

---

## Implementasi Teori Motivasi Kepala Sekolah Sebagai Supervisi Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN I KOTA KEDIRI

Harry Wiyanto M. Pd. I  
Kepala MAN I Kota Kediri  
[harywiyanto@gmail.com](mailto:harywiyanto@gmail.com)

### Abstrak

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan serta motivasi dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan baik. Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencakup kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru, pemenuhan alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengajaran, pembangunan, dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, yang semuanya ditunjukkan untuk mempertinggi mutu pendidikan. Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Memengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Karena fungsi utama dari Kepala Sekolah adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk memengaruhi orang adalah hal yang penting. Kekuatan terbesar seorang Kepala Sekolah bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Kepala Sekolah sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain. Kepala Sekolah tidak hanya sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang.

**Kata Kunci:** Teori Motivasi, Kepala Sekolah sebagai supervisi, Mutu Pendidikan

### Abstract

Leaders can influence morale, job satisfaction, security, quality of work life, and especially the level of achievement of an organization. Leadership abilities and skills as well as motivation in direction are important factors of manager effectiveness. If the organization can identify the qualities associated with leadership, then the organization can develop well. The function of the principal as a supervisor includes activities related to the generation of teacher enthusiasm and cooperation, the fulfillment of school tools and equipment for the smooth teaching, development, and development of teacher knowledge and skills and cooperation between schools and the community, all of which are shown to enhance the quality of education. is a combination of desire and energy to achieve certain goals. Influencing someone's motivation means getting that person to do what we want. Since the principal function of the principal is to lead, the ability to influence people is important. A Headmaster's greatest strength is not his power, not his intelligence, but his personal strength. A true headmaster always works hard to improve himself before busy fixing others. The principal is not just a title or position given from outside, but something that grows and develops from within a person.

**Keywords:** Motivation Theory, Principal as Supervision, Education Quality

## 1. Pendahuluan

Islam adalah agama yang diturunkan oleh Allah SWT kepada hamba-Nya melalui para Rasul. Dalam Islam memuat sejumlah ajaran, yang tidak sebatas pada aspek ritual, tetapi juga mencakup aspek peradaban. Dengan misi utamanya adalah sebagai rahmatan lil 'alamin, Islam hadir dengan menyuguhkan tata nilai yang bersifat plural dan inklusif yang merambah ke dalam semua ranah kehidupan.

Dalam ajaran agama adanya ajaran mengolah lingkungan dengan baik dan menjaga, kehidupan social manusia dengan baik. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin untuk dirinya sendiri. Dengan berjiwa pemimpin manusia akan dapat mengelola diri, kelompok dan lingkungan dengan baik. Khususnya dalam penanggulangan masalah yang relative pelik dan sulit. Disinilah dituntut kearifan seseorang pemimpin dalam mengambil keputusan agar masalah dapat terselesaikan dengan baik.

Pemimpin dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dan motivasi dalam pengarahan adalah factor penting efektivitas manajer. Bila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, maka organisasi tersebut dapat berkembang dengan baik

Penilaian prestasi kerja dalam bahasa Inggris disebut sebagai *performance appraisal* adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja. Di samping faktor kepemimpinan, faktor motivasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dimiliki seseorang adalah merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal.

## 2. Pembahasan

### A. Kepemimpinan Dalam Pendidikan

#### 1) Definisi Kepemimpinan (Sardjuli, 2007)

- a) Kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu kepribadian seseorang yang mendatangkan keinginan pada kelompok orang-orang untuk mencontohnya atau menirunya atau yang memancarkan suatu pengaruh tertentu, suatu kekuatan atau wibawa yang demikian ruapa sehingga membuat sekelompok orang mau melakukan apa yang dikendakinya
- b) Kepemimpinan dapat pula dipandang sebagai penyebab dari pada kegiatan, proses atau kesediaan mengubah pandangan atau sikap dari pada kelompok orang-orang, baik dalam organisasi formal maupun organisasi non formal
- c) Kepemimpinan adalah suatu seni, kesanggupan, atau teknik untuk membuat sekelompok orang bawahan dalam organisasi formal maupun non formalmengikuti atau menaati segala apa yang dikendakinya, membuat mereka semangat atau antusias untuk mengikutinya atau bahkan mau berkorban untuknya
- d) Kepemimpinan dapat pula dipandang suatu persuasi suatu seni pembinaan kelompok orang-orang tertentu biasanya melalui kerjasama dan motivasi yang tepat, sehingga mereka tanpa ada rasa ragu dan takut mau bekerjasama dan membanting tulang untuk memahami dan mencapai segala apa yang menjadi tujuan dari organisasi

---

Berdasarkan pandangan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, semangat, gembira dan tanpa ada paksaan.

## 2) Sifat Kepimimpinan

Setiap orang yang diangkat menjadi pemimpin didasarkan atas kelebihan yang dimilikinya daripada orang-orang yang dipimpin. Masing-masing orang memiliki kelebihan disamping kekurangannya. Dalam keadaan tertentu dan waktu tertentu kelebihan- kelebihan tersebut dapat digunakan untuk bertindak sebagai pemimpin Akan tetapi tidak semua orang dapat menggunakan kelebihannya untuk memimpin

Untuk menjadi pemimpin diperlukan adanya syarat dan sifat-sifat tertentu. Banyak para ahli mencoba merumuskan syarat dan sifat pemimpin menurut bidangnya masing-masing. dari berbagai teori tentang sifat pemimpin disini penulis mengampil kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut. (Purwanto, 2007 )

- a) Rendah hati dan sederhana  
Seorang pemimpin pendidikan hendaknya jangan mempunyai sifat sombong atau lebih mengetahui daripada orang lain. Ia hendaknya lebih banyak bertanya dan mendengarkan daripada berkata dan menyuruh.
- b) Bersifat suka menolong  
Pemimpin hendaknya selalul sedia untuk membantu anggota-anggotanya tanpa diminta bantunnya. Akan tetapi, bantuan yang diberikan jangan sampai dirasakan sebagai paksaan sehingga orang yang memerlukan bantuan itu justru menolaknya meskipun membutuhkannya
- c) Sabar dan memiliki kesetabilan Emosi  
Seorang pemimpin hendaklah sabar. Jangan lekas merasa kecewa dan memperlihatkan kekecewaanya
- d) Percaya diri  
Seorang pemimpin hendaknya menaruh kepercayaan sepenuhnya kepada anggotanya, percaya bahwa mereka akan dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Yang dipimpinnya harus merasa pula bahwa mereka mendapat kepercayaan sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya yang dipercayakan kepada mereka.
- e) Jujur, adil, dan dapat dipercaya  
Sikap percaya kepada diri sendiri pada anggota-anggota kelompok dapat timbul karena adanya kepercayaan mereka terhadap pimpinannya. Karena mereka menaruh kepercayaan kepada pimpinannya.
- f) Keahlian dalam jabatan  
Nyatalah keahlian jabatan merupakan syarat utama pula dalam kepemimpinan Tanpa keahlian mana mungkin jadi pemimpin.

## B. Supervisi Pendidikan

Banyak orang berbicara tentang kemerosotan mutu pendidikan dan lain pihak banyak pula menandakan perlu dan pentingnya pembaharuan pendidikan dan pengajaran, tetapi sedikit sekali yang berbicara tentang konsep-konsep pemecahan masalah perbaikan pengajaran dan pendidikan. Malah kadang guru yang sering disalahkan. Guru-guru sekarang ini sebagaimana semua orang lain mempunyai banyak masalah baik pribadi maupun jabatan. Mereka perlu bantuan pemecahan.

Guru membutuhkan bantuan orang lain yang mempunyai cukup pelengkap jabatan professional. Mereka membutuhkan bantuan dalam mencoba mengerti tujuan pendidikan, tujuan kurikulum, dan tujuan pembelajaran secara operasional. Mereka berharap apa dan bagaimana cara member pengalaman belajar yang sesuai kebutuhan anak dan masyarakat yang sedang berkembang. Mereka membutuhkan bantuan dalam menggali pengalaman belajar dari sumber masyarakat dan metode mengajar yang modern. Mereka membutuhkan pengalaman, mengenal, dan menilai hasil belajar anak dan mereka mengharapkan bantuan dalam memecahkan persoalan pribadi dan jawaban mereka.

Pada dasarnya keberhasilan pelaksanaan pendidikan di lapangan ditentukan oleh tiga unsur pengawas, kepala sekolah dan guru. (Supandi, 1986:94). Fungsi guru adalah mengajar dan membantu siswa memecahkan masalah dalam belajar, Kepala Sekolah memimpin guru serta siswa dalam proses belajar mengajar dan membantu memecahkan masalah yang dihadapi guru dan siswa. Pengawas mengawasi dan memberikan bantuan untuk memecah masalah pendidikan yang dihadapi Kepala Sekolah, Guru, dan Siswa di Sekolah yang bersangkutan. Dengan pengertian lain, setiap orang membawahi orang lain atau mempunyai kelebihan harus membantu memecahkan masalah orang lain. Bantuan memecahkan masalah dalam suatu pekerjaan itulah disebut "*supervise*". Namun demikian, tidak semua bantuan dapat digolongkan dengan tindakan supervise. Bantuan yang menerapkan sistematis, demokratis, dan mengembangkan proses belajar mengajar yang lebih baik itulah "*supervise pendidikan*" (Arifin, 2012)

## C. Kepala Sekolah sebagai Supervisor

Supervisi sebagai salah satu fungsi pokok dalam administrasi pendidikan, bukan hanya merupakan tugas para pengawas, tetapi juga tugas kepala sekolah terhadap guru-guru dan pegawai sekolahnya. (Sardjuli, 2007)

### 1) Fungsi Supervisi Pendidikan

Istilah fungsi dan tujuan cukup sulit dibedakan sebab seringkali satu obyek dapat diterangkan dari segi fungsi dan dapat pula dari segi tujuan. Supervisi sebagai fungsi, bila dipandang sebagai bagian atau organ dari organisasi sekolah. Tetapi bila dipandang dari apa yang ingin dicapai supervise, maka hal itu merupakan tujuan supervise. Jadi fungsi dan tujuan supervise mempunyai hubungan yang sangat erat. Huse mengatakan bahwa supervise hanya sebagai satu fungsi yaitu fungsi manajemen, ialah pengarahan yang terdiri dari inisiatif, kepemimpinan, pengaturan dan pembimbingan, pemberian motivasi dan pengawasan pendapat Sweringen, menyebutkan delapan fungsi supervise sebagai berikut:

- a. Mengkoordinasi semua usaha sekolah
- b. Melengkapi kepemimpinan sekolah

- 
- c. Memperluas pengalaman guru-guru
  - d. Mensitimulus usaha yang kreatif
  - e. Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus
  - f. Menganalisis situasi belajar dan mengajar
  - g. Memberikan pengetahuan dan sekill kepada anggota setaff
  - h. Mengitregasi tujuan pendidikan dan membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru (Masmuh, 2010)
- 2) Tujuan Supervisi Pendidikan
- Tujuan supervisi adalah membantu guru meningkatkan kualitas belajar oleh pengawas, kepala sekolah, dan personil lainnya. Usaha ke arah perbaikan pembelajaran ditujukan kepada pencapaian tujuan akhir dari pendidikan yaitu pembentukan pribadi anak secara utuh dan maksimal.
- Situasi pembelajaran disekolah sekarang ini menggambarkan suatu keadaan yang sangat kompleks. Kekalutan yang ada adalah akibat factor-faktor obyektif yang saling mempengaruhi sehingga mengakibatkan menurunnya hasil belajar. Karena itu perlu menciptakan situasi yang memungkinkan siswa dapat belajar dengan baik dan guru dap membimbing dalam suasana kreatif dimana mereka merasa dapat tumbuh dalam jabatan mereka.
- Secara *operasional* dapat dikemukakan beberapa tujuan supervisi pendidikan sebagai berikut:
- a. Membantu guru melihat dengan jelas tujuan pendidkan
  - b. Membantu guru dalam membimbing pengalaman belajar siswa
  - c. Membantu guru dalam menggunakan sumber pengalaman belajar
  - d. Membantu guru dalam menggunakan metode dan media pembelajaran
  - e. Membantu guru dalam memenuhi kebutuhan belajar murid
  - f. Membantu guru dalam hal menilai kemajuan murid dan hasil kerja guru itu sendiri
  - g. Membantu guru dalam membina reaksi mental atau moral kerja guru dalam rangka pertumbuhan pribadi dan jabatan mereka (Sahartian, 1986:23-24)
- Secara *hirarki* tujuan supervise pendidikan dapat disebutkan sebagai berikut:
- a. Tujuan akhir, adalah mencapai pertumbuhan dan perkembangan para siswa yang bersifat total. Dengan sekaligus dapat memperbaiki masyarakat
  - b. Tujuan kedua, ialah membantu kepala sekolah dalam menyesuaikan program pendidikan dari waktu kewaktu secara kontinyu (Dalam rangka menghadapi tantangan perubahan zaman)
  - c. Tujuan dekat, telah bekerjasama mengembangkan proses belajar mengajar
  - d. Tujuan perantara, ialah membina guru agar dapat mendidik siswa dengan baik. (Pidarta, 1986:28)
- 3) Faktor yang Mempengaruhi Supervisi Pendidikan
- Adapun beberapa faktor yang dapat mempenaruhi berhasil tidaknya supervise antara lain adalah: (Solihin, 2009)
- a. Lingkungan masyarakat tempat sekolah itu berada
  - b. Besar-kecilnya sekolah yang menjadi tanggung jawab kepala sekolah
  - c. Tingkatan dan jenis sekolah
  - d. Keadaan guru dan pegawai di Sekolah
  - e. Kecakapan dan keahlian kepala sekolah itu sendiri
- 4) Fungsi Kepala Sekolah Sebagai supervisor Pengajaran
-

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencakup kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru, pemenuhan alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengajaran, pembangunan, dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, yang semuanya ditunjukkan untuk mempertinggi mutu Pendidikan.

5) Teknik Kepala Sekolah sebagai supervisi

Teknik yang digunakan dalam melaksanakan supervise oleh kepala sekolah terhadap guru dan pegawai sekolah dapat dilakukan dengan teknik persorangan dan teknik kelompok. Kegiatan yang termasuk kegiatan perseorangan adalah mengadakan kunjungan kelas, kunjungan observasi, membimbing guru tentang cara mempelajari pribadi siswa. Sedangkan yang termasuk teknik kelompok adalah mengadakan rapat, workshop, dan pelatihan kepada para guru dan pegawai untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah

## D. Teori Motivasi

### 1. Pengertian Motivasi, antara lain:

*Menurut Stanley Vance:* Motivasi pada hakikatnya adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi.

*Menurut T. Hani Handoko:* Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan

*Menurut Robert Dubin:* Motivasi adalah kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam organisasi.

*Menurut Prof. Dr. Sudarwan Danim:* Motivasi adalah setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya.

*Menurut A. Anwar Prabu Mangkunegara:* Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. (Davis Keith, 1985)

Dari pengertian-pengertian motivasi yang telah disebutkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

### 2. Unsur-unsur Motivasi

#### a. Tujuan.

Manusia adalah makhluk bertujuan, meski tidak ada manusia yang mempunyai tujuan yang benar-benar sama. Demikian juga sama halnya dengan organisasi. Idealnya semua manusia organisasional memiliki motivasi tinggi dan ada kesadaran dalam diri mereka bahwa tujuan organisasi adalah bagian dari tugas keorganisasian dan juga tujuan hidupnya. Manusia organisasional yang memiliki motivasi tinggi senantiasa sadar bahwa antara tujuan dirinya dengan tujuan organisasi sama sekali tidak terpisahkan atau kalaupun terpisah, tidak terlalu senjang. Sadar bahwa dia membutuhkan organisasi, dan sadar pula bahwa organisasi membutuhkan dirinya. (Hasibuan, 2001)

#### b. Kekuatan dari Dalam Diri Individu.

Manusia adalah insan yang memiliki energi, apakah itu energi fisik, otak, mental dan spiritual dalam arti luas. Kekuatan ini berakumulasi dan menjelma dalam

bentuk dorongan batin seseorang untuk melakukan sesuatu dengan baik dan benar. Manusia organisasional bekerja dalam organisasi semata-mata karena rasa terpanggil untuk berbuat, tanpa mengingkari ada maksud-maksud yang ingin dicapai dari pekerjaan itu. Perilaku atau perbuatan sehari-hari dari manusia semacam ini berlangsung secara rutin, sengaja dan bersahaja. (Hasibuan, 2001)

### c. Keuntungan.

Manusia bekerja ingin mendapatkan keuntungan adalah manusiawi, meski harus dihindari sikap yang hanya ingin bekerja manakala ada keuntungan langsung (*direct profit*) yang akan diperolehnya. Rasa dekat terhadap kebutuhan, keinginan memperoleh imbalan, rasa ingin meningkatkan diri dan seperangkat keinginan mencari keuntungan adalah bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan aktivitas manusia. Namun keinginan untuk mendapatkan keuntungan ini akan menjadi bahaya bagi manusia organisasional, jika dia bekerja semata-mata karena dilihat dari dimensi untung-ruginya saja. (Wibowo, 2014)

## 3. Menjadi Motivator yang Baik

Adalah penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui bagaimana cara memotivasi karyawannya. *MM Feinberg* menjabarkan beberapa tindakan yang tidak memotivasi orang lain.

- a. Meremehkan bawahan. Tindakan ini bisa membunuh rasa percaya diri dan inisiatif karyawan.
- b. Mengkritik karyawan di depan karyawan lain. Tindakan ini pun bisa merusak hubungan yang sudah terbina baik.
- c. Memberi perhatian setengah-setengah atau tidak memerhatikan karyawan. Kalau seorang pemimpin tidak memedulikan karyawannya, maka rasa percaya dirinya akan luntur.
- d. Memerhatikan diri sendiri. Pemimpin yang seperti ini dianggap egois dan hanya memanipulasi karyawan untuk kepentingannya sendiri
- e. Menganak emaskan seorang karyawan. Tindakan ini sebaiknya juga tidak dilakukan, karena bisa merusak moral karyawan lain.
- f. Tidak mendorong karyawan untuk berkembang. Kalau karyawan merasa bahwa bos juga ikut berjuang bersama, mereka akan sangat termotivasi. Informasikan kesempatan yang ada dan jangan pernah mengekang minat para karyawan.
- g. Tidak memedulikan hal-hal kecil. Apa yang nampaknya kecil bagi Anda, mungkin saja sangat penting untuk karyawan.
- h. Merendahkan karyawan yang kurang terampil. Seorang pemimpin memang wajib menolerir ketidakmampuan karyawannya, namun harus hati-hati dalam menangani permasalahan yang ditimbulkan agar tidak sampai mempermalukan karyawannya.
- i. Ragu-ragu dalam mengambil keputusan. Atasan yang ragu-ragu mengakibatkan kebimbangan di seluruh organisasi. (Wirawan, 2013)

## 3. Kesimpulan

Kepala sekolah sebagai supervisor dan motivasi merupakan dua hal yang sangat berkaitan. Kepala Sekolah adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberinya motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Ini berarti antara kepemimpinan dengan motivasi memiliki ikatan yang kuat.

Tanpa Kepala Sekolah, sekolah atau lembaga pendidikan tidak lain adalah sekelompok manusia yang kacau.

Manusia organisasional, baik dalam kapasitas masing-masing dan terutama sebagai anggota kelompok, dituntut dapat memacu upaya pencapaian tujuan organisasi yang sekaligus bagian dari tujuan dirinya. Kehadiran kepala sekolah memungkinkan guru dan pegawai sekolah dimotivasi untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kelompok dengan sistem yang kurang motivasi dapat menurunkan produktifitas organisasi. Atas dasar itu, manusia guru dan pegawai perlu diarahkan dan dimotivasi oleh kepala sekolah agar dapat bekerja secara efektif dan efisien, dengan akuntabilitas tertentu.

Fungsi kepala sekolah sebagai supervisor mencakup kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru, pemenuhan alat-alat dan perlengkapan sekolah demi kelancaran pengajaran, pembangunan, dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru dan kerjasama antara sekolah dan masyarakat, yang semuanya ditunjukkan untuk mempertinggi mutu Pendidikan. Banyak faktor yang mempengaruhi motivasi manusia dalam bekerja, antara lain bahwa manusia mempunyai seperangkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan yang paling dasar (biologis) sampai kepada taraf kebutuhan paling tinggi, aktualisasi diri. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang adalah gaya kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan dapat pula berarti kemampuan memberi motivasi kepada bawahan.

Motivasi adalah perpaduan antara keinginan dan energi untuk mencapai tujuan tertentu. Memengaruhi motivasi seseorang berarti membuat orang tersebut melakukan apa yang kita inginkan. Karena fungsi utama dari Kepala Sekolah adalah untuk memimpin, maka kemampuan untuk memengaruhi orang adalah hal yang penting.

Kekuatan terbesar seorang Kepala Sekolah bukan dari kekuasaannya, bukan kecerdasannya, tapi dari kekuatan pribadinya. Kepala sekolah sejati selalu bekerja keras memperbaiki dirinya sebelum sibuk memperbaiki orang lain. Kepala Sekolah tidak hanya sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang.

Kepala Sekolah yang mempunyai jiwa motivasi yang baik dan dapat memotivasi guru dan pegawai dengan baik. Maka akan berdampak positif pada pribadi guru dan pegawai sekolah, yang pada akhirnya dengan lahirnya pribadi guru dan pegawai yang baik maka akan meningkatkan mutu pendidikan. Kepala Sekolah sebagai supervisor di MAN 1 Kota Kediri sudah berusaha menerapkan teori motivasi untuk meningkatkan mutu pendidikan di MAN 1 Kota Kediri

## Bibliography

- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Jakarta: Mitrawacana Media.
- Davis Keith, J. W. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Dasar*. Bandung: Publik Aksara.
- Masmuh, A. (2010). *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang.
- Purwanto, D. N. (2007 ). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan* . Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sardjuli. (2007). *Administrasi dan supervisi pendidikan* . Yogyakarta: Intermedia.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

---

Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Grafindo Persada.

### Profil Singkat

Drs. H. HARY WIYANTO, M.Pd. I, lahir di kota Bojonegoro tanggal 19 Nopember 1965, Riwayat Pendidikan :

- |                |                                   |                  |
|----------------|-----------------------------------|------------------|
| 1. SD          | : SDN Sumberrejo Bojonegoro       | lulus tahun 1977 |
| 2. SMP         | : SMPN Baureno Bojonegoro         | lulus tahun 1981 |
| 3. SMA         | : SMAN Sumberrejo Bojonegoro      | lulus tahun 1984 |
| 4. PT S1       | : IKIP Malang Pendidikan Geografi | lulus tahun 1990 |
| 5. PT Magister | : IAI Tribakti Kediri PAI         | lulus tahun 2009 |

### Riwayat Pekerjaan:

- |                    |  |
|--------------------|--|
| 1. 1990 – 1991     | : Guru MTsN Gorang Gareng                            |
| 2. 1991 – 1997     | : Guru MA dan MTs Arrosyaad Balong Ringinrejo Kediri |
| 3. 1998 - 2001     | : Guru MTsN Model Pare Kediri                        |
| 4. 2001 – 2010     | : Guru MTsN Kandat Ringinrejo                        |
| 5. 2010 – 2013     | : Kamad MTs Miftahul Huda Ngreco Kandat Kediri       |
| 6. 2013 – 2016     | : Kamad MAN Kandat Kediri                            |
| 7. 2016 – 2018     | : Kamad MAN Krecek Pare Kediri (MAN 4 Kediri)        |
| 8. 2018 – sekarang | : Kamad MAN 1 Kota Kediri                            |