

Doi:

Website: <https://jurnalpelitanegribelantaraya.com/index.php/JPMP>

Naskah Masuk	Direvisi	Diterbitkan
29-05-2025	15-06-2025	21-06-2025

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru

Riska Angriani

Universitas Islam Indragiri

Email: riskaandrianii922@gmail.com

Eka Indah Rahayu Putri

Universitas Islam Indragiri

Email: Ekaindah711@gmail.com

Buana Mustikawati

Universitas Islam Indragiri

Email: mustikawatibuana@gmail.com

ABSTRACT

Education is one of the important concerns of the government because with education, humans can develop and can develop their civilization, therefore the role of the principal and the role of teachers are very influential and have responsibility for everything in improving the quality of education. The role of the principal as a leader must be able to provide guidance, supervision, motivation, open two-way communication, and delegate tasks. A principal must be able to carry out his role as an educational leader in schools. The type of research used is library research (library research) consisting of scientific journals, book texts, and other literature that is relevant to the problem being studied and other supporting things. Library research is research based on data in the form of text or numbers. The results of the study show that the role of the principal as a leader is very important in creating a work climate that supports and motivates teachers to work optimally. The principal is required not only as an administrator, but also as a motivator who is able to raise the work spirit of teachers through a personal approach, effective communication, and exemplary behavior in carrying out tasks. Teacher work motivation is a key factor in the success of the teaching and learning process in schools. Motivated teachers will be more enthusiastic in teaching, innovating in learning methods, and showing high responsibility towards those assigned. Therefore, moral and professional support from the principal is very necessary to maintain and improve the work spirit.

Keyword: Principal, Teacher, Motivation

Abstrak

Pendidikan menjadi salah satu perhatian penting pemerintah karena dengan pendidikan, manusia dapat berkembang serta dapat mengembangkan peradabannya, oleh karena itu peran kepala sekolah dan peran guru sangatlah berpengaruh dan memiliki tanggung jawab terhadap segala hal dalam meningkatkan mutu pendidikan. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengawasan, motivasi, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Seorang kepala sekolah harus mampu menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah library research (penelitian kepustakaan) yang terdiri dari jurnal ilmiah, buku teks, dan literatur lain yang relevan dengan masalah yang diteliti serta hal-hal yang mendukung lainnya. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang berlandaskan dari data-data berupa teks atau angka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah dituntut tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja guru melalui pendekatan personal, komunikasi yang efektif, serta keteladanan dalam menjalankan tugas. Motivasi kerja guru menjadi faktor kunci dalam keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Oleh karena itu, dukungan moral dan profesional dari kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja tersebut.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Guru, Motivasi

Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia yang strategis bagi pembangunan Nasional, artinya masa depan bangsa tergantung pada kualitas pendidikan, dan pendidikan berkualitas akan muncul jika pendidikan di level sekolah juga berkualitas. Pendidikan menjadi salah satu perhatian penting pemerintah karena dengan pendidikan, manusia dapat berkembang serta dapat mengembangkan peradabannya, oleh karena itu peran kepala sekolah dan peran guru sangatlah berpengaruh dan memiliki tanggung jawab terhadap segala hal dalam meningkatkan mutu pendidikan.¹

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk, pengawasan, motivasi, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Seorang kepala sekolah harus mampu menjalankan peranannya sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Sehubungan dengan peran kepala sekolah sebagai pemimpin, indikator kepala sekolah yang efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: (1) Komitmen terhadap visi sekolah dalam menjalankan tugas dan fungsinya; (2) Menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah; dan (3) Senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru di kelas.

¹ Abdul Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2011). Hal 56

Dalam melaksanakan perannya sebagai motivator, tentunya kepala sekolah haruslah memiliki strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan motivasi kepada guru dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Peran kepala sekolah memiliki dampak yang besar terhadap motivasi kerja guru dalam proses pengajaran. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada bawahannya seperti mengatur lingkungan kerja yang 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 memeberikan hukuman kepada seluruh warga sekolah yang melanggar aturan yang telah ditetapkan bersama².

Dalam undang-undang nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal (1) ayat (1) dinyatakan, “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarah, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.” Dengan demikian, guru profesional akan tercermin dalam penampilan pelaksanaan pengabdian tugas dan tanggung jawab.

Guru sebagai ruh sebuah lembaga pendidikan menurut pandangan penulis adalah yang paling utama keberadaannya. Dalam konteks pendidikan di sekolah karakteristik guru yang profesional selalu tercermin dalam segala aktivitasnya seperti bertanggungjawab dalam tugasnya, selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya, tepat waktu dalam menjalankan pembelajaran. Kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya, tidak terlepas dari faktor kesadaran diri, sikap profesionalisme tingkat pendidikan, skill yang dimiliki, dan perspektif diri yang dibangun sejak berkarir. Tapi dibalik semua itu, terdapat sebuah faktor yang melandasinya yaitu motivasi kerja. Secara ilmiah sudah pasti motivasi sangat berpengaruh terhadap pola tingkah laku seseorang Meningkatkan motivasi kerja guru dalam sebuah lembaga pendidikan dibutuhkan upayaupaya kepala sekolah untuk melaksanakan tugas sebagai motivator kepada guru dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk mengembangkan dan meningkatkan mutu sekolah. Untuk itu seorang kepala sekolah diharapkan mampu mendorong timbulnya kemauan yang kuat dengan penuh semangat dan percaya diri kepada para guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Motivasi dapat dimaknai sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Artinya dengan motivasi, guru mau bekerja keras dengan

² Damayanti, Surjana, and Ahmad, “Implementasi Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Proses Dan Lulusan,” *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022). <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.450>

menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan hal ini akan mendorong timbulnya motivasi.³

Dari hasil penelitian relevan terkait peran kepala sekolah akan menjadi fokus pada penulisan ini untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi dan inovasi. Laporan OECD menunjukkan bahwa kepala sekolah perlu dukungan dalam mengelola berbagai aspek, termasuk induksi guru, penilaian kinerja, serta akuntabilitas terhadap kinerja sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi supaya terjadi peningkatan kinerja guru, karena inovasi dan motivasi berfungsi untuk mengarahkan, mengaktifkan, menciptakan pembaharuan dan meningkatkan kegiatan yang dalam hal ini akan dapat menghasilkan peningkatan pada kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan inovasi dan motivasi kepada tenaga kependidikan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya.⁴

Metode

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah library research (penelitian kepustakaan) yang terdiri dari jurnal ilmiah, buku teks, dan literatur lain yang relevan dengan masalah yang diteliti serta hal-hal yang mendukung lainnya⁵. Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang berlandaskan dari data-data berupa teks atau angka. Menggunakan pendekatan deskriptif analisis, yaitu mencari fakta, hasil dan ide pemikiran seseorang melalui cara mencari, menganalisis, menginterpretasi dan melakukan kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan. Untuk mendapatkan data penulis menggunakan referensi berupa buku, jurnal, dokumen, sejarah dan lain-lain yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti.⁶

Hasil dan Pembahasan

Peran Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru

³ Sri, *Motivasi Kepala Sekolah* (Yudha English Galery, 2018). Hal 4

⁴ Dewi, "Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar," *Elementary: Islam Teacher Journal* 8, no. 2 (2020).

<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/elementary/article/view/7839>

⁵ Arikunto, *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Rineka Cipta, 2022),

<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.450>.

⁶ Miles, *Analiss Data Kualitatif* (Jakarta: UI Press, 1992). Hal 12

Kepala sekolah mempunyai tanggungjawab membantu guru, memberikan dorongan agar dapat bekerja secara optimal, salah satu peran kepala sekolah sebagai pemimpin adalah peran sebagai motivator. Untuk itu seorang kepala sekolah dituntut untuk mempunyai berbagai cara dan tehnik dalam memotivasi guru terutama dalam hubungannya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, suasana kerja yang nyaman, penerapan pemberian penghargaan dan hukuman, serta mendorong guru untuk mengembagkan karier di sekolah. Sebagai motivator kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang dapat membuat bawahannya untuk tetap memiliki semangat dalam menjalankan tugas dan fungsinya, mampu mengatur lingkungan kerja fisik maupun non fisik, menerapkan prinsip pemberian penghargaan dan hukuman, menciptakan hubungan kerja yang demokratis, harmonis, dan dinamis diantara guru.⁷

Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam upaya membentuk motivasi guru proses pembelajaran e-learning , kepala sekolah sebagai pemimpin berdasarkan teori yang berlaku: *Teori Great Man* dan *Teori Big Bang* , *Teori Sifat* atau karakteristik Kepribadian (*Trait Theories*), *Teori Perilaku (Behavior Theories)*. *Teori Great Man* dan *Teori Big Bang* merupakan kepemimpinan dari bakat seseorang atau dari keberuntungan seseorang menjadi kepala sekolah. Kepala sekolah dilihat berdasarkan dua aspek baik dari bakat ataupun dari keberuntungan . Kepala sekolah berdasarkan dari bakat menjadi pemimpin dilihat dari kegiatan organisasi yang di tekuni oleh pihak kepala sekolah keaktifan dalam melakukan kegiatan. Sedangkan dari keberuntungan berdasarkan dari adanya pendekatan dari dalam sehingga dapat diangkat menjadi kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pendidik mempunyai tugas memahami adanya komponen-komponen pendidikan di sekolah dan bagaimana cara mengelola komponen-komponen tersebut guna tercapainya pendidikan yang diharapkan. Ruang lingkup kegiatan pendidikan yang patut dikelola kepala sekolah meliputi perencanaan program pengajaran. Kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan sekolah untuk itu sebagai seorang pemimpin kepala sekolah diharapkan mampu untuk berusaha membina kemampuan guru dalam merencanakan program pengajaran yang disusun guru.

Kepala sekolah bagai pendidik mampu 1) Membimbing guru dalam hal menyusun dan melaksanakan program pengajaran, mengevaluasi hasil belajar dan melaksanakan program pengajaran dan remedial. (kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum, 2) Mampu

⁷ Mahram, "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru MTS," *Palapa: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan* 11, no. 1 (2021), <https://doi.org/10.36088/palapa.v11i1.3056>.

memberikan alternatif pembelajaran yang efektif. (Kepala sekolah dan dewan guru), 3) Membimbing karyawan dalam hal menyusun program kerja dan melaksanakan tugas sehari-hari. (kepala sekolah dan wakil kepala kurikulum) 4) Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler, OSIS dan mengikuti lomba diluar sekolah.⁸(Kepala sekolah dan dewan guru terutama Kesiswaan dan pembimbing osis), 5) Mengembangkan staf melalui pendidikan/latihan, melalui pertemuan, seminar dan diskusi, menyediakan bahan bacaan, memperhatikan kenaikan pangkat, mengusul-kan kenaikan jabatan melalui seleksi calon Kepala Sekolah. (MKKS, MGMP, Undangan dari instansi terkait), 6) Mengikuperkembangan IPTEK melalui pendidikan/latihan, pertemuan, seminar, diskusi dan bahan-bahan. (MKKS, MGMP Undangan dari instansi terkait).Kepala sekolah sebagai pendidik memberikan motivasi dan gambaran kepada guru melalui link portal yang diberikan kepada guru untuk bisa melihat pengalaman baru guru dalam setiap bidang. Kepala sekolah memberikan link kepada guru sebagai penggunaan e-learning dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Pengamatan dokumentasi peneliti bahwa kepala sekolah sebagai manajer salah satu yang harus dilakukan dalam bidang.

Adapun upaya sifat-sifat karakteristik yang berlaku sebagai berikut;

- a. Kepala sekolah sebagai pendidik. Kepala sekolah yang menunjukkan komitmen tinggi dan fokus terhadap pengembangan kurikulum dan kegiatan belajar mengajar di sekolahnya akan memperlihatkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh guru, serta kepala sekolah memberikan fasilitas dan mendorong agar guru dapat terus menerus meningkatkan kompetensinya, sehingga belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motiasi guru untuk menggunakan *e-learning* hal yang dilakukan ialah sebagai pendidik untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada guru untuk lebih meningkatkan dalam penggunaan *e-learning*.⁹
- b. Kepala sekolah sebagai Manajer. Kepala sekolah seharusnya dapat memfasilitasi dan memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk melaksanakan kegiatan pengembangan profesi melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan, baik kegiatan di dalam sekolah, seperti MGMP/MGP maupun di luar sekolah, seperti melanjutkan pendidikan dan mengikuti berbagai kegiatan pendidikan ditempat lain.

⁸ Basri, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014). Hal 220

⁹ Munawir, "Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar.," *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251> .

- c. Kepala sekolah sebagai Administrator. Dalam mencapai kompetensi guru tidak lepas dari faktor biaya. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru akan mempengaruhi tingkat kompetensi gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah seharusnya dapat mengalokasikan anggaran yang memadai bagi upaya peningkatan kompetensi guru.
- d. Kepala sekolah sebagai Supervisor. Untuk mengetahui sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran. Secara berkala kepala sekolah perlu melaksanakan supervisi yang dapat dilakukan untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung.
- e. Kepala sekolah sebagai Pemimpin. Dalam teori kepemimpinan ada dua teori kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang berorientasi pada tugas dan teori kepemimpinan kepada manusia. dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah dapat ,meningkatkan kedua gaya kepemimpinan tersebut secara tepat dan fleksibe.
- f. Kepala sekolah sebagai Motivator. Kemampuan kepala sekolah dalam mengatur lingkungan kerja (fisik) dan lingkungan kerja (non fisik) dalam menerapkan hukuman dan penghargaan. ¹⁰

Dalam kerangka implementasi Manajemen Berbasis Sekolah, kepala sekolah melakukan : 1) perencanaan dengan matang dengan menentukan tujuan dan strategi untuk mencapai tujuua, 2) mengorganisasikan, kepala sekolah mendisain dan membuat struktur organisasi, termasuk memilih orang-orang yang kompeten dalam menjalankan pekerjaan dan mencari sumberdaya pendukung yang paling sesuai, seperti wakil kepala, kepala tata usaha, bendahara, pustakawan, pembina pramuka, laboran, kepanitiaan baik yang permanen ataupun yang temporer, 3) menggerakkan, yaitu kepala sekolah berusaha mempengaruhi orang lain agar bersedia menjalankan tugasnya secara sukarela dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, 4) mengontrol, yaitu kepala sekolah membandingkan apakah yang dilaksanakan sudah sesuai dengan yang direncanakan hal ini di bantu oleh wakil kepala sekolah. Kepala sekolah bekerjasama dengan wakil kepala sekolah untuk mampu mengontrol dan bisa menyusun program-program yang berkaitan dengan kegiatan di lingkungan sekolah.

Kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dilihat dari aspek: kemampuan mengatur lingkungan kerja/fisik, kemampuan menciptakan suasana kerja yang

¹⁰ Hendarman, *Kepala Sekolah Sebagai Manajer Teori Dan Praktek* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018). Hal 5

nyaman (non fisik), kemampuan menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman/sanksi, dan mendorong guru untuk mengembangkan karier.¹¹

Pertama, Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai motivator berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik, menjaga kebersihan tempat kerja seperti memberi himbauan yang melibatkan partisipasi karyawan, guru dan siswa untuk selalu menjaga lingkungan sekolah, menggalakkan gerakan spensa mapaccing agar tetap rapi dan bersih, sehingga kegiatan belajar mengajar terasa nyaman dan kondusif, kepala sekolah juga dalam memenuhi fasilitas kerja disesuaikan dengan kebutuhan yang mendukung pekerjaan guru di sekolah seperti melengkapi sarana sekolah dengan fasilitas jaringan internet/wifi, memprogramkan pengadaan peralatan yang dibutuhkan oleh guru dalam bekerja seperti komputer, printer, melakukan pengembangan dan pemeliharaan lingkungan fisik sekolah agar tetap bersih, aman, dan tertib.¹²

Kedua, Menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kepala sekolah dalam menjalankan peran sebagai motivator dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman kepala sekolah membuka ruang kepada guru untuk saling berbagi ide, terbuka, sangat menghargai masukan dan pendapat guru. Dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap guru dengan menumbuhkan rasa kebersamaan, meningkatkan komunikasi dengan guru, menghargai guru, menyapa dengan kabar yang baik kepada seluruh warga sekolah dengan rasa kekeluargaan, membuka peluang kepada guru untuk memberikan masukan berupa pemikiran, dan gagasan untuk perbaikan sekolah.

Ketiga, Menerapkan pemberian penghargaan dan sanksi. Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru dengan cara memberikan apresiasi kepada guru yang bersangkutan yang disampaikan pada saat rapat evaluasi di sekolah, kepala sekolah juga memberikan cendramata kepada guru dan staf berupa kain batik atau pakaian seragam lainnya, hal ini dilakukan dengan harapan adanya perubahan perilaku peningkatan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah juga melakukan evaluasi kinerja kepada seluruh warga sekolah dan bila menemukan adanya pegawai atau guru yang kurang disiplin kepala sekolah memberikan nasehat serta peringatan, namun jika belum ada perubahan, maka kepala sekolah mengeluarkan surat teguran bila dianggap perlu.¹³

¹¹ Musthofa, "Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru.," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.81> .

¹² Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009). Hal 40

¹³ Muspawi, "Strategi Peningkatan Kinerja Guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>

Keempat, Mendorong guru untuk mengembangkan karier. Kepala sekolah dalam menunjang pengembangan karier guru di sekolah sekolah kepala sekolah senantiasa selalu memberikan informasi-informasi terbaru terkait dengan pengembangan karier guru seperti periode kenaikan pangkat, kegiatan *workshop*, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga di luar sekolah, memberikan promosi tugas-tugas tambahan kepada guru seperti menjadi pembina pada kegiatankegiatan ekstrakurikuler di sekolah, sebagai guru inti, dan wakil kepala sekolah.

Faktor Pendukung Dan Penghambat Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja adalah faktor ekstern dan intern. Faktor ekstern antara lain adalah kebijakan yang telah ditetapkan, persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi karyawan, tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan gaya kepemimpinan terhadap bawahannya. Sedangkan faktor intern adalah kemampuan bekerja, semangat kerja, tanggung jawab, rasa kebersamaan dalam kehidupan kelompok, prestasi serta produktivitas kerja. Faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi fungsi dan peran manajerial kepala sekolah. Faktor lingkungan dapat dibagi menjadi komponen interen dan komponen eksteren. Komponen interen mencakup kondisi-kondisi kerja pada umumnya yang dilakukan oleh unsur-unsur luar ke dalam sebuah unit kerja, sedangkan faktor eksteren dapat dibagi menjadi (1) sosial, (2) pemerintahan, (3) ekonomi, dan (4) teknologi.¹⁴

Salah satu faktor pendukung utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis. Kepemimpinan yang terbuka terhadap aspirasi guru dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan. Guru merasa dihargai dan diberdayakan ketika pendapat mereka didengar dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini memunculkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah. Selain itu, kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi yang efektif dengan guru dapat memperkuat hubungan profesional yang harmonis. Komunikasi dua arah menjadi sarana penting dalam menyampaikan visi, misi, serta harapan sekolah kepada seluruh warga sekolah. Kepala sekolah yang komunikatif juga dapat meredam konflik

¹⁴ Nuriati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Guru Sekolah Dasar Dan Sekolah Menengah Pertama.," *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021).
<https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1835>

dan memperkuat kerja sama tim. Gaya kepemimpinan yang partisipatif ini secara signifikan berkontribusi dalam membangun motivasi intrinsik guru.

Dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru juga menjadi faktor pendukung penting. Guru yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan, *workshop*, atau seminar merasa bahwa keberadaan mereka dihargai dan dibina. Pengembangan kompetensi ini bukan hanya meningkatkan keterampilan, tetapi juga memberikan semangat baru dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah yang proaktif dalam merancang program peningkatan kapasitas guru menunjukkan kepedulian terhadap kualitas pendidikan. Dengan demikian, guru terdorong untuk terus berkembang dan tidak stagnan dalam praktik mengajarnya. Selain itu, pelatihan yang relevan dengan tantangan pembelajaran saat ini menumbuhkan rasa percaya diri guru. Kepala sekolah dapat memfasilitasi kolaborasi antar guru untuk saling berbagi praktik baik. Hal ini menciptakan budaya belajar yang terus menerus dalam lingkungan sekolah.

Faktor pendukung lainnya adalah pemberian penghargaan atau apresiasi atas kinerja guru. Apresiasi tidak selalu bersifat materi, namun juga bisa dalam bentuk pengakuan secara verbal atau tertulis. Guru yang merasa dihargai akan menunjukkan loyalitas dan komitmen tinggi terhadap pekerjaannya. Kepala sekolah yang rutin memberikan penghargaan atas pencapaian guru membangun iklim positif dalam lingkungan kerja. Apresiasi ini memicu motivasi kerja karena guru merasa upayanya diperhatikan. Penghargaan yang diberikan secara adil dan transparan meningkatkan kepercayaan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, penghargaan juga dapat menjadi teladan bagi guru lain untuk terus berprestasi. Budaya apresiatif ini menciptakan semangat kolektif untuk mencapai tujuan bersama.¹⁵

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung juga menjadi faktor penting dalam memotivasi guru. Kepala sekolah yang memperhatikan fasilitas kerja guru, seperti ruang kelas yang layak, perlengkapan mengajar, dan lingkungan yang bersih, menunjukkan kepedulian nyata terhadap kesejahteraan guru. Lingkungan fisik yang baik mendukung kenyamanan dalam bekerja dan mengajar. Guru dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugasnya apabila tidak terganggu oleh keterbatasan sarana. Kepala sekolah yang responsif terhadap kebutuhan sarana prasarana menciptakan rasa aman dan nyaman bagi guru. Selain itu, dukungan terhadap kebijakan kerja yang manusiawi, seperti pengaturan beban kerja yang proporsional, juga berpengaruh besar. Guru yang tidak terbebani secara berlebihan cenderung

¹⁵ Siagian, *Teori Dan Kepemimpinan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006). Hal 66

lebih termotivasi dan produktif. Lingkungan kerja yang sehat menjadi fondasi penting bagi semangat kerja yang tinggi.¹⁶

Namun, terdapat pula faktor penghambat yang dapat menghalangi upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan otoriter yang kurang memberi ruang bagi guru untuk berpendapat. Kepemimpinan semacam ini menciptakan rasa takut, tekanan, dan jarak antara kepala sekolah dan guru. Guru menjadi enggan menyampaikan gagasan atau masukan yang sebenarnya dapat memperbaiki kualitas sekolah. Kepala sekolah yang tidak terbuka terhadap kritik juga membuat guru merasa tidak dihargai. Akibatnya, terjadi demotivasi dan penurunan kinerja secara perlahan. Gaya kepemimpinan yang kaku dan tidak fleksibel merusak hubungan kerja yang seharusnya kolaboratif. Guru bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan hati yang tulus.¹⁷

Kurangnya komunikasi efektif juga menjadi hambatan serius dalam membangun motivasi guru. Kepala sekolah yang jarang melakukan dialog dengan guru menimbulkan kesenjangan informasi dan perasaan diabaikan. Guru tidak mengetahui secara jelas harapan dan arah kebijakan sekolah. Kurangnya koordinasi menyebabkan disorganisasi dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi yang hanya bersifat satu arah cenderung menimbulkan rasa tidak memiliki terhadap program sekolah. Ketidakhadiran kepala sekolah dalam forum-forum informal maupun formal juga mengurangi kelekatan emosional dengan guru. Hal ini membuat guru merasa kurang dihargai sebagai bagian penting dari organisasi sekolah. Akibatnya, motivasi kerja menurun karena tidak adanya hubungan interpersonal yang kuat.

Minimnya dukungan terhadap pengembangan profesional juga merupakan penghambat besar. Kepala sekolah yang tidak memberi kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri melalui pelatihan atau pendidikan lanjut melemahkan semangat belajar guru. Guru merasa stagnan dan tidak memperoleh tantangan baru dalam profesinya. Kurangnya perhatian terhadap peningkatan kompetensi berdampak pada rendahnya rasa percaya diri guru. Hal ini menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran yang mereka berikan. Kepala sekolah seharusnya menjadi fasilitator utama dalam peningkatan kapasitas guru. Ketika hal ini tidak

¹⁶ Yulia, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SD Negeri 012 Samarinda Kota," *Attractive: Innovative Education Journal* 4, no. 3 (2022).

<https://doi.org/10.51278/aj.v4i3.469>

¹⁷ Wahjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005). Hal 40

dilakukan, guru merasa tidak mendapat dukungan dari atasannya. Dalam jangka panjang, kondisi ini menyebabkan kejenuhan dan menurunkan motivasi kerja.

Beban kerja yang berlebihan juga menjadi faktor penghambat yang sering dihadapi guru. Kepala sekolah yang tidak mampu mengelola pembagian tugas secara proporsional akan menyebabkan ketidakseimbangan beban. Guru yang terlalu banyak diberi tugas administratif cenderung kehilangan fokus dalam mengajar. Akumulasi tugas yang tidak seimbang menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Guru akhirnya bekerja sekadar untuk menyelesaikan kewajiban, tanpa kualitas dan semangat. Kepala sekolah harus mampu mengelola manajemen waktu dan tugas secara adil. Jika tidak, motivasi guru akan terus menurun dari waktu ke waktu. Beban kerja yang tidak manusiawi adalah bentuk kepemimpinan yang tidak memperhatikan kesejahteraan guru.

Dampak Motivasi Kerja Pada Guru

Motivasi kerja yang tinggi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah. Guru yang termotivasi cenderung menunjukkan dedikasi dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Mereka tidak hanya hadir secara fisik, tetapi juga berperan aktif dalam proses pembelajaran. Antusiasme guru dalam mengajar membuat siswa lebih tertarik dan terlibat dalam kegiatan belajar. Selain itu, guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya lebih kreatif dalam menyampaikan materi pembelajaran. Hal ini berdampak pada peningkatan pemahaman siswa terhadap materi pelajaran. Motivasi juga mendorong guru untuk terus memperbaiki kualitas pembelajarannya secara berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi landasan penting dalam keberhasilan pendidikan.¹⁸

Guru yang memiliki motivasi tinggi juga menunjukkan tingkat profesionalisme yang kuat. Mereka mematuhi kode etik profesi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, dan menjaga integritas dalam setiap aspek pekerjaan. Sikap profesional ini menciptakan citra positif terhadap profesi guru di mata masyarakat. Selain itu, motivasi kerja membuat guru lebih disiplin dalam hal administrasi pembelajaran, seperti penyusunan RPP, penilaian, dan laporan hasil belajar. Ketekunan guru dalam menjalankan tugas administratif memperlancar proses pembelajaran secara menyeluruh. Motivasi yang tinggi juga mendorong guru untuk bersikap proaktif terhadap kebutuhan siswa. Mereka lebih peduli terhadap perkembangan akademik dan emosional siswa. Dengan demikian, motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan etos kerja profesional guru.

¹⁸ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran* (Bandung: Alfabeta, 2009). Hal 4

Dampak lain dari motivasi kerja yang tinggi adalah meningkatnya keterlibatan guru dalam pengembangan diri. Guru yang termotivasi senantiasa mencari kesempatan untuk belajar dan meningkatkan kompetensinya. Mereka bersedia mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, dan program pengembangan profesional lainnya. Keaktifan ini membuat guru selalu terbaru dengan perkembangan kurikulum, metodologi, dan teknologi pendidikan. Dengan demikian, kualitas pembelajaran yang mereka berikan juga semakin meningkat. Guru yang terus mengembangkan diri memberikan kontribusi besar dalam menciptakan inovasi pembelajaran. Motivasi kerja menjadi pendorong utama bagi guru untuk tidak merasa puas dengan kemampuan yang sudah dimiliki. Hal ini sangat penting untuk menciptakan guru yang adaptif dan siap menghadapi tantangan pendidikan masa kini.

Motivasi kerja juga berdampak pada kepuasan kerja guru secara keseluruhan. Guru yang termotivasi merasa puas dan bangga dengan profesi yang dijalannya. Mereka memiliki pandangan positif terhadap pekerjaan serta tidak mudah merasa terbebani oleh tugas-tugas rutin. Kepuasan kerja ini membuat guru merasa nyaman di lingkungan sekolah dan memiliki loyalitas tinggi terhadap institusi. Guru yang puas dengan pekerjaannya juga cenderung memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan sejawat. Lingkungan kerja yang harmonis mendorong kolaborasi antar guru dan menciptakan sinergi dalam menjalankan program-program sekolah. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi akan lebih mudah merasa stres, jenuh, dan tidak puas terhadap kondisi kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja berkontribusi langsung terhadap stabilitas emosional dan kesejahteraan psikologis guru.

Dalam konteks hubungan sosial di sekolah, motivasi kerja juga memengaruhi cara guru berinteraksi dengan siswa, kolega, dan pimpinan. Guru yang termotivasi cenderung menunjukkan sikap ramah, terbuka, dan komunikatif. Mereka membangun hubungan yang positif dan saling menghargai dengan seluruh warga sekolah. Hal ini menciptakan lingkungan sosial yang sehat dan kondusif bagi proses pendidikan. Motivasi yang kuat membuat guru lebih toleran dan sabar dalam menghadapi beragam karakter siswa. Komunikasi yang baik antara guru dan siswa dapat meningkatkan kepercayaan diri siswa dan menciptakan iklim belajar yang positif. Guru yang memiliki relasi sosial yang baik di sekolah akan lebih mudah berkontribusi dalam tim kerja. Oleh karena itu, motivasi kerja turut membentuk iklim organisasi yang sehat di sekolah.

Motivasi kerja yang tinggi juga berdampak pada pengelolaan kelas yang efektif. Guru yang termotivasi mampu menciptakan suasana kelas yang aktif, interaktif, dan menyenangkan. Mereka tidak hanya menyampaikan materi secara monoton, tetapi juga

melibatkan siswa dalam proses pembelajaran. Keterlibatan aktif siswa dalam kelas sangat dipengaruhi oleh antusiasme guru. Guru yang bersemangat dapat menularkan energi positif kepada siswa. Hal ini menciptakan interaksi yang dinamis dan mendukung pencapaian tujuan pembelajaran. Sebaliknya, guru yang tidak termotivasi seringkali menjalankan pengajaran secara pasif dan tidak mampu mengendalikan dinamika kelas. Maka dari itu, motivasi kerja menjadi fondasi dalam menciptakan manajemen kelas yang sukses.¹⁹

Motivasi juga berdampak terhadap kemampuan guru dalam menyelesaikan masalah secara efektif. Guru yang memiliki motivasi tinggi biasanya memiliki sikap positif dan terbuka dalam menghadapi tantangan. Mereka tidak mudah menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan permasalahan pembelajaran maupun sosial. Dalam menghadapi siswa yang memiliki kesulitan belajar, guru termotivasi akan mencoba berbagai strategi pembelajaran. Kemauan untuk mencoba hal baru lahir dari dorongan internal yang kuat. Motivasi membantu guru untuk tetap tenang dan objektif dalam situasi sulit. Kemampuan menyelesaikan masalah ini merupakan salah satu indikator penting dari efektivitas kerja guru. Oleh karena itu, motivasi kerja memperkuat kompetensi guru dalam mengambil keputusan yang tepat.

Motivasi kerja merupakan faktor fundamental yang memengaruhi hampir seluruh aspek kinerja dan profesionalisme guru. Dampaknya terlihat dari peningkatan kualitas pembelajaran, pengelolaan kelas, relasi sosial, hingga kontribusi terhadap pengembangan sekolah. Guru yang memiliki motivasi tinggi mampu memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan lembaga tempatnya mengabdikan. Oleh karena itu, pemeliharaan dan peningkatan motivasi kerja guru harus menjadi prioritas dalam manajemen pendidikan. Kepala sekolah, pengawas, dan pemangku kepentingan lainnya perlu menciptakan ekosistem yang mendukung pertumbuhan motivasi guru. Melalui apresiasi, dukungan profesional, lingkungan kerja yang sehat, dan komunikasi yang terbuka, motivasi kerja dapat terus dijaga. Jika motivasi kerja guru terpelihara, maka kualitas pendidikan secara keseluruhan akan mengalami peningkatan yang berkelanjutan. Dengan demikian, motivasi kerja bukan hanya kebutuhan individu, melainkan kebutuhan sistemik dalam pendidikan.

¹⁹ Saifullah, "Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima)," *Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2020). <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/340>

Kesimpulan

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk bekerja secara optimal. Kepala sekolah dituntut tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangkitkan semangat kerja guru melalui pendekatan personal, komunikasi yang efektif, serta keteladanan dalam menjalankan tugas. Motivasi kerja guru menjadi faktor kunci dalam keberhasilan proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Oleh karena itu, dukungan moral dan profesional dari kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja tersebut.

Peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengarahkan, tetapi juga mampu memberikan inspirasi dan motivasi kepada guru agar bekerja dengan optimal. Kepala sekolah yang komunikatif, adil, dan mampu memberikan penghargaan terhadap kinerja guru cenderung meningkatkan semangat kerja serta loyalitas para guru terhadap sekolah. Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah, suasana kerja, dan hubungan interpersonal di lingkungan sekolah. Kepala sekolah yang mampu membina hubungan yang baik, memberikan kepercayaan, serta mendorong pengembangan profesional guru dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab dalam diri guru. Ini berdampak positif pada kinerja, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

Namun, masih terdapat tantangan yang perlu diatasi seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya pelatihan, serta kurangnya dukungan dalam pengembangan karier guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu bersikap proaktif dalam mengidentifikasi hambatan-hambatan tersebut dan mencari solusi bersama, baik melalui internal sekolah maupun bekerja sama dengan pihak luar. Dengan peran yang strategis dan aktif, kepala sekolah dapat menjadi motor penggerak peningkatan mutu pendidikan melalui motivasi kerja guru yang tinggi.

Saran dan Ucapan Terima Kasih

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah disarankan agar lebih intens dalam menjalin komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan seluruh guru. Komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan saling percaya. Kepala sekolah

juga perlu mendengarkan aspirasi dan masukan dari guru sebagai bentuk apresiasi terhadap peran mereka dalam menjalankan tugas pendidikan.

Selanjutnya, kepala sekolah perlu memberikan penghargaan dan pengakuan atas prestasi atau dedikasi guru, baik dalam bentuk materi maupun non-materi. Penghargaan seperti sertifikat, ucapan terima kasih, atau bahkan sekadar pengakuan dalam forum resmi dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kerja keras mereka dihargai dan menjadi bagian penting dalam kemajuan sekolah. Selain itu, perlu diadakan program pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi para guru. Kepala sekolah diharapkan mampu memfasilitasi kegiatan peningkatan kompetensi, baik melalui pelatihan internal maupun kerja sama dengan pihak luar. Guru yang merasa berkembang secara profesional akan lebih termotivasi dalam mengajar dan lebih siap menghadapi tantangan pendidikan yang terus berubah.

Daftar Pustaka

- Abdul Wahab. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Arikunto. *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Rineka Cipta, 2022.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.450>.
- Basri. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014.
- Damayanti, Surjana, and Ahmad. "Implementasi Manajemen Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Proses Dan Lulusan." *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2022).
<https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.450>
- Dewi. "Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar." *Elementary: Islam Teacher Journal* 8, no. 2 (2020).
<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/elementary/article/view/7839>
- Hendarman. *Kepala Sekolah Sebagai Manajer Teori Dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2018.
- Mahram. "Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru MTS." *Palapa: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan* 11, no. 1 (2021).
<https://doi.org/10.36088/palapa.v11i1.3056>.
- Miles. *Analiss Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press, 1992.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.

- Munawir. “Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar.” *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 3, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.32832/jpg.v3i1.6251> .
- Muspawi. “Strategi Peningkatan Kinerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 21, no. 1 (2021).
- Musthofa. “Peran Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru.” *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 3, no. 1 (2022). <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.81> .
- Nuriati. “Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Guru Sekolah Dasar Dan Sekolah Menengah Pertama.” *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan* 4, no. 1 (2021). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1835>
- Saifullah. “Determinasi Motivasi Dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus Di SMAN Negeri 1 Kota Bima).” *Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. 2 (2020) <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/340>
- Siagian. *Teori Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Sri. *Motivasi Kepala Sekolah*. Yudha English Galery, 2018.
- Wahjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Wahyudi. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Yulia. “Peran Kepala Sekolah Sebagai Manajer Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru Di SD Negeri 012 Samarinda Kota.” *Attractive: Innovative Education Journal* 4, no. 3 (2022). <https://doi.org/10.51278/aj.v4i3.469>