

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM MENINGKATKAN BUDAYA KERJA

Riyan Purwanto¹, Lilis Kholisoh Nuryani², Sumiati³
Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Galuh
riyanpurwanto86@guru.sd.belajar.id¹, LilisKholisoh@unigal.ac.id²,
sumiati_med@unigal.ac.id³

ABSTRACT

School principals have a significant role to meet the needs of teachers as desired with the aim of increasing the performance carried out by the teacher. This type of research is a literature review (literature review), with stages namely collecting relevant research literature, marking several important terms in the research, conducting an in-depth analysis of the literature that has been obtained by compiling discussions, drawing conclusions based on the results of the analysis. The conclusion of this study is the ability of the principal to motivate subordinates, in this case the teacher as an educator is very influential on his performance, the higher the motivational ability possessed by the principal, the higher the performance carried out by the teacher. The principal carries out his duties as a motivator by carrying out several strategies, namely: 1) the principal maintains and maintains the physical environment of the school. 2) Arrange a comfortable working atmosphere. 3) To maintain the work motivation of teachers, the principal maintains teacher discipline. 4) Appreciation must be given to everyone who has completed a job as well as teachers as an educator. 5) Providing learning resources is the obligation of the principal to support the teaching and learning process in the school and provide learning resources including motivational activities carried out by the principal.

Keywords: *Principal's Leadership, Motivator, Work Culture*

ABSTRAK

Kepala sekolah memiliki peranan yang signifikan untuk memenuhi kebutuhan guru seperti yang diinginkan dengan tujuan agar kinerja yang dilakukan oleh guru tersebut meningkat. Jenis penelitian ini adalah studi literatur (*literatur review*), dengan tahapan yaitu mengumpulkan literatur hasil penelitian relevan, menandai beberapa istilah penting dalam penelitian, melakukan analisis secara mendalam terhadap literatur yang telah diperoleh dengan menyusun pembahasan, menyusun kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi bawahan dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, semakin tinggi kemampuan memotivasi yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh guru. Kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai motivator dengan melakukan beberapa strategi, yaitu: 1) kepala sekolah menjaga dan merawat lingkungan fisik sekolah. 2) mengatur suasana kerja yang nyaman. 3) untuk menjaga motivasi kerja para guru, kepala sekolah menjaga kedisiplinan guru. 4) apresiasi harus diberikan kepada setiap orang yang telah menyelesaikan sebuah pekerjaan begitupun guru sebagai seorang pendidik. 5) menyediakan sumber belajar merupakan kewajiban kepala sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar di sekolah dan menyediakan sumber belajar termasuk kegiatan motivasi yang dilakukan kepala sekolah.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivator, Budaya Kerja

A. Pendahuluan

Undang-Undang Guru dan Dosen Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa kepala sekolah harus memiliki kompetensi dalam bidang kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Sementara itu, guru diwajibkan memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab besar dalam menentukan arah dan kemajuan sekolah. Menurut Alhabsyi, Pettalongi, & Wandu, (2022: 159) Kepala sekolah yang efektif tidak hanya mengelola program sekolah, tetapi juga memberikan contoh dan motivasi kepada guru untuk meningkatkan budaya kerja mereka. Peran kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja guru tidak dapat diabaikan. Kepala sekolah harus menjadi motivator dan penggerak utama yang mampu memberikan pengembangan profesional kepada guru melalui pelatihan, supervisi kelas, dan pertemuan rutin. Selain itu, Nadif, Nusucha, & Rofiq, (2023: 111) menyatakan bahwa kepala sekolah juga harus menciptakan lingkungan yang kondusif dan memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi, sehingga semangat kerja guru meningkat.

Dalam Permendikbud Nomor 6 Tahun 2018 Pasal 15 Butir (1) Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, bahwa Beban kerja kepala sekolah sepenuhnya untuk melakukan tugas pokok manajerial, pembangunan kewirausahaan, dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Merujuk pada hal itu, untuk mencapai suatu keberhasilan tentunya

kepala sekolah harus menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Tugas pokok kepala sekolah dalam usaha mengembangkan sekolah, yaitu: 1) menyusun dan atau menyempurnakan visi, misi dan tujuan sekolah; 2) menyusun struktur organisasi sekolah; 3) menyusun rencana kerja jangka menengah (RKJM) dan rencana kerja tahunan (RKT); 4) menyusun peraturan sekolah; dan 5) mengembangkan sistem informasi manajemen.

Kepala sekolah sebagai motivator, ia harus mampu mengatur lingkungan kerja agar kondusif, mengatur suasana kerja menjadi nyaman dan tenang dan dapat menimbulkan kreatifitas dan ide-ide yang cemerlang dari warga sekolah, memberikan penghargaan bagi semua warga sekolah yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama. Menurut Imron M. (2023: 51) Motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Kepala sekolah harus mampu memotivasi atau mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk senantiasa berpartisipasi terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang dapat merangsang bawahannya (tenaga pendidikan dan kependidikan) untuk tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Dalam hal ini, Mulyasa (2011: 120) kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya, motivasi ini dapat

ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Guru sebagai sumber daya potensial merupakan sumber kekuatan organisasi, sebab gurulah yang menggerakkan organisasi. Dalam menggerakkan organisasi, guru membutuhkan motivasi/dorongan agar mau/bersedia meningkatkan kinerjanya. Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin dicapai organisasi terwujud. Meskipun pekerjaan yang dilakukan oleh guru didukung oleh kemampuan (*ability*) yang tinggi, tetapi bila tidak termotivasi dengan baik maka hasilnya tidak efektif. Dengan adanya motivasi, guru memperoleh suatu dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja lebih baik atau memberikan yang terbaik bagi kelompoknya dengan berbagai macam alasan yang luhur agar bisa mencapai tujuan organisasi.

Jika dikaitkan dengan organisasi dalam hal ini sekolah, maka budaya kerja di sekolah menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan pembenahan yang dimulai

dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau sekolah.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun desain penelitian ini adalah studi literatur (*literature review*) yaitu penelitian yang mengkaji secara kritis pengetahuan, gagasan, atau temuan dari sejumlah literatur berorientasi akademik, serta merumuskan kontribusi teoritis dan metodologisnya untuk topik tertentu). Studi Literatur (*literature review*) pada penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan tahapan yaitu mengumpulkan literatur hasil penelitian relevan yaitu mengumpulkan sejumlah textbook baik hardcopy maupun online, jurnal yang meliputi jurnal nasional dan internasional, dan sumber lain yang relevan dan dapat memaparkan tujuan penelitian mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator di Sekolah Dasar, menandai beberapa istilah penting dalam penelitian, melakukan analisis secara mendalam terhadap literatur yang telah diperoleh dengan menyusun pembahasan, menyusun kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Teknik ini dilakukan dengan tujuan untuk mengungkapkan berbagai teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diteliti sebagai bahan rujukan dalam pembahasan penelitian.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Kepala sekolah memiliki banyak peran yang harus dijalankan untuk menghasilkan mutu pendidikan dan Lembaga yang dipimpin terus berkembang. Salah satu peran kepala sekolah adalah sebagai motivator yang artinya kepala sekolah harus selalu memberikan motivasi kepada guru agar kinerja guru tetap berjalan dengan baik. Husanker (dalam Supardi. 2016: 47) mengatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara kemampuan dengan motivasi. Untuk itu motivasi sangat diperlukan oleh guru agar kinerja yang dijalankan terus meningkat dan prestasi siswa juga akan meningkat jika kinerja guru baik.

Menurut Al Ghifari (2022: 77) menerangkan bahwa kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai motivator dengan melakukan beberapa strategi, yaitu: Pertama, kepala sekolah menjaga dan merawat lingkungan fisik sekolah. Kepala sekolah terus bekerja untuk mewujudkan lingkungan fisik yang baik dengan cara menghadirkan sarana dan prasarana yang mencukupi untuk menunjang kegiatan pembelajaran seperti ruang kelas yang nyaman, kamar mandi yang cukup, ruang guru yang kondusif dan pencahayaan ruangan yang baik. Selain itu dalam rangka mengatur lingkungan fisik, kepala sekolah selalu memastikan sekolah selalu dalam keadaan bersih baik di ruangan maupun diluar ruangan. Kepala sekolah juga melakukan maintenance setiap fasilitas sekolah agar terjaga dengan baik. Kondisi sarana dan prasarana sekolah harus memadai untuk menunjang kegiatan pembelajaran di sekolah. Dengan hal tersebut, diharapkan

setiap warga sekolah merasa nyaman bekerja dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Kedua, mengatur suasana kerja yang nyaman. Kepala sekolah terus berupaya menghadirkan suasana kerja yang nyaman, kondusif dan terasa kekeluargaannya. Hal tersebut dilakukan agar para guru merasa tidak ada beban untuk menjalankan tugasnya di sekolah dan merasa betah untuk bekerja. Perasaan tersebut penting untuk diperhatikan agar para guru termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk mewujudkan suasana kerja yang nyaman, kondusif dan kekeluargaan. Kepala sekolah selalu mencoba membangun komunikasi dua arah kepada setiap warga sekolah seperti guru, staff, siswa dan para pekerja yang ada di sekolah. Hal tersebut dilakukan agar guru dapat meminta saran dan masukan terkait masalah-masalah yang dihadapi saat bekerja. Menciptakan suasana kerja yang nyaman dilakukan agar kepala sekolah mengerti apa pendapat mereka tentang suasana kerja dan apa yang bisa kepala sekolah lakukan untuk memastikan suasana kerja terasa nyaman, kondusif dan terasa kekeluargaannya.

Ketiga, untuk menjaga motivasi kerja para guru, kepala sekolah menjaga kedisiplinan guru. Hal tersebut dilakukan agar kinerja yang dihasilkan oleh guru dapat terus meningkat dan bisa melayani para siswa dengan baik. Selain itu, kepala sekolah menegakkan kedisiplinan dengan membuat peraturan, memonitoring dan melakukan supervisi kepada setiap guru. Kedisiplinan yang dimaksud bukan hanya datang dan pulang kerja saja melainkan hal hal administratif seperti membuat RPP, silabus, prota, promes dan hal hal lain

yang menjadi pekerjaan guru. Kegiatan ini dilakukan untuk memastikan setiap guru mengerti tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik dan kepala sekolah mengetahui setiap masalah yang dimiliki oleh setiap guru dari hasil monitoring dan supervisi tersebut. Keempat, apresiasi harus diberikan kepada setiap orang yang telah menyelesaikan sebuah pekerjaan begitupun guru sebagai seorang pendidik. Kepala sekolah harus menyadari bahwa penghargaan perlu diberikan kepada para guru yang memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut dilakukan sebagai upaya untuk memberikan motivasi kepada guru agar mereka terus giat bekerja di sekolah. Hadiah tersebut sebagai bentuk apresiasi kepala sekolah untuk setiap guru yang sudah menjalankan kinerja dengan baik. Pemberian penghargaan ini dirasa sangat efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Guru akan merasa berkompetisi untuk memberikan kinerja yang lebih baik setiap harinya. Ini yang diharapkan dari peran kepala sekolah sebagai motivator.

Kelima, menyediakan sumber belajar merupakan kewajiban kepala sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar di sekolah dan menyediakan sumber belajar termasuk kegiatan motivasi yang dilakukan kepala sekolah. Kepala sekolah selalu berupaya untuk memenuhi kebutuhan bahan ajar yang diperlukan oleh para guru. Dengan demikian pembelajaran bisa terus dijalankan dengan baik dan kepala sekolah terus berupaya untuk memenuhi sumber belajar yang dibutuhkan oleh para guru. Dengan terpenuhinya sumber belajar, maka guru akan termotivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan

yang terbaik kepada para siswa.

Teori Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Budaya Kerja

Tugas kepala sekolah yang begitu kompleks membuat kepala sekolah menjadi sosok yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin di bidang pendidikan harus mengetahui fungsi dan tugasnya dengan baik. Menurut Nur Aedi (2016: 42) Secara operasional tugas pokok dari kepala sekolah adalah mendayagunakan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya sekolah secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan dan tujuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus memfungsikan perannya secara maksimal, mampu memimpin sekolah dengan kebijakan dan terarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya, yang akan berdampak pula pada kualitas lulusannya. Kualitas lulusan menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena menjadi indikator keberhasilan mutu pendidikan di sekolah. Proses mutu pendidikan maupun pembelajaran, serta pemberdayaan guru dapat dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Budaya kerja dapat dibangun oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam membina hubungan dengan warga sekolah. Dengan demikian, pekerjaan kepala sekolah semakin tidak mudah dan diharapkan dapat meningkatkan peranan kepala sekolah dalam meningkatkan budaya kerja guru.

Motivasi sangat diperlukan oleh setiap orang yang menjalankan Sesutu,

motivasi sebagai dorongan dan bentuk dukungan yang diberikan kepada seseorang berguna untuk menambah semangat untuk menjalankan aktifitas yang sedang dan akan dijalankan. Kepala sekolah sebagai seorang motivator berperan untuk memberikan dorongan dan semangat kepada para pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Motivasi yang diberikan dapat dalam bentuk penciptaan hubungan komunikasi dan iklim sekolah yang harmonis, intensif, memberikan penghargaan maupun membantu dalam penyediaan sumber belajar. Maka dari itu, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada staff sekolahnya, termasuk guru. Motivasi intrinsik maupun ekstrinsik merupakan salah satu faktor yang paling dominan untuk menggerakkan orang lain agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Kepala sekolah memiliki peranan yang signifikan untuk memenuhi kebutuhan guru seperti yang diinginkan dengan tujuan agar kinerja yang dilakukan oleh guru tersebut meningkat. Menurut Amin A. & Sumiati (2023: 81) kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah dapat mendorong secara positif terhadap kinerja guru. Kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi bawahan dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, semakin tinggi kemampuan memotivasi yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh guru. Tinggi rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh guru akan berdampak terhadap mutu sekolah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik

akan menjalankan kegiatan pembelajaran dengan sebaik baiknya dan akan meningkatkan prestasi siswa dan pada akhirnya mutu sekolah akan meningkat. Dalam hal ini, seseorang yang dapat memberikan dorongan, mengarahkan, mengorganisasikan, memberikan tugas atau dapat disebut dengan memotivasi guru adalah kepala sekolah. Berdasarkan pemahaman tersebut, dapat dijelaskan bahwa motivasi akan berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan, motivasi juga merupakan pelengkap kinerja karena kinerja adalah gabungan antara kemampuan dan motivasi, sehingga motivasi juga dapat dikatakan sebagai kebutuhan seseorang dalam bekerja dan melakukan aktifitas.

Strategi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Budaya Kerja

Strategi kepemimpinan utama memainkan peran penting yang diperlukan dalam meningkatkan kompetensi sekolah dan kepemimpinan guru. Setyaningsih et al., (2023: 98) Kepala sekolah menerapkan strategi seperti penerapan pengkajian dalam penempatan guru sesuai kompetensi, program pelatihan lanjutan, dan pengembangan kurikulum berdasarkan kebutuhan. Selain itu, Bahi & Santosa, (2022: 122) menerangkan artikulasi visi dan misi sekolah, nilai-nilai kepemimpinan, penghargaan, hubungan sosial-emosional, dan kualitas pendidikan berkontribusi untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. Asrin et al., (2022: 106) Manajemen strategis oleh kepala sekolah sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk berusaha menjangkau tujuan secara lebih efektif, membutuhkan analisis dan pengambilan keputusan

berdasarkan konsep dan kriteria manajemen strategis Pendidikan. Kepala sekolah yang sukses memimpin sekolah Strategi Nasional untuk Pencapaian Pembelajaran (NSLA) menunjukkan kerangka kepemimpinan terintegrasi yang menumbuhkan komunitas, meningkatkan kinerja akademik, dan mempertimbangkan konteks situasional untuk pengambilan keputusan yang efektif.

Strategi kepemimpinan utama yang efektif sangat dipentingkan untuk mewujudkan kedisiplinan di lingkungan sekolah yang berkualitas dan meningkatkan prestasi siswa. Kepala sekolah memiliki kewajiban menjalankan visi dan misi yang jelas untuk memandu pengambilan keputusan dan komunikasi. Pengembangan staf melalui pelatihan dan lokakarya sangat penting, karena memotivasi staf dan meningkatkan keterampilan. Komunikasi yang terbuka dan efektif mendorong kolaborasi di antara para pemangku kepentingan (Istighfara & Zaki, 2022). Membangun budaya sekolah yang positif mempromosikan nilai-nilai seperti kerja sama dan keadilan. Kepala sekolah harus mengelola konflik dengan bijaksana dan memberdayakan siswa dalam pengambilan Keputusan. Pemantauan dan evaluasi program memastikan pencapaian tujuan, sementara kolaborasi dengan pemangku kepentingan eksternal meningkatkan kualitas pendidikan. Menerapkan strategi ini memungkinkan kepala sekolah untuk menumbuhkan lingkungan belajar yang mendukung, pengembangan staf, dan kesuksesan siswa. Meningkatkan motivasi kerja guru yang efektif sangat dipentingkan untuk mewujudkan kedisiplinan di lingkungan sekolah yang berkualitas. Menurut Mahmud et al.,

(2024: 123) Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru dengan menerapkan berbagai strategi. Sejalan dengan itu, Febrianti et al., (2023: 637) menerangkan bahwa kondisi ini termasuk mengenali dan menghargai upaya guru, memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan, mendorong peluang pengembangan profesional, memberikan otonomi dalam metode pengajaran, mendorong komunikasi terbuka dan dukungan emosional, mempromosikan kerja tim dan kolaborasi, menetapkan tanggung jawab tambahan, dan menawarkan umpan balik yang konstruktif. Dengan menerapkan strategi ini secara konsisten, kepala sekolah dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang memotivasi guru untuk unggul, meningkatkan pertumbuhan profesional mereka, dan pada akhirnya meningkatkan hasil pembelajaran siswa.

Menurut Hartawan, (2020: 368) kepala sekolah dapat lebih memotivasi guru dengan memberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman, mendorong inovasi dan kreativitas, menetapkan tujuan bersama, membangun hubungan yang kuat dengan siswa, memberikan waktu untuk refleksi dan pengembangan diri, menegaskan nilai-nilai sekolah, dan memberikan peluang untuk pengambilan keputusan. Strategi ini menumbuhkan lingkungan yang mendukung, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya menguntungkan hasil pembelajaran siswa. Dengan menerapkan strategi tambahan ini, kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif yang meningkatkan moral guru, keterlibatan, dan kepuasan kerja, yang mengarah pada dampak positif pada

lingkungan pendidikan secara keseluruhan.

Dampak Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator

Kepala sekolah sebagai motivator memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, memberikan penghargaan, serta mendorong dan membimbing guru, kepala sekolah dapat memotivasi guru untuk lebih bersemangat dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Dampak ini juga berdampak pada peningkatan prestasi siswa dan kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut Jamilah. dkk. (2023: 55) berikut adalah beberapa dampak lebih detail dari kepala sekolah sebagai motivator:

1. Peningkatan kinerja guru:

- 1) Motivasi dan Semangat Kerja; Kepala sekolah yang menjadi motivator dapat meningkatkan semangat kerja guru dengan memberikan dorongan, pujian, dan penghargaan.
- 2) Peningkatan Produktivitas; Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, dan melakukan tugas-tugas lainnya.
- 3) Peningkatan Produktivitas; Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, dan melakukan tugas-tugas lainnya.
- 4) Peningkatan Produktivitas; Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam merancang pembelajaran, melaksanakan kegiatan ekstrakurikuler, dan

melakukan tugas-tugas lainnya.

2. Peningkatan Prestasi Siswa:

- 1) Kualitas Pembelajaran; Kualitas pembelajaran yang meningkat karena motivasi guru akan berdampak pada peningkatan prestasi siswa.
- 2) Semangat Belajar Siswa; Guru yang termotivasi juga akan menciptakan suasana belajar yang lebih menyenangkan dan menantang, sehingga semangat belajar siswa akan meningkat.
- 3) Peningkatan Prestasi Akademik; Dengan semangat belajar yang lebih tinggi, siswa cenderung lebih bersemangat dalam belajar dan mencapai prestasi akademik yang lebih baik.

3. Peningkatan Mutu Pendidikan:

- 1) Lingkungan Belajar yang Positif; Kepala sekolah yang menjadi motivator dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, nyaman, dan mendukung perkembangan siswa dan guru.
- 2) Pengembangan Sekolah; Dengan peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa, sekolah akan mengalami perkembangan yang positif dalam berbagai aspek.
- 3) Pencapaian Tujuan Sekolah; Motivasi guru dan peningkatan kinerja akan membantu sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seperti meningkatkan mutu pendidikan dan mencapai visi dan misi sekolah.

D. Kesimpulan

Kepala sekolah memiliki peranan yang signifikan untuk memenuhi

kebutuhan kebutuhan guru seperti yang diinginkan dengan tujuan agar kinerja yang dilakukan oleh guru tersebut meningkat. Kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi bawahan dalam hal ini guru sebagai tenaga pendidik sangat berpengaruh terhadap kinerjanya, semakin tinggi kemampuan memotivasi yang dimiliki oleh kepala sekolah, maka akan semakin tinggi juga kinerja yang dilakukan oleh guru. Kepala sekolah menjalankan tugasnya sebagai motivator dengan melakukan beberapa strategi, yaitu: Pertama, kepala sekolah menjaga dan merawat lingkungan fisik sekolah. Kedua, mengatur suasana kerja yang nyaman. Ketiga, untuk menjaga motivasi kerja para guru, kepala sekolah menjaga kedisiplinan guru. Keempat, apresiasi harus diberikan kepada setiap orang yang telah menyelesaikan sebuah pekerjaan begitupun guru sebagai seorang pendidik. Kelima, menyediakan sumber belajar merupakan kewajiban kepala sekolah untuk mendukung proses belajar mengajar di sekolah dan menyediakan sumber belajar termasuk kegiatan motivasi yang dilakukan kepala sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin A. & Sumiati (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesiapan Guru untuk Berubah terhadap Kinerja Guru*. JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan. Volume 6 Nomor 1 Maret 2023, Hal : 76 - 82
- Asrin, A., Ramdhani, A., Muhaimi, L., & Mauliyda, M. A. (2022). *Principals' Leadership Strategy to Improve "Link And Match" Quality For Vocational Education*. Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran, 6(1), 53–67.
- <https://doi.org/10.21831/jk.v6i1.44980>
- Bahi, C. M., & Santosa, A. B. (2022). *Pengembangan Kepemimpinan Guru melalui Strategi Kepala Sekolah yang Efektif*. Jurnal Ilmiah Mandala Education, 8(4), 2597–2603.
<https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3464>
- Febrianti, H., Nadrah Simatupang, U., & Gistituati, N. (2023). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Dedikasi Pendidikan, 7(2), 637–644.
<https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.4014>
- Hartawan, H. A. (2020). *Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru melalui Kepala Sekolah*. Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru, 3(2), 386.
<https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>
- Istighfara, F., & Zaki, A. (2022). *Strategi Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MIS Nurul Iman Kecamatan Gebang*. Tut Wuri Handayani : Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan, 1(1), 29–36.
<https://doi.org/10.59086/jkip.v1i1.52>
- Jamilah. dkk. (2023). *Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator dan Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Jurnal Impian: Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan. Vol. 3 Special Edition (2023): 55–60.
- Mahmud, M. E., Idris, H., Sultan, U. I. N., Muhammad, A., Samarinda, I.,

Dinas, S. D., & Kutai, P. (2024). *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*. 11(3), 1039–1054.

Nur Aedi, (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*, Yogyakarta: Gosyen Publishing, Cetakan Pertama h. 42

Setyaningsih, A., Manoppo, Y., Solissa, E. M., Solong, N. P., & Hendrajaya, H. (2023). *The Strategy of Principle Leadership in Elevating Teaching Learning Process in School*. *Journal on Education*, 5(3), 7036–7042. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1492>

Supardi, (2016). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, Cetakan Ketiga Hal. 47