



Peran Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru-Guru di SMTK Benfomeni Kapan

Markus Oematan^{1✉}, Maglon Ferdinand Banamtuan²

Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan, Indonesia¹

Institut Agama Kristen Negeri Kupang, Indonesia²

E-mail : markusoematan@gmail.com¹, machonope@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui upaya Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi guru di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan. Subjek penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum atau guru pemasaran, wakil kepala sekolah bidang humas, dan kepala tata usaha Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif. Hasil penelitian diketahui bahwa: lingkungan fisik, suasana kerja, penghargaan terhadap guru, serta pengembangan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. Upaya kepala sekolah untuk mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru yaitu Kepala Sekolah melakukan pembinaan disiplin kerja dengan cara memberikan contoh keteladanan terhadap guru, melakukan komunikasi persuasif dengan cara mengawali pembicaraan dengan guru, dan rutin memberikan motivasi dalam bentuk kata-kata penyemangat serta arahan dalam setiap kesempatan.

Kata kunci: kepala sekolah, motivasi dan guru.

Abstract

This study aims to determine the principal's efforts in increasing teacher motivation at Benfomeni Kapan Christian Theology High School. This research is a qualitative descriptive study. This research was conducted at Benfomeni Kapan Christian Theological High School. The subjects of this study were the principal, vice principal of curriculum or marketing teacher, vice principal of public relations, and head of administration at Benfomeni Kapan Christian Theology Middle School. Methods of collecting data by means of observation, interviews, and documentation. Data analysis using interactive model.

The results of the study found that: the physical environment, work atmosphere, respect for teachers, and the development of learning support facilities and infrastructure. The principal's efforts to overcome obstacles in increasing teacher motivation and performance, namely the Principal conducts work discipline development by providing examples of examples for teachers, conducting persuasive communication by initiating conversations with teachers, and routinely providing motivation in the form of words of encouragement and direction in every opportunity.

Keywords: principal, motivation and teacher.

PENDAHULUAN

Mencari sosok panutan di jaman ini sungguh sangat sulit. Betapa tidak, para pemimpin yang seharusnya menjadi sosok panutan, malah memberikan contoh yang kurang baik baik masyarakat dan generasi yang akan datang. Banyak sekali pemimpin yang secara struktural mempunyai kedudukan yang sangat tinggi, tetapi, mohon maaf, secara moral mempunyai peri kelakuan yang tidak membanggakan, karena melakukan tindakan melawan hukum, adat istiadat, norma, dan berbagai aturan yang berlaku, (Nurwati, 2005).

Di dunia pendidikan pun, banyak pemimpin di bidang pendidikan yang melakukan tindakan tercela dan kurang terpuji baik kepada anak didik maupun kepada masyarakat umum yang semuanya itu menciderai tatanan pendidikan yang berlaku. Pendidikan yang mendung-dungungkan keadilan, kemanusiaan, persamaan hak, dan persamaan kedudukan, tidak sepatasnya apabila harus diisi oleh orang-orang yang sering melakukan tindakan kurang terpuji.

Kepala sekolah yang mampu memberi contoh yang baik kepada seluruh civitas akademika di sekolah, akan mampu meningkatkan kinerja siswa dalam pembelajaran, kinerja tenaga kependidikan, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas rutin sehari-hari, baik yang bersifat terstruktur maupun yang bersifat insidental, (Nurwati, 2005).

Maka dapat diketahui bahwa kegiatan utama pendidikan di sekolah dalam rangka mewujudkan tujuannya yakni kegiatan pembelajaran, sehingga seluruh aktivitas organisasi sekolah bermuara pada pencapaian efisiensi dan efektivitas pembelajaran. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka kinerja guru perlu ditingkatkan. Oleh karena itu diperlukan peran dari Kepala sekolah untuk mendorong bawahannya/gurunya supaya berkinerja lebih tinggi lagi.

Guru mengemban peran istimewa dalam masyarakat sebagai pelaku perubahan. Guru berperan bukan hanya sebagai pelaku perubahan yang menggerakkan roda transformasi sosial dan ekonomi dalam masyarakat. Lebih dari itu guru bisa memiliki peranan utama sebagai pendidik karakter. Ia bukan saja mengubah hidup siswa, namun juga memperkaya dan memperkokoh kepribadian siswa menjadi insan berkeutamaan karena memiliki nilai-nilai yang ingin diperjuangkan dan diwujudkan dalam masyarakat. Ia bukan saja mengubah anak didik menjadi anak pandai, melainkan membekali mereka dengan keutamaan dan nilai-nilai yang mempersiapkan mereka menjadi insan yang bertanggungjawab terhadap diri sendiri, orang lain, dan masyarakat. Sebagai pendidik karakter, guru membekali anak didik dengan nilai-nilai hidup yang berguna bagi hidupnya sekarang dan yang akan datang. Dengan menjadi pendidik karakter, guru mengukuhkan dirinya sebagai pelaku perubahan yang sesungguhnya.

Mengingat sangat pentingnya pendidikan itu bagi kehidupan berbangsa dan bernegara, hampir seluruh negara di dunia ini menangani secara langsung masalah-masalah yang berhubungan dengan pendidikan. “Dalam hal ini masing-masing dari negara itu menentukan sendiri dasar dan tujuan pendidikan di negara itu”, (Ahmadi, 1991).

Adapun tujuan pendidikan yang ada di negara kita tercinta ini Indonesia adalah sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Bab II, Pasal 3 yaitu: Pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis, serta bertanggungjawab. (UU RI NO. 20, 2003).

Menyikapi tujuan pendidikan yang begitu kompleks maka melaksanakan pendidikan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Oleh karena di sebuah sekolah pimpinan tertinggi adalah Kepala sekolah maka seorang Kepala sekolah memiliki tanggungjawab yang tidak ringan terhadap warga sekolah, baik itu terhadap guru, staf, maupun anak didik atau siswa dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Di antara tanggungjawab yang banyak dan tidak ringan itu, salah satunya adalah perannya dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan stafnya dalam melaksanakan kegiatan belajar-mengajar di kelas agar kualitas pendidikan semakin membaik.

Kepala sekolah sebagai pemimpin pada setiap lembaga pendidikan harus dapat memikirkan hubungan pendidikan dengan pembangunan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang selalu berubah sehingga perlu adanya dorongan kerja atau motivasi kerja pada alur tersebut. Jika pada kenyataannya tenaga pendidik tidak mampu menyesuaikan tuntutan perubahan pembangunan, ilmu pengetahuan dan teknologi dalam melaksanakan pembelajaran maka Kepala sekolah harus memberikan dorongan agar setiap tenaga pendidik mampu untuk meningkatkan kualitas keilmuannya. Motivasi tersebut dapat berupa pujian, hadiah, atau bisa juga berupa teguran dan peringatan bagi tenaga pendidik yang lalai dari tugasnya. (Nurwati, 2005)

Ada tiga syarat utama yang harus diperhatikan dalam pembangunan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), yakni: sarana gedung, buku yang berkualitas, guru dan tenaga kependidikan yang profesional, (Gunawan, 2012).

Untuk poin yang terakhir disebutkan di atas, saat ini mendesak untuk diberdayakan dan ditingkatkan, baik dari segi profesionalitas maupun motivasi kerja guru. Walaupun memang diakui sebagai sebuah sistem, pendidikan tidak akan terlepas dari faktor-faktor pendukung lainnya. Guru sebagai ruh sebuah lembaga pendidikan menurut pandangan penulis adalah yang paling utama keberadaannya. Dalam konteks pendidikan karakteristik guru yang profesional selalu tercermin dalam segala aktivitasnya sebagai guru yang profesional.

Mengingat guru sebagai ujung tombak yang tidak terlepas dari kekurangan dan kelebihan, Kepala sekolah sebagai motivator dalam sebuah lembaga pendidikan bertanggungjawab dalam membina bawahannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Terutama dalam meningkatkan motivasi kerja guru dalam membimbing dan mengarahkan siswa menjadi manusia yang berkualitas dan patut dibanggakan.

Menumbuhkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan adalah kerja keras kepala sekolah. Seorang pemimpin pendidikan merupakan central dari kegiatan yang diprogramkan. Pemimpin merupakan orang yang menjadi atasan dan juga teladan bagi anak buahnya. Karena itu seorang pemimpin setidaknya dapat memberikan contoh yang baik kepada anak buahnya. Sebagai pembuat keputusan dan penentu kebijakan, seorang pemimpin harus memiliki satu aspek yang memiliki peran yang sangat penting dalam memimpin organisasi bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan dengan kepala sekolah Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan, maka dapat diperoleh bahwa kenyataan bahwa jumlah siswa semakin meningkat dari tahun ke tahun maka kepala sekolah mulai memikirkan perkembangan sekolah terutama penguatan kapasitas, serta memotivasi guru untuk tetap semangat serta memberikan pembelajaran yang berkualitas. Penulis juga melihat bahwasana sekolah yang masih kekurangan ruangan. Selanjutnya hasil wawancara dengan Kepala sekolah, dikatakan bahwa sekolah ini adalah sekolah dibawah Kementerian Agama dengan nuansa Agama Kristen, dan siap untuk bersaing dengan sekolah-sekolah dibawah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Dari segi letak sekolah, sumber daya yang ada, dan finansialnya sangat jauh berbeda dari sekolah lain, dikatakan pula bahwa sekolah ini, serta dua orang guru berhasil diangkat menjadi kepala sekolah di sekolah lain. Sebab setiap semester sekolah ini terus menerima siswa pindahan dari sekolah lain.

Kenyataan yang penulis lihat dan informasi dari kepala sekolah penulis anggap berseberangan. Atas pertimbangan inilah penulis menyimpulkan bahwa kepala sekolah berusaha mempertinggi mutu pendidikan atau sekolahnya melalui upaya mempertinggi kualitas gurunya. Sebab penulis juga melihat bahwa tenaga pengajar yang ada semuanya S1 baik yang honorer maupun Pegawai Negeri Sipil. Meski diakui bahwa jumlah peserta didik semakin bertambah dari tahun ke tahun, keadaan sarana yang membutuhkan masih kurang, hal ini tidak menyurutkan semangat Kepala sekolah untuk mempertinggi kualitas dan mutu sekolah yang dipimpinnya. Berlandaskan hal tersebut maka sangat urgen untuk diketahui Peran Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi Guru di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan Tahun 2021.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif pada hakikatnya adalah mengamati orang lain dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya. Dapat berarti pula menggambarkan keadaan secara menyeluruh baik itu lingkungan, manusia, dan proses kerja sebagaimana adanya, (Sugiyono, 2016).

Dengan demikian laporan penelitian ini akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, dan dokumen lainnya. Sehingga peneliti akan berusaha melakukan interpretasi terhadap fakta yang ditemui di lapangan, (Darmawan, 2013).

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Adapun Sumber Data dalam penelitian ini terdiri dari manusia, dokumen, dan suasana atau lingkungan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Lingkungan Fisik Sekolah

Keadaan lingkungan fisik sekolah dapat memberikan pengaruh kepada kehidupan manusia baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut (Alex S. Nitisemito, 1996), "lingkungan fisik sekolah adalah segala sesuatu yang ada di sekitar siswa dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas belajar yang dibebankan kepadanya". Teori tersebut sesuai dengan teori motivasi yang ditegaskan oleh (Mulyasa, 2004), yaitu "motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar".

Kemudian menurut (Herzberg, 2011) "dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Pertama faktor motivasi atau *satisfier* (pekerjaan), kedua yaitu faktor *hygen* atau *dissatisfier* (lingkungan)." Selain itu menurut (Feldman, 1983), bahwa "lingkungan fisik adalah sumber kepuasan, keluhan, mengenai lingkungan fisik, adalah symbol atau perwujudan dari prestasi yang dalam, karena itu perlu mendapatkan perhatian dari pengelola lingkungan". (Mulyasa, 2004).

Lingkungan fisik berpengaruh penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Lingkungan fisik yang kondusif akan menumbuhkan motivasi para guru dalam melaksanakan tugas. Pengaturan lingkungan fisik yang ada di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan antara lain mencakup pengembangan gedung karena masih kurang karena rombongan belajar meningkat setiap tahunnya, pengaturan ruang kerja, pengaturan kebersihan sekolah, pengaturan tempat parkir sekolah, pengaturan ruang perpustakaan dan penjagaan keamanan sekolah sehingga lingkungan sekolah menjadi aman nyaman.

Berdasarkan beberapa teori tersebut, diketahui bahwa Kepala Sekolah Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan berupaya memotivasi para guru dengan melakukan pengaturan lingkungan fisik sekolah. Kepala Sekolah juga berupaya mengembangkan sarana sekolah dan menghimbau kepada guru, karyawan, siswa untuk mendukung program-program serta kebijakan dari kepala sekolah. Harapannya dengan lingkungan sekolah yang memadai dan kondusif warga sekolah senang, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja khususnya guru di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan. Dukungan ini dapat diperoleh dari pihak orang tua siswa berupa secara immaterial maupun material.

Suasana Kerja

Suasana kerja merupakan salah satu aspek yang dapat mendukung motivasi dan kinerja guru. Suasana kerja di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan merupakan hal yang penting agar tercipta suasana kerja yang harmonis, tenang, tentram dan damai. Suasana kerja yang diciptakan Kepala Sekolah akan

meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Menurut (Mulyasa, 2004), “motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui beberapa hal yaitu pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, kedisiplinan, dorongan, penghargaan, dan pengembangan pusat sumber belajar”.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin memang harus kreatif dan tanggap terhadap suasana tempat guru bekerja. Begitu besarnya pengaruh suasana kerja terhadap motivasi dan kinerja guru di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan. Menurut (Sutarto, 2012), “kepemimpinan adalah rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.” Dalam hal ini pengaruh Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, harmonis dan kondusif. Sebab, suasana kerja yang tidak harmonis akan menyebabkan menurunnya motivasi dan kinerja para guru. Sebaliknya, jika suasana yang tenang dan menyenangkan akan meningkatkan motivasi dan kinerja para guru.

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diketahui bahwa Kepala Sekolah berupaya menciptakan suasana kerja yang harmonis. Namun seiring berjalannya waktu, suasana tersebut tentu bersifat dinamis. Perlu upaya lain yang harus dilakukan oleh Kepala Sekolah misalnya dengan menjalin komunikasi persuasif, memberikan perhatian secara personal maupun kelompok. Serta menyempatkan waktu luang untuk menghadiri undangan ataupun menjenguk guru yang sedang sakit. Bukan jenguk guru saja tetapi kepala sekolah selalu mengajak semua guru untuk menjenguk siswa yang sakit.

Penghargaan (Reward)

Kekuatan dari sebuah penghargaan sangatlah tinggi dan berkaitan dengan kinerja yang maksimal. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktifitasnya tinggi, (Tohardi, 2002).

Kemudian menurut (Simamora, 2006) “penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktifitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Berdasarkan teori di atas dapat menjelaskan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan dalam bentuk *material* dan *non material* yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan agar mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan. Penghargaan ini dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Begitu juga yang ada di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan, kekuatan dari sebuah penghargaan sangatlah tinggi dan berkaitan dengan kinerja guru. Penghargaan diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Kepala Sekolah perlu memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi untuk mendorong kariernya. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Melalui penghargaan ini para guru dirangsang untuk meningkatkan kinerjanya sehingga lebih produktif. Penghargaan yang diberikan harus bersifat proporsional, adil, dan transparan. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi para guru secara terbuka, sehingga para guru memiliki peluang untuk meraihnya.

Berdasarkan teori tersebut, Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan selalu memberi memotivasi bukan saja kepada guru-guru melainkan kepada siswa juga. Penghargaan terbiasanya memberikan penghargaan kepada guru dan siswa yang berprestasi pada saat apel pagi. Selanjutnya kepala sekolah melanjutkan ucapan terima kasih pada saat rapat lengkap dengan guru dan orang tua siswa. Dengan memberikan penghargaan ini dapat memotivasi guru-guru yang lain serta siswa yang lain dalam memacu ketekunan dalam bekerja dan belajar.

Sarana dan Prasarana Penunjang Pembelajaran

Agar proses pembelajaran efektif, sekolah perlu dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana sangat dibutuhkan oleh para guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang lengkap akan memupuk tumbuhnya kemandirian dan berkurangnya ketergantungan di

kalangan warga sekolah. Menurut (Mukhtar, 2009), “sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar”. Sedangkan prasarana menurut (Bafadal, 2004), “prasarana pendidikan adalah semua perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah”.

Berdasarkan teori tersebut maka dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana belajar adalah semua perlengkapan sekolah yang secara langsung maupun tidak langsung menunjang proses belajar mengajar di sekolah. Sarana dan prasarana yang lengkap akan mendukung para guru dan siswa di sekolah. Secara bertahap, Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan berupaya mengembangkan sarana dan prasarana penunjang belajar yaitu dengan membangun gedung untuk ruang kelas, dan penataan ruang untuk menunjang pembelajaran. Selain itu Kepala Sekolah juga membuat *hotspot* area di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan agar dapat dimanfaatkan oleh para guru dan siswa dalam proses pembelajaran.

Selanjutnya kepala sekolah mengatakan bahwa sejak pandemi covid 19 ada, maka kebijakan yang di ambil dalam proses pembelajaran untuk siswa adalah satu minggu 3 kali tatap muka yakni kelas X belajar tatap muka di hari senin, rabu dan Jumat, sedangkan kelas XI dan XI belajar tatap muka di hari Selasa, Kamis dan Sabtu.

Peningkatan Kompetensi Guru

pengembangan diri adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi profesi yang sesuai dengan peraturan perundangundangan, yaitu agar mampu melaksanakan tugas pokok dan kewajiban dalam melaksanakan proses pembelajaran/pembimbingan, termasuk pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah, (Priatna, 2013).

Berdasarkan Permenneg PAN dan RB No. 16 Tahun 2009, kegiatan pengembangan diri dilakukan dengan 2 macam cara yaitu pendidikan dan pelatihan (diklat), dan kegiatan kolektif guru. Diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam mengikuti pendidikan dan latihan yang bertujuan untuk mencapai standar kompetensi profesi dan meningkatkan keprofesian untuk memiliki kompetensi di atas standard dan dalam kurun waktu tertentu. Kegiatan ini dapat berupa kursus, pelatihan, penataran, maupun berbagai bentuk diklat yang lain. Guru dapat mengikuti kegiatan diklat fungsional atas dasar penugasan, baik oleh kepala sekolah/madrasah, atau institusi yang lain seperti Dinas Pendidikan, atau organisasi profesi seperti Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI), atau karena inisiatif guru itu sendiri.

Berdasarkan konsep teori di atas, maka kepala sekolah berpendapat bahwa kegiatan-kegiatan yang diadakan oleh Kantor Agama Kabupaten Timor Tengah Selatan selalu mengikut sertakan guru-guru untuk mengikuti diklat, workshop, seminar dan lain-lain.

Selanjutnya kepala sekolah Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan sudah memrogramkan kegiatan workshop untuk meningkatkan kompetensi guru. Yang dimana kegiatan workshop akan selalu dilaksanakan setiap akhir semester atau 2 kali setiap tahun. Kegiatan workshop pertama kali dilaksanakan tanggal 14-17 Desember 2021 dengan tema: metode penulisan karya ilmiah dan desain media pembelajaran. Peserta yang di ikuti adalah semua guru-guru yang ada di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan. Pemateri di undang dari Institut Agama Kristen Negeri Kupang.

KESIMPULAN

Motivasi kerja guru yang ada di Sekolah Menengah Teologi Kristen Benfomeni Kapan itu seperti adanya pemahaman tentang mulianya tugas mengajar, adanya tuntutan profesi, keinginan membantu anak memperoleh pengetahuan, gaji yang menjanjikan, pemahaman mengajar itu mudah, keinginan membantu pemerintah, adanya sarana dan suasana sekolah yang menyenangkan. Adanya perhatian dari Kepala sekolah,

adanya motivasi dari Kepala sekolah berupa pemahaman akan wajibnya tugas mengajar dan motivasi tersebut diwujudkan dengan kegiatan yang terus menerus dan berorientasi pada tujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (1991). *Ilmi Pendidikan Islam*. Rineka Cipta.
- Alex S. Nitisemito. (1996). *Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia*. Gholia Indonesia.
- Bafadal, I. (2004). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Bumi Aksara.
- Darmawan, D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Feldman, R. (1983). *Understanding Psychology*. Mcgraw Hill.
- Gunawan, H. (2012). *Kurikulum Dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Alfabeta.
- Herzberg, F. (2011). *Herzberg'S Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Teck Hang Tan And Amna Waheed.
- Mukhtar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Gaung Persada.
- Mulyasa. (2004). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Nurwati, T. (2005). *Penguatan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Lingkup Intra Dan Ekstra Sekolah. Cendekia, Vol. 9*.
- Priatna, N. & S. (2013). *Pengembangan Profesi Guru*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Keempat, Cetakan Kedua*. Stie-Ykpn.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Pt Alfabet.
- Sutarto. (2012). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan*. Universitas Negeri Semarang.
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju.
- Uu Ri No. 20. (2003). *Sistem Pendidikan Nasional*. Citra.