Salsabila Imtinani, S.Pd., Kons.	P	Guru Mapel
29	Eka Rizkiyah, S.Si.	P	Guru Mapel
30	Muhammad Irhami, S.Pd.	L	Guru Mapel
31	Dawamul Fiqri, S.Pd.I	L	Guru Mapel
32	Salahuddin, M.Pd	L	Guru Mapel
33	Diah Triani, S.Pd	P	Guru Mapel
34	Siti Nurfayda Khalisah, S.Pd.	P	Tata Usaha
35	Emma Fitria, S.T.	P	Bendahara BOS
36	Harjuki, S.Pd	L	Perpustakaan
37	Felia Larina Putri, A.Md.Kep.	P	UKS

Sumber data : Staff Tata Usaha dan Administrasi SMP-IT Robbani Banjarbaru 2024/2025

d. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik di SMPI-T Robbani Banjarbaru pada tahun ajaran 2024/2025 mempunyai siswa sebanyak 304 siswa yang terdiri dari 154 siswa perempuan dan 150 siswa laki-laki. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel data yang telah diberikan oleh staff tata usaha dan administrasi sebagai berikut :

Tabel 4. 2 Daftar Keadaan Siswa

No.	Kelas	Jumlah Siswa		
		P	L	Total
1	VII Ikhwan A	-	23	23
2	VII Ikhwan B	-	22	22
3	VII Akhwat A	21	-	21
4	VII Akhwat B	21	-	21
5	VII Akhwat C	21	-	21
6	VIII Ikhwan A	-	30	30
7	VIII Ikhwan B	-	30	30
8	VIII Akhwat A	27	-	27
9	VIII Akhwat B	28	-	28
10	IX Ikhwan A	-	23	23
11	IX Ikhwan B	-	22	22
12	IX Akhwat A	18	-	18
13	IX Akhwat B	18	-	18
Total				304

Sumber data : Staff Tata Usaha dan Administrasi SMP-IT Robbani Banjarbaru 2024/2025

B. Deskripsi Data

Deskripsi data bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang telah didapatkan dari hasil penelitian, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Pada bagian ini data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian seperti angket, wawancara maupun observasi yang disajikan dalam bentuk narasi ataupun tabel.

1. Hasil Penelitian Kuantitatif

a. Deskripsi Hasil Angket Motivasi Kerja Guru

Data pokok mengenai motivasi kerja guru diperoleh melalui pendistribusian angket kepada guru-guru di SMP-IT Robbani Banjarbaru. Sebelum angket tersebut dibagikan kepada sampel guru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan realibilitas terhadap instrument angket yang telah dibuat pada sejumlah 21 guru uji coba, guru tersebut tidak termasuk dalam sampel penelitian. Perhitungan tersebut dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS 25.

Setelah dilakukannya proses uji coba, angket kemudian disebarakan kepada 36 guru yang menjadi sampel penelitian. Angket motivasi kerja ini terdiri dari 23 pernyataan. Berdasarkan hasil uji validitas, terdapat 20 item pernyataan yang dinyatakan valid dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrument angket memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi, dengan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0.912.

Data motivasi kerja guru ini diperoleh dari jawaban langsung 36 orang guru yang menjadi sampel penelitian. Sehingga data yang terkumpul selanjutnya akan dianalisis guna mendeskripsikan tingkat motivasi kerja di SMP-IT Robbani Banjarbaru.

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Nilai Angket Motivasi Kerja Guru

Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
69 – 80	Sangat Tinggi	20	55,5%
56 – 68	Tinggi	16	44,4%

Tabel 4. 4 Analisis Deskriptif Nilai Angket Motivasi Kerja Guru

Nilai Minimum	59
Nilai Maksimum	80
<i>Mean</i> / rata – rata	69
Modus	60
Standar Deviasi	7
Median	70

b. Analisis Data

1) Uji Normalitas

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diterapkan dalam penelitian ini untuk mengevaluasi apakah data yang diperoleh berdistribusi normal. Keputusan mengenai distribusi normalitas diambil berdasarkan kriteria nilai signifikansi (p-value) yang diperoleh dianggap berdistribusi normal jika p-value lebih besar dari 0.95, sementara jika p-value kurang dari 0.05, data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak yaitu SPSS 25. Berikut tabel hasil pengerjaannya :

Tabel 4. 5 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Hasil
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	69.0833
	Std. Deviation	7.18083
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.147
	Negative	-.102

Test Statistic	.147
Asymp. Sig. (2-tailed)	.047 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

2) Uji Korelasi

Dengan tidak terpenuhinya pada uji normalitas, maka analisis lanjutannya dalam penelitian ini tidak dapat menggunakan uji statistik parametrik, seperti *Pearson Correlation* atau Regresi linier klasik. Sebagai gantinya, peneliti menggunakan analisis statistik non-parametrik sebagai uji hipotesis yang tidak didasarkan pada asumsi yang mendasarinya dan *central tendency* yang digunakan adalah median atau nilai tengah.³⁹ Adapun metode yang digunakan *Spearman* berdasarkan hasil tabel dibawah ini :

Tabel 4. 6 Hasil Uji Korelasi Spearman

Correlations

			X	Y1	Y2
Spearman's rho	X	Correlation Coefficient	1.000	.856**	.600**
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000
		N	36	36	36
	Y1	Correlation Coefficient	.856**	1.000	.691**
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000
		N	36	36	36
	Y2	Correlation Coefficient	.600**	.691**	1.000

³⁹ Indra Prasetia, "Metodologi Penelitian Pendekatan Teori dan Praktik," Pertama (Medan: UMSU Press, 2022), 142–43.

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.
N	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Penelitian Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan penelitian secara deskriptif bukan berupa angka. Dalam penelitian ini jenis yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau dengan cara lainnya.⁴⁰ Data kualitatif ini digunakan sebagai data pendukung dalam data kuantitatif guna menghilangkan kesalahpahaman yang mungkin bakal timbul, serta sebagai pendukung sebuah penemuan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilaksanakan dengan Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan bersifat terbuka dengan merangkul dan menganggap para guru itu sebagai teman :⁴¹

“yang pertama, ust sudah hampir kepala sekolah ini sudah 5 tahun lebih dengan tahun ini, peran pertama adalah kita bisa merangkul guru itu seperti teman kita, yang mana kita mengetahui dulu kemampuan guru itu seperti apa, kemampuan teman-teman manajemen seperti apa, manajemen itu wakil kepala sekolah yang dibawah kepala sekolah langsung, di SMP-IT Robbani ada wakil kepala sekolah bidang kurikulum yang mana ini membawahi guru mata pelajaran terkait dengan mata pelajaran apapun itu ini adalah penanggungjawabnya kurikulum. Yang kedua adalah wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, yang ini hubungannya dengan kegiatan-kegiatan kesiswaan dan itu larinya kepada topoksinya dari bawahan pada kepala sekolah langsung. Yang ketiga adalah wakil kepala sekolah bidang sarana, dibawahnya ada beberapa struktur juga salah satunya adalah sarana-sarana

⁴⁰ Eko Murdiyanto, “Penelitian Kualitatif (Teori dan Aplikasi disertai Contoh Proposal),” 1 ed. (Yogyakarta: Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat, 2020), 19.

⁴¹ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

yang ada di kita, kelengkapan-kelengkapan media pembelajaran, kelengkapan apapun itu yang ada disekolah, di bawah juga ada peran UKS yang di sini juga ada perawat yang *insyaAllah* sudah *professional* dibidangnya dinaungi langsung oleh sarana juga, perpustakaan juga dibawah sarana. Terus di sini kita ada dengan sekolah *tahfidz*, jadi ada kepala sekolah bidang Al-Qur'an. Nah jadi, semua bidang ini adalah jembatan kepala sekolah dengan guru-guru. Maka bagaimana itu, gaya yang ustadz pakai yang pertama itu memahami kondisi keadaan gurunya tadi. Sehingga jangan sampai guru itu melihat kita takut, jangan sampai guru itu melihat kita ah tugas kita banyak sekali. Dengan adanya itu, *insyaAllah* guru merasa nyaman dengan kita, guru merasa pimpinan sekolah itu menjadi teman kita juga sehingga apapun itu program sekolah yang tadi dijembatani oleh wakil kepala sekolah tadi, *insyaAllah* akan terjalin dengan baik.”

Dalam penunjangan kepemimpinannya, tugas ataupun topoksi yang diberikan sesuai dengan latar belakang ataupun kemampuan yang dimiliki walaupun dalam tugas tambahan tidak berdasarkan pengalaman tetapi lebih kepada kepercayaan atau tunjukan dari pihak yayasan. Hal tersebut juga disampaikan oleh Ustadzah Fitri, S.Pd selaku wakil kepala sarana dan prasarana :⁴²

“Pribadi ustadzah sendiri, ustadzah diamanahi untuk menjadi WaKaSarPras, selama yang ustadzah tau itu secara pribadi tidak ada ditanya latarbelakangnya cuman hanya ditunjuk langsung oleh yayasan. Tetapi kalau dulu pernah ada terutama kepala sekolah itu ada tes nya, tapi pas ustadzah sekarang ini tidak ada. Jadi tidak ada secara khusus sesuai kemampuan. Kalau mata pelajaran itu sesuai dengan ijazah masing-masing, kalau ustadzah kan jurusan matematika jadi ustadzah juga ngajar untuk matematika tetapi untuk tugas tambahan ini tidak mesti karena rekomendasi yayasan. Kalau tugas utama mengajar ya sesuai dengan kemampuan masing-masing”

Hal tersebut juga disampaikan oleh Ustadzah Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik :⁴³

⁴² Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁴³ Wawancara Wawancara dengan Ibu Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

“Sesuai sih dengan latar belakang pendidikan, ustadzah ini jurusannya sains fisika ngajarnya IPA dengan adanya tugas tambahan yaitu di laboratorium IPA, jadinya sekarang *double*”

Dalam menjalankan kepemimpinan, beliau mempunyai prinsip yang mana dapat menyelesaikan program yang telah disusun berdasarkan topoksi dan tanggung jawabnya berdasarkan pemaparan yang dijelaskan oleh Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru :⁴⁴

“Prinsipnya adalah bisa menyelesaikan kegiatan program sesuai dengan topoksi dan tanggungjawabnya. Semua guru, mulai dari bawah petugas kebersihan habis itu pengelola perpustakaan, pengelola tata usaha, pengelola pendamping kelas, guru kelas, guru mapel, wali kelas, juga manajemen sekolah, wakil kepala sekolah sampai kepala sekolah pun juga semuanya mempunyai topoksi. Jadi kita punya *jobdesc* juga dalam pekerjaan kita itu apa dulu, sehingga itu harus terjalani terlaksanakan dengan adanya program tadi. Tidak hanya program saja yang dibuat tetapi juga harus dijalankan dan dilaporkan kepada yayasan, pimpinan ke yayasan.”

Selanjutnya dalam menyelesaikan seluruh program yang telah disusun, maka dibutuhkan kerjasama dalam menjalankannya untuk kemajuan sekolah, hal tersebut didukung oleh Ustadzah Fitri, S.Pd selaku wakil kepala sarana dan prasarana :⁴⁵

“Yang ustadzah tau selama ini, Alhamdulillah sangat bagus sekali dan sangat mendukung terutama komunikasi salah satu penunjang keberhasilannya. Komunikasi ini yang sangat penting karena kalau dari komunikasi ini pasti semuanya yang tidak tau jadi tau. Alhamdulillahnya selama ini bagus komunikasinya. Jadi untuk keberhasilan sekolah kita juga menentukan”

⁴⁴ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁴⁵ Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

Hal tersebut juga diberikan pandangan oleh oleh Ustadzah Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik :⁴⁶

“Bagus, dalam menjalankannya pun memang selalu ada perbaikan terus engga yang 100%. Adanya celah disini kaya kita kan punya timeline waktu yang berbeda nih jadi terkadang menjadi sulit dalam berkomunikasi secara matang. Hanya saja kalau secara matang itu kurang”

Kemudian dalam konteks adanya tantangan dalam menjalankan program sekolah, seperti yang dikatakan oleh Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru :⁴⁷

“Tantangan itu pasti ada, pertama adalah dari beberapa sektor bisa jadi terkait dengan anggaran yang tidak cukup misalnya, yang kedua bisa terjadi karena waktu biasanya yang mungkin karena padatnnya jadwalnya kegiatan yang tidak hanya jadwal di yayasan kegiatan kedinasan pun guru-guru juga mengikuti”

Setelah mengetahui terhadap tantangan yang didapatkan, maka dilakukan pemecahan masalah secara teliti dan benar. Hal ini dikatakan Ustadzah Fitri, S.Pd selaku wakil kepala sarana dan prasarana :⁴⁸

“InsyaAllah kalau selama ini pemecahan masalah secara keseluruhan dilakukan secara teliti apalagi kalau misalnya masalah tentang siswa itu biasanya pasti tidak hanya dari satu pihak. insyaAllah terkait pemecahan masalah di sini Alhamdulillah dilakukan secara teliti aja maksudnya itu dilakukan secara runtun dan teliti terutama dari kepeknya sampai menemukan titik terangnya.

Hal lainnya juga disampaikan oleh Ustadzah Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik :⁴⁹

⁴⁶ Wawancara Wawancara dengan Ibu Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁴⁷ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁴⁸ Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁴⁹ Wawancara Wawancara dengan Ibu Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

“Biasanya ada rapat mingguan, di rapat mingguan itu dibahas satu-satu poinnya, ditanya juga kaya pendapatnya apa, dari guru-guru. Anggapannya dijabarin sampai menemukan titik yang dapat diselesaikan”

Dari adanya tantangan tersebut yang telah dijabarkan oleh para narasumber maka adanya penyusunan strategi dalam program sekolah agar meminimalisir terjadinya kendala-kendala dalam menjalankannya, serta komunikasi yang baik membuat semua berjalan dengan baik. Hal tersebut berdasarkan penjelasan dari Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru :⁵⁰

“Strateginya yang pertama adalah kesepakatan, sekarang saja tidak hanya kesepakatan, pembelajaran pun juga ada kan ya kesepakatan kelas namanya. Kita pun ada juga kesepakatan dengan guru dengan membuat diawal tadi topoksinya disampaikan yang disepakati dari awal sehingga tidak ada beban yang mereka hadapi kaya gitu, jadi sudah ada kesepakatan bersama terkait program-program itu sehingga mudah juga buat teman-teman membuat suatu program tanpa ada paksaan karena sudah menjadi tanggungjawabnya. Kita selalu mengkoordinir, memonitor bahasanya itu kita peduli terhadap teman-teman atau kita selalu memantau kegiatan-kegiatan. Ustadz setiap pekan ada rapat dengan pihak manajemen dari sana banyak mendapatkan informasi terkait kendala di lapangan apa”

“ya secara alur kita pastinya karena ustadz kan punya bahasanya ada waka tadi tapi ketika sudah waka sudah memberikan pendampingan tetapi masih belum ini sering dilakukan. Permasalahan guru juga ada, masalah kedisiplinan sering terlambat kaya gitu ustadz memberikan masuk bahkan bisa ustadz berika surat peringatan, karena apa ustadz sudah memberikan peringatan secara langsung tetapi masih juga mengulang ya keluar itu.”

“Iya pertama adalah kita sering kumpul, kita sering koordinasi, kita sering komunikasi baik itu pimpinan dengan waka, waka dengan dibawahnya, kita semua dengan rapat besar namanya, kita juga sering bertemu, ada kendala ada masalah kita kerjakan sama-sama, itu pastinya ada *reward* seperti guru terdisiplin, guru terbaik, guru yang kelengkapan media belajarnya terbaik, guru yang supervisinya bagus. Adanya *reward* itu teman-teman termotivasi dihargai ya dihargai dengan secara langsung dan dengan adanya *reward* tadi”

⁵⁰ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

Adanya pemberian *reward* dan lainnya itu merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh pihak sekolah kepada guru-guru untuk terjaganya motivasi mereka dalam melakukan tugas kewajiban mengajar, pemberian tersebut bisa berupa dana, sertifikat atau bentuk lainnya. Hal tersebut dijelaskan oleh Ustadzah Fitri, S.Pd selaku wakil kepala sarana dan prasarana :⁵¹

“Alhamdulillah pernah dari yayasan juga pernah, beda-beda tergantung apa. Pernah juga berupa uang, berupa barang juga pernah habis dalam bentuk sertifikat dan sebagainya seperti piala piagam itu juga. Dibagikannya pada saat lomba, kalau lomba itu biasanya saat pengumuman itu dikasih apresiasi atau biasanya dari kepala sekolah itu berikan pada saat akhir tahun pembelajaran misalnya guru terbaik guru terdisiplin dan sebagainya. Tapi kalau dari yayasan itu dibagikan pada saat kegiatan tetapi kalau secara rutin dari unit itu pasti diakhir semester. Setelah anak-anak bagi rapot guru-guru itu juga pembagian rapot, nah namanya DP3 penilaian tersebut dilihat dari sana berdasarkan bidang masing-masing”

Hal tersebut juga ditambahkan oleh Ustadzah Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik :⁵²

“Ada apresiasi setiap akhir tahun dalam jangka waktunya, saya pernah mendapatkannya dan rewardnya itu dalam bentuk uang cash, bisa buket barang”.

Selain adanya program *reward*, adanya program yang disusun oleh pihak yayasan dalam bentuk *workshop* pendampingan yang mana bertujuan untuk pengembangan keahlian guru itu sendiri. penjelasan secara singkat oleh penjelasan dari Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru :⁵³

“Program itu sudah menjadi program yang ada dikita setiap tahun, program motivasi guru sebenarnya ini ada kaitannya dengan ranah di yayasan, ranah

⁵¹ Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁵² Wawancara Wawancara dengan Ibu Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁵³ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

di kepegawaian, karena kitakan payungnya yayasan, yayasan punya kepegawaian, kepegawaian itu yang mencakup semuanya. Hubungannya dengan unit adalah beberapa program dari sana itu juga ke unit sehingga nanti beberapa program dari sana turunnya ke kita. Misalnya program rihlah guru, program kegiatan-kegiatan *workshop* guru, pendampingan guru juga kita lakukan, sehingga guru juga tidak hanya disana saja.”

Dalam program pengembangan yang telah dipaparkan sebelumnya, kegiatan tersebut diberikan kesempatan kepada guru-guru untuk mengikuti pelatihan sebagai bentuk pengembangan professional. Hal ini dijelaskan oleh Ustadzah Fitri, S.Pd selaku wakil kepala sarana dan prasarana :⁵⁴

“Pasti, apalagi adanya pengembangan dari yayasan. Yayasan itu pasti ada memberikan tunjangan pembelajaran. Biasanya nanti ada pelatihan-pelatihan yang didatangkan pemateri dari luar, pelatihan dari internal biasanya ada juga atau disuruh mengikuti pelatihan buhan dinas. Biasanya diberikan berdasarkan bidang masing-masing tentang terjalannya mutu pendidikan kita jadi biasanya dari yayasan yang mengatur. Biasanya dari yayasan itu terkait pelatihan. Tergantung biasanya apabila materinya baru maka secara keseluruhan ikut pelatihan tetapi kalau ada yang sudah sering misalnya materi kewalikelasan itu hanya wali kelas saja atau yang akan direkomendasikan wali kelas itu yang mengikuti. Selanjutnya manajemen kelas itukan yang membutuhkan hanya guru mapel saja guru alquran apabila tidak diperlukan ya tidak diikutkan. Tapi apabila materi tersebut memang harus semua guru tau semua diikutkan.”

Hal tersebut juga ditambahkan oleh Ustadzah Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik :⁵⁵

“Iya berkali-kali ustadzah mengikutinya, lumayan aja tiba-tiba biasanya ada SK untuk mengikuti pelatihan dan disini lumayan sering ada pelatihan, kaya tiba-tiba aja ada SK yang dikeluarkan untuk mengikuti ga ada di tawarin untuk mengikuti ibaratnya seperti tugas dadakan yang langsung diberikan gitu”

⁵⁴ Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁵⁵ Wawancara Wawancara dengan Ibu Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

Hal lain juga diungkapkan terkait evaluasi yang tidak hanya dilakukan secara formal saja tetapi juga dilakukan penindaklanjutan terhadap program yang belum terlaksana, seperti yang dikatakan oleh Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru :⁵⁶

“Evaluasinya terlihat dari pada supervisi pertiga bulan, tetapi biasanya dilaksanakan di rapat besar akhir tahun akhir semester jadi satu tahun itu dua kali. Melihat dari pada pencapaian tersebut ustadz biasanya semester ganjil atau semester 1 ni yang semuanya sudah program, semuanya sudah mempunyai topoksi tetapi itu sudah kira-kira semua program sudah tercapai engga, kan keliatan persentasinya dengan laporannya. Dari situlah kita melihat ketercapaian dalam evaluasi program kegiatannya.”

Selain evaluasi terhadap program kegiatan, evaluasi dilakukan juga untuk pembelajaran yang dilakukan secara rutin kepada siswanya, evaluasi pembelajaran tersebut dalam bentuk ulangan harian ataupun tes lisan. Hal ini disampaikan oleh Ustadzah Fitri, S.Pd selaku wakil kepala sarana dan prasarana :⁵⁷

“Evaluasi pembelajaran itu pasti rutin dilakukan, kalau biasanya pasti dilakukan diakhir materi habis itu di akhir bab pasti ada ulangan harian. Apalagi pemberian tugas. Pemberian tugas ini biasanya diancang beberapa kali dalam satu bab, jadi ada tugas, ada latihan habis tu ada ulangan harian dan ada juga ulangan semester, biasanya itu kana da ulangan tengah semester di sini nah sekarang itu ga ada lagi adanya ulangan semester jadi setahun itu cuman 2 kali karena kurikulum merdeka. Jadi penilaiannya itu sesuai dengan guru bidang masing-masing.”

Evaluasi tersebut juga ditambahkan berdasarkan dilapangan yang dipaparkan oleh Ustadzah Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik :⁵⁸

⁵⁶ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁵⁷ Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁵⁸ Wawancara Wawancara dengan Ibu Eka Rizkiyah, S.Si. selaku perwakilan dari tenaga pendidik, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

“Evaluasi pembelajaran kan bisa dalam bentuk tes, uji anak dan analisis untuk mengetahui dimana kesulitannya. Bisa juga dilakukan secara lisan buat mengetahui fokusnya anak. Jadi untuk evaluasi yang ustadz lakukan itu lebih kepada tes dari pada projek karena terlihat dari waktunya yang lebih singkat. Kalau projek itu agak lama dan memang waktu bekerja sama dengan anak murid itu sangat sulit kan mereka pulang sore, walaupun *weekend* mereka kan pasti fokus dirumah aja. Di jam pelajaran juga durasi juga mepet karena kan sudah terbagi dengan muatan lokal jadi ustadz lebih tertuju kepada kognitifnya dulu dibenerin, bagaimana cara berfikirnya dulu”

Evaluasi tidak hanya dilakukan saja, tetapi adanya evaluasi tersebut sebagai tolak ukur kegiatan yang tidak terlaksanakan. Dari kegiatan yang tidak terlaksanakan sebagai kepala sekolah memberikan bimbingan dalam pelaksanaan kegiatan yang tidak terlaksanakan tersebut. Hal tersebut dijelaskan Bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd. selaku kepala sekolah di SMP-IT Robbani Banjarbaru :⁵⁹

“Oh jelas itu tidak hanya memberikan evaluasi saja, bukan hanya ini tidak terlaksana dievaluasi ya harus dilaksanakan tidak hanya seperti itu, ustadz ketika ada yang tidak terlaksana di evaluasi itu, kan sudah tahu ni evaluasinya 2 kegiatan yang tidak terlaksana karena kendalanya karena pengaruh pribadi misalnya, tindak lanjutnya adalah dia harus bisa menyelesaikan dengan apa, ustadz tidak hanya menyuruh saja tetapi ustadz juga mendampingi”

Berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan, adanya pelaksanaan dalam mencari strategi baru untuk meningkatkan pelayanan, sebagaimana yang disampaikan oleh Ustadzah Fitriyah, S.Pd :⁶⁰

“Biasanya itu informasi itu pasti selalu disampaikan, terutama kalau kepala sekolah itukan semua yang beliau dapatkan biasanya selalu disampaikan dirapat ataupun biasanya dipertemuan antar guru-guru yang perlu di bahas, ntah apapun itu kegiatan atau apa pasti disampaikan informasinya secara jelas, tentang masalah atau apa”

⁵⁹ Wawancara dengan kepala sekolah bapak H. M. Fahmi Abrari, S.Pd., 10 April 2025 di ruang kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru

⁶⁰ Wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang sarana dan prasarana Ibu Fitriyah, S.Pd, 21 April 2025 di ruang perpustakaan SMP-IT Robbani Banjarbaru

C. Analisis Data

1. Analisis Survei

a. Deskriptif Kuantitatif

Berdasarkan tabel 4.2, dari total 36 guru yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 20 guru (55%) mempunyai skor motivasi kerja dalam rentang 68 – 90, yang mana dikategorikan sebagai “**Sangat Tinggi**”. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden mempunyai tingkat motivasi kerja yang sangat tinggi. Sedangkan, sebanyak 16 guru (44,4%) mempunyai skor dalam rentang 56 – 68 yang dikategorikan sebagai “**tinggi**”.

Sehingga mayoritas guru di SMP-IT Robbani Banjarbaru menunjukkan motivasi kerja yang sangat tinggi dan sisanya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan tidak adanya skor yang berada di kategori rendah, sehingga mengindikasikan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja para guru tergolong baik hingga sangat baik.

Berdasarkan tabel 4.3, hasil analisis deskriptif terhadap data angket motivasi kerja guru, diperoleh nilai minimum sebesar 59 dan nilai maksimum 80. Rata-rata (*Mean*) dari keseluruhan data adalah 69, yang menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja guru berada pada kategori tinggi. Nilai modus sebesar 60 menunjukkan bahwa nilai tersebut paling sering muncul dalam data yang dikumpulkan, sedangkan nilai median sebesar 70 yang menandakan separuh responden mempunyai skor di bawah 70 dan separuhnya lagi di atas 70. Standar deviasi sebesar 7 menunjukkan bahwa penyebaran data tidak terlalu menyimpang dari rata-rata, yang artinya bahwa tingkat motivasi kerja antara guru relative merata

dan menunjukkan variasi berlebihan. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa mayoritas tingkat motivasi kerja yang tinggi dan cenderung konsisten.

b. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil *output* SPSS yang telah ditampilkan pada tabel 4.4, diperoleh nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,047. Hasil nilai tersebut menunjukkan tingkat signifikansi dari distribusi data terhadap distribusi normal.

Menurut kriteria pengambilan keputusan dalam Uji *Kolmogrov-Smirnov* adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi (p-value) **lebih besar dari 0,05** maka data **berdistribusi normal**.
- 2) Jika nilai signifikansi (p-value) **kurang dari atau sama dengan 0,05** maka data **tidak berdistribusi normal**.

Sehingga dari data yang telah didapatkan menunjukkan nilai *asymp.sig (2-tailed)* sebesar 0,047. Karena nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa **data tidak berdistribusi normal**.

c. Uji Korelasi

Untuk mengetahui apakah adanya hubungan dalam setiap variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dengan motivasi kerja guru, baik motivasi intrinsik (Y1) maupun motivasi ekstrinsik (Y2) dilakukan uji korelasi *spearman*. Uji ini digunakan karena data sebelumnya tidak berdistribusi normal berdasarkan hasil uji *Kolmogrov-Smirnov*, sehingga dilakukan pendekatan non-parametrik.

Berdasarkan hasil uji korelasi *spearman* yang terdapat pada tabel 4.5, didapatkan hasil sebagai berikut :

1) Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan Motivasi Intrinsik (Y1)

- Nilai Koefisien Korelasi (ρ) : 0,856
- Nilai Signifikasi (Sig. 2-tailed) : 0,000

Dapat disimpulkan adanya **hubungan positif yang sangat kuat dan signifikasi** antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi intrinsik. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi motivasi intrinsik guru.

2) Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) dan Motivasi Entrinsik (Y2)

- Nilai Koefisien Korelasi (ρ) : 0,600
- Nilai Signifikasi (Sig.2-tailed) : 0,000

Hasil tersebut dapat disimpulkan, bahwa terdapat **hubungan positif yang kuat dan signifikasi** antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi ekstrinsik.

3) Hubungan antara Motivasi Intrinsik (Y1) dan Motivasi Ekstrinsik (Y2)

- Nilai Koefisien Korelasi (ρ) : 0,691
- Nilai Signifikasi (Sig.2-tailed) : 0,000

Hasil tersebut menunjukkan, bahwa terdapat **hubungan positif yang kuat dan signifikasi** antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Dapat disimpulkan apabila guru yang mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi akan cenderung mempunyai motivasi ekstrinsik yang tinggi juga.

Berdasarkan ketiga hasil uji korelasi yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa **kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kedua aspek motivasi kerja guru**, baik itu secara intrinsik maupun secara ekstrinsik. Hal ini menunjukkan bahwa peran kepemimpinan sangat penting dalam membangun semangat guru, baik dari sisi internal maupun eksternalnya.

2. Analisis Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara di atas yang telah dilaksanakan, peneliti mengambil kesimpulan bahwa kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru menerepakan gaya kepemimpinan yang humanis dan partisipatif. Maksudnya adalah beliau menempatkan diri tidak hanya sebagai atasan tetapi juga sebagai teman bagi guru dan staf dengan terlebih dahulu memahami kemampuan serta kondisi masing-masing individu. Pendekatan ini membuat para guru akan merasa lebih nyaman dihargai dan tidak terbebani oleh tugas, sehingga semangat akan menjalankan tugas ataupun program sekolah akan tumbuh secara alami.

Struktur organisasi sekolah cukup jelas dan sistematis, terdiri dari beberapa Wakil Kepala Sekola (WaKa) yang membidangi kurikulum, kesiswaan, sarana dan prasarana, serta Al-Quran (Tahfidz). Yang mana setiap bidangnya mempunyai tugas dan fungsi pokok yang telah disepakati sejak awal serta seluruh tim manajemen bertindak sebagai jembatan komunikasi antara kepala sekolah dengan dewan guru. Sehingga adanya pembagian tugas yang proposional ini pelaksanaan program menjadi terarah dan efisien. Pemberian tugas tersebut diberikan

berdasarkan latar belakang dan pengalaman yang dimiliki oleh guru tetapi dalam tugas tambahan dipilih oleh pihak yayasan tidak berdasarkan pengalaman

Setiap program yang di rancang itu tidak hanya di buat, tetapi juga dijalankan dengan dimonitori dan dilaporkan kepada yayasan sebagai bentuk pertanggung jawaban. Kepala sekolah menekankan juga betapa pentingnya koordinasi dan komunikasi secara rutin melalui rapat mingguan dan rapat besar hal ini juga didukung oleh narasumber lainnya, serta melakukan monitoring langsung terhadap pelaksanaan program. Startegi yang diterapkan juga melibatkan kesepakatan di awal agar tidak terjadi beban kerja yang dirasakan oleh dewan guru.

Tantangan dalam pelaksanaan program kerja tentunya pasti ada, seperti keterbatasan anggaran dan padatnya kegiatan baik dari yayasan maupun kedinasan. Selain itu, masalah kedisiplinan guru juga kadang muncul dan ditangani secara bertahap, mulai dari teguran secara langsung hingga pemberian surat peringatan apabila peringatan sebelumnya tidak dihiraukan. Kepala sekolah tidak hanya memberikan sanksi tetapi juga memberikan pendampingan sebagai bentuk pembinaan.

Sebagai bentuk peningkatan motivasi kepada dewan guru, sekolah memberikan penghargaan kepada mereka yang menunjukkan kinerjanya dengan baik, seperti guru yang paling disiplin, guru dengan media pembelajaran terbaik dan hasil supervisi terbaik. Pemberian *reward* ini dijelaskan dari 2 narasumber pendukung yang mengatakan diberikan pada akhir semester biasanya dilakukan setelah pembagian rapot siswa atau setiap kegiatan, hal ini sebagai bentuk apresiasi semangat motivasi mereka dalam menjalankan tugasnya. Dan juga pemberian ini

bisa dalam bentuk uang, buket, barang dan lainnya. Selain dari pada *reward* tersebut, terdapat program pengembangan guru seperti *workshop* dan pendampingan guru yang bertujuan untuk meningkatkan keahlian professional kualitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian dari Musnani, dkk yang menyatakan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru fokus pada keseimbangan kehidupan kerja, aktif dalam memberikan peluang untuk mengikuti pengembangan diri, memberikan motivasi kepada guru dan melibatkan semua pihak. Bahwa kepala sekolah berkomunikasi terjalin dengan baik dan kerjasama dalam setiap kegiatan apabila terkena kendala dapat terselesaikan dengan komunikasi yang baik juga. Sehingga kepala sekolah senantiasa menjaga keharmonisan dalam motivasi dan kinerja guru disekolah.⁶¹

Evaluasi dilakukan secara rutin terhadap program kegiatan dan pembelajaran. Evaluasi program kegiatan ini dilakukan setiap tiga bulan dan rapat besar di akhir semester sedangkan evaluasi pembelajaran dilakukan melalui ulangan harian, tugas dan ulangan semester. Evaluasi ini bukan hanya sekedar mencatat kekurangan, tetapi sebagai bentuk dasar untuk melaksanakan tindak lanjut kedepannya. Apabila terdapat program kerja sekolah yang tidak terlaksana, kepala sekolah tidak hanya memberikan peneguran tetapi juga ikut serta mendampingi hingga program tersebut dapat terlaksana dengan baik.

⁶¹ Musnani Musnani, Muchammad Eka Mahmud, dan Husni Idris, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Guru," *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi* 11, no. 3 (3 Maret 2024): 1052, <https://doi.org/10.47668/edusaintek.v11i3.1093>.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah SMP-IT Robbani Banjarbaru menerapkan pendekatan yang kolaboratif, empatik dan partisipatif. Kepala sekolah membangun kedekatan dengan guru, menjaga komunikasi yang terbuka, serta menekankan pentingnya pelaksanaan tugas sesuai dengan topoksinya. Evaluasi dan pendampingan dilakukan secara berkala dengan pendekatan pembinaan, bukan hanya sekedar penilaian. Strategi kepemimpinan yang dijalankan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, produktif, serta selaras dengan visi, misi dan tujuan sekolah maupun yayasan.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMP-IT Robbani Banjarbaru. Hasil data ini dilakukan dengan pendekatan *mix method*, yaitu dengan penggabungan antara data kuantitatif dan data kualitatif.

Berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada 36 guru, dapat disimpulkan bahwa lebih banyak guru mempunyai tingkat motivasi kerja yang tergolong sangat tinggi. Sebanyak 55% responden berada didalam kategori “Sangat Tinggi” dan sebanyak 44% responden dalam kategori “Tinggi”. Hal ini dibuktikan dengan guru di SMP-IT Robbani Banjarbaru mempunyai semangat kerja yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik maupun kependidikan.

Berdasarkan hasil uji korelasi yang dilakukan menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan

motivasi intrinsik ($\rho=0,856$), kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi *extrinsik* ($\rho=0,600$), motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik ($\rho=0,691$). Sehingga semua hasil ini signifikan pada taraf 0,01 ($p<0,01$) yang artinya adanya hubungan tersebut. Hasil ini memperkuat kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung semangat kerja guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, beliau menunjukkan bahwa kepemimpinan yang digunakan itu partisipatif. Dapat diartikan kepala sekolah ini tidak hanya menjalankan tugasnya sebagai atasan, tetapi juga mengayomi untuk memahami kondisi personal guru dan staf. Serta bagaimana struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas yang tepat serta bagaimana sistem pelaporan dan evaluasi yang dilakukan secara konsisten menunjukkan kepemimpinan kepala sekolah berjalan sistematis dan terarah.

Dengan hasil penelitian yang dilakukan kepemimpinan memiliki hubungan yang besar dengan motivasi kerja guru. Dalam peningkatan sekolah, kepala sekolah tidak hanya memperhatikan teknis dan administrasi saja tetapi juga membangun komunikasi dan hubungan yang efektif dilingkungan sekolah secara aktif dalam program yang telah direncanakan seperti rihlah, *workshop*, supervisi dan evaluasi.