

Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Dwijendra Denpasar Tahun Pelajaran 2020/2021

Adrianus Ahas

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Dwijendra

adrianusahas1898@gmail.com

I Made Kartika

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Dwijendra

kartika@undwi.ac.id

Hieronimus Sumba Sale

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Dwijendra

heronimusssale@gmail.com

Abstrak-Peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas terutama dihasilkan melalui pendidikan yang berkualitas. SMP Dwijendra Denpasar merupakan salah satu sekolah yang mencetak sumber daya manusia dengan cara peningkatan komitmen kerja guru. Peningkatan komitmen kinerja guru dipengaruhi oleh peranan kepala sekolah. Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah SMP Dwijendra? 2) Bagaimana peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja Guru di SMP Dwijendra Denpasar Tahun pelajaran 2020/2021 ? Tujuan penelitian untuk mengetahui peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Dwijendra Denpasar Tahun Pelajaran 2020/2021. Metode penelitian ini adalah metode Kualitatif dengan Teknik dokumentasi dan Teknik wawancara, sedangkan dalam pengolahan data digunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian ini adalah Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar. Metode penyajian hasil analisis data yang digunakan yaitu, metode penyajian hasil analisis data menggunakan metode informal. Teori yang digunakan adalah teori kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Dwijendra sudah sangat baik, ditunjukkan dengan adanya beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kinerja guru dan tenaga pendidik. Adapun peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu, memberikan apresiasi dan penghargaan menciptakan iklim sekolah yang positif dan nyaman, memberikan kesempatan untuk berkembang, kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, memberikan tantangan positif, mendukung kesejahteraan guru, dan membangun budaya kolaboratif.

Kata kunci: kepemimpinan, kepala sekolah, motivasi kerja guru.

I. PENDAHULUAN

Peningkatan mutu pendidikan saat ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas terutama yang dihasilkan melalui pendidikan yang berkualitas pula, sehingga pembinaan dan pengembangan pendidikan harus kita optimalkan. Pembangunan Nasional dibidang mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia indonesia dalam mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang

memungkinkan warganya mengembangkan diri sebagai manusia indonesia seutuhnya. Umedi (2011:3) mengungkapkan bahwa: "peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang integral dengan proses peningkatan sumber daya manusia". Oleh karena itu pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki daya saing secara global, baik itu siswa, guru, kepala sekolah, sekolah, birokrat atau pengambilan kebijakan dalam bidang pendidikan, orang tua dan seluruh masyarakat harus ikut sejalan dengan tujuan pendidikan nasional. Departemen menetapkan empat strategi dasar kebijakan pembangunan sector pendidikan dan kebudayaan yang meliputi:

1) Peningkatan pemerataan dan perluasan

kesempatan belajar dalam rangka pelaksanaan Gerakan Wajib belajar 9 tahun.

- 2) Peningkatan mutu proses dan hasil pendidikan.
- 3) Peningkatan relevansi pendidikan dengan kebutuhan pembangunan dan kebutuhan peserta didik, dan
- 4) Peningkatan efisiensi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa masih rendahnya kebijakan terkait dengan guru, minimnya pemberdayaan guru sebagai penegak pendidikan di sekolah. Pembahasan dalam konteks ini lebih terfokus pada disiplin kerja guru sebagai salah satu penegak pendidikan di sekolah. Upaya yang telah dilakukan pemerintah untuk menegakkan disiplin pegawai melalui jaminan hukum yaitu: Peraturan Pemerintah Nomor. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil melalui pengawasan melekat maupun keteladanan pemimpin. Ada hubungan yang sangat erat antara semangat kerja yang tinggi dan disiplin. Apabila pegawai merasa berbahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila semangat kerja rendah, maka timbulnya kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik, misalnya mereka terlalu banyak menggunakan waktu untuk keluar sekedar minum kopi, atau mereka sering datang terlambat ke kantor. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan.

Pada umumnya mereka menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang (Moekiyat, 2013:139) Disiplin juga dipengaruhi oleh hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai sehingga setiap pegawai akan merasa senang dan tenang dalam melaksanakan tugas di kantor. Untuk dapat menjalankan tugas dengan baik diperlukan pegawai yang mempunyai jiwa pengabdian dan disiplin yang tinggi. Disiplin pegawai akan dapat dicapai melalui adanya jaminan hukum berupa undang-undang dan peraturan, adanya kerja sama yang baik, serta kemampuan pimpinan untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya. Limpah James dalam Wahjosumidjo (2001) mengemukakan, studi keberhasilan sekolah menunjukkan bahwa kepala sekolah adalah orang yang

menentukan fokus dan suasana sekolah. Oleh sebab itu dikatakan pula bahwa keberhasilan sekolah adalah sekolah yang memiliki pimpinan yang berhasil (*effective leaders*). Pimpinan sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa.

Pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka dan yang menentukan lingkungan sekolah untuk mereka. Untuk mendisiplinkan guru di sekolah diperlukan seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala sekolah tidak hanya dituntut menguasai bidangnya (*profesional knowledge*) namun yang lebih penting yaitu perlu dimiliki "*caretaker*" unggul merupakan perwujudan adanya keharmonisan antara pikiran (*thought*), kata (*word*), dan perbuatan (*deeds*). Untuk itu seorang kepala sekolah yang baik bukan hanya mengandalkan tindakan yang nyata tentang segala sesuatu yang dipikirkan dan diucapkan. Selain itu kepala sekolah juga harus pandai mengkomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan para anggota organisasi dalam hal ini adalah guru. Pada sisi komunikasi, yang lebih penting adalah kemampuan untuk mendengarkan (*listening skill*), kemampuan untuk membaca (*reading skill*), kemampuan mengekspresikan secara lisan, bukan hanya masalah bagaimana mempermainkan atau memperindah kata-kata tetapi yang lebih penting justru bagaimana dengan kata-kata itu bisa membangun rasa percaya diri. Bahkan lebih jauh lagi, seorang pemimpin (kepala sekolah) dapat dikatakan dipercaya apabila kata-kata, pikiran, dan perbuatan ada dalam keharmonisan.

II. METODE

Rancangan Penelitian

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan teknik dokumentasi dan teknik wawancara,

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di SMP Dwijendra Denpasar dengan alamat Jalan Kamboja Nomor 17 Denpasar, Bali.

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah “Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Dwijendra Denpasar

Penentuan Sumber Data

Sumber data penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan subjek penelitian yaitu, Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar. Data sekunder diperoleh dari sumber atau dokumen-dokumen dengan cara mempelajari berbagai literature yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang terdiri atas buku-buku, dan situs internet yang berhubungan dengan penelitian. Salim. (2019:104).

Analisis Data

Data dikumpulkan, selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu suatu cara menganalisis data dengan cara menguraikan atau menyusun data secara sistematis sehingga diperoleh suatu simpulan umum. Teori yang digunakan yaitu, teori kepemimpinan (Syafaruddin dan Asrul:2015). Hersey dan Blanchard (1982) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Metode penyajian hasil analisis data menggunakan metode informal, yaitu penyajian hasil analisis data dengan menggunakan kata-kata.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara dengan Bapak I Ketut Budayasa, selaku Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar. Berikut ini hasil Wawancara dengan kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar. di Kantor kepala Sekolah SMP Dwijendra, 10 Mei 2021

- 1) Bagaimana cara Bapak selaku Kepala Sekolah untuk meningkatkan kinerja Guru di SMP Dwijendra Denpasar?

“Tugas seorang pemimpin tentu tidak mudah, seperti membalik telapak tangan, meningkatkan kerja guru tentu itu sebuah kewajiban dari seorang pemimpin, namun yang harus kita pahami tidak cukup meningkatkan kinerja guru, tetapi harus diimbangi dengan skil dan kemampuan

memanajerial yang cukup, serta menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja guru, dengan cara memberikan strategi yang sesuai dalam merangsang kinerja guru menjadi lebih baik antara lain, melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan penghargaan”

Adapun strategi antara lain melalui pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi dan penghargaan sebagai berikut;

- a) Disiplin, saya selaku Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar, selalu menekankan atau menegakkan disiplin kepada para guru agar berangkat lebih awal dari siswanya. Disiplin disini tidak hanya untuk para siswa saja, tetapi guru juga harus disiplin untuk memberikan contoh atau tauladan kepada para siswa;
- b) Motivasi, saya selaku Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar selalu memberikan motivasi kepada para guru, karyawan dan para siswanya. Karena setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda. Hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan motivasi para guru;
- c) Reward dan punishment, saya selaku kepala sekolah SMP Dwijendra Denpasar memberikan reward bagi guru yang punya prestasi serta disiplin dan sebaliknya memberikan punishment kepada guru-guru yang membangkang. Meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, Guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

Adapun upaya lain yang dilakukan oleh Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar untuk meningkatkan kinerja Guru antara lain:

- a. Memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya;
- b. Memberi bimbingan, pengarahan dan

dorongan untuk berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan;

- c. Memberi keyakinan kepada guru dalam mengerjakan tugasnya;
- d. Penelitian juga memberikan Pertanyaan, kepada Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar.

2) Bagaimana Peran Bapak Selaku Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Dwijendra Denpasar?

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak I Ketut Budayasa, ST, selaku kepala sekolah SMP Dwijendra Denpasar, Beliau menjelaskan strategi apa yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan bagaimana menciptakan situasi yang harmionis, kondusif yaitu: “Sejauh ini, saya selaku kepala sekolah SMP Dwijendra Denpasar menggunakan strategi meningkatkan profesionalisme guru dengan cara mengikutkan, baik pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti pembinaan PLPG (Pendidikan dan Latihan Profesi Guru), dimana program ini merupakan pengembangan pola pikir seorang tenaga kependidikan, dan kegiatan ini memang sudah lama diikuti untuk meningkatkan kinerja kerja guru, para guru ini diharapkan mampu menerapkan ilmu yang telah didapat dari pelatihan tersebut diterapkan di lembaga ini.

Terkadang saya juga mengawasi mereka dalam proses KBM, untuk melihat bagaimana mereka mengajar, media apa yang digunakan dan lain sebagainya. Hal ini untuk mengetahui sejauh mana mereka sudah menerapkan ilmu dari diklat yang mereka jalani itu, jika memang harus perlu pelatihan lagi maka saya akan mengirim mereka untuk mengikuti pelatihan.

Dan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif saya memberi dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, yaitu dengan mengintruksikan kepada semua tenaga pendidik di SMP Dwijendra Denpasar melalui pembinaan disiplin, mengadakan seminar dan pelatihan.”

3) Bagaimana Cara Bapak untuk Memotivasi Kerja Guru?

Peran saya selaku Kepala Sekolah SMP Dwijendra, tidak lain tidak bukan untuk

menyukseskan segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan akademik, tentu untuk mencapai kesuksesan tersebut butuh kerja keras dan semangat serta motivasi yang kuat, untuk mencapai kesuksesan tersebut, ada beberapa bentuk kegiatan yang saya lakukan untuk selalu memberikan motivasi kepada jajaran saya, yakni:

- a) Dorongan, saya selaku Kepala Sekolah selalu memberikan dorongan kepada jajaran saya, untuk selalu bekerja sesuai SOP dan sebagai pendidik diharuskan selalu mengasah kemampuan kita, dengan cara selalu belajar apa yang penting ada manfaatnya

b) Mengajar.

Kegiatan mengajar ini akan selalu saya monitoring sendiri, mengingat kegiatan mengajar ini adalah kegiatan kewajiban setiap Pendidik, dan saya selaku Pimpinan, selalu memberikan arahan dan menekankan, untuk mengajar dengan iklas

c) Evaluasi.

Evaluasi ini saya lakukan untuk mengetahui sejauh mana kegiatan dan pembelajaran yang dilakukan oleh setiap jajaran saya.

d) Disiplin.

Saya selaku Kepala sekolah SMP Dwijendra Denpasar, selalu menekankan atau menegakkan disiplin kepada para guru agar berangkat lebih awal dari siswanya. Disiplin di sini tidak hanya untuk para siswa saja, tetapi guru juga harus disiplin untuk memberikan contoh atau tauladan kepada para siswa;

e) *Reward dan punishment.*

Saya selaku kepala sekolah SMP Dwijendra Denpasar memberikan reward bagi guru yang punya prestasi serta disiplin dan sebaliknya memberikan punishment kepada guru-guru yang membangkang, meningkatkan kegiatan yang produktif dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Dengan penghargaan, Guru akan terangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif.

4) Adakah faktor pendukung dan penghambat dalam memotivasi kerja Guru?

Dalam hal memberikan dorongan dan motivasi kepada jajaran saya, saya selaku pemimpin yang baru di SMP Dwijendra tentu masih banyak belajar dari rekan-rekan dan senior saya, sejauh

ini tidak ada kendala ya dalam hal memberikan motivasi dan dorongan teman-teman untuk selalu mengajar dengan iklas, hanya saja saya selaku pemimpin yang digolongkan baru disini dan saya harus beradaptasi dengan jajaran saya.

Pembahasan

Sebagai Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar, terdapat beberapa langkah strategis yang dapat diambil untuk meningkatkan kinerja guru demi tercapainya mutu pendidikan yang optimal di sekolah, antara lain:

- 1) Pengembangan profesionalisme guru kepala sekolah mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan, workshop, seminar, dan kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Selain itu, sekolah memfasilitasi guru dalam mengikuti kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) guna memperbarui pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan perkembangan kurikulum dan teknologi pembelajaran.
- 2) Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi, serta memberikan umpan balik yang membangun, guru akan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Kepala sekolah juga berperan sebagai pemimpin yang inspiratif, terbuka terhadap masukan, dan peduli terhadap kesejahteraan guru.
- 3) Supervisi Akademik yang Terencana dan Terarah.
Kepala sekolah melakukan supervisi secara rutin dan terjadwal untuk memantau serta mengevaluasi proses pembelajaran. Supervisi dilakukan tidak hanya sebagai kontrol, tetapi juga sebagai bentuk pendampingan agar guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Hasil supervisi dijadikan dasar dalam memberikan pembinaan lebih lanjut.
- 4) Pemanfaatan Teknologi dalam Pembelajaran.

Guru didorong untuk mengintegrasikan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah menyediakan sarana dan pelatihan penggunaan teknologi, seperti penggunaan *Learning Management System* (LMS), aplikasi pembelajaran digital, dan media interaktif lainnya.

- 5) Penguatan Budaya Sekolah yang Positif.
Kepala sekolah bersama seluruh warga sekolah membangun budaya kerja yang berlandaskan pada nilai-nilai disiplin, tanggung jawab, kerjasama, dan integritas. Budaya sekolah yang positif akan menciptakan suasana kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.
- 6) Evaluasi Kinerja Secara Berkala.
Evaluasi kinerja dilakukan melalui penilaian kinerja guru (PKG), observasi kelas, dan hasil belajar siswa. Evaluasi ini dijadikan sebagai bahan refleksi dan dasar dalam merancang program peningkatan kinerja berikutnya. Guru yang memiliki kinerja baik diberi apresiasi, sementara yang belum optimal diberikan pembinaan dan pendampingan.
- 7) Kolaborasi dan Komunikasi Efektif
Kepala sekolah mendorong terwujudnya komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antar guru. Melalui forum-forum seperti rapat guru, kelompok kerja guru, serta kegiatan kolaboratif lintas mata pelajaran, tercipta ruang berbagi praktik baik yang dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.
Sebagai Kepala Sekolah SMP Dwijendra Denpasar, peran utama dalam meningkatkan motivasi kerja guru sangat krusial karena motivasi yang tinggi akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Adapun peran yang dijalankan dalam meningkatkan motivasi kerja guru antara lain:
 - 1) Memberikan Apresiasi dan Penghargaan
Pengakuan atas prestasi dan kerja keras guru menjadi salah satu cara efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Kepala sekolah memberikan penghargaan baik dalam bentuk verbal (pujian) maupun non-verbal (sertifikat, insentif, atau penugasan strategis) sebagai bentuk apresiasi terhadap

- kinerja guru yang baik.
- 2) Menciptakan Iklim Sekolah yang Positif dan Nyaman.
Kepala sekolah berperan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, terbuka, dan mendukung. Suasana kerja yang nyaman dapat mendorong guru untuk bekerja lebih maksimal tanpa tekanan yang berlebihan.
 - 3) Memberikan Kesempatan untuk Berkembang
Kepala sekolah mendukung dan memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan diri lainnya. Dengan adanya kesempatan tersebut, guru merasa dihargai dan terdorong untuk terus belajar serta meningkatkan kualitas pengajarannya.
 - 4) Kepemimpinan yang Visioner dan Inspiratif
Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, serta menjadi teladan dalam sikap dan etos kerja. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan rasa percaya dan loyalitas guru terhadap visi dan misi sekolah.
 - 5) Komunikasi yang Efektif dan Humanis
Kepala sekolah membangun komunikasi dua arah yang terbuka dengan seluruh guru. Dengan mendengarkan keluhan, ide, dan saran dari guru, tercipta rasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan sekolah.
 - 6) Memberikan Tantangan Positif.
Kepala sekolah memberikan tugas atau tanggung jawab tertentu yang menantang namun sesuai dengan kemampuan guru, seperti menjadi koordinator kegiatan, pembimbing lomba, atau pemateri. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan diri guru dan rasa memiliki terhadap sekolah.
 - 7) Mendukung Kesejahteraan Guru
Kepala sekolah turut memperjuangkan kesejahteraan guru baik dari segi finansial maupun non-finansial. Upaya seperti mengelola dana BOS secara transparan, mengajukan tunjangan atau bantuan profesi, serta memperhatikan

keseimbangan beban kerja, menjadi salah satu bentuk nyata dukungan yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru.

- 8) Membangun Budaya Kolaboratif
Kepala sekolah mendorong kerja sama antarguru dalam pengembangan pembelajaran, menyusun perangkat ajar, dan menyelesaikan tantangan di sekolah. Rasa kebersamaan ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja secara kolektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Dwijendra, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk memotivasi kerja guru. Cara-cara tersebut meliputi pemberian penghargaan, dukungan dalam pengembangan profesional, membangun hubungan kekeluargaan, pemberian tanggung jawab, serta evaluasi yang bersifat membangun. Strategi ini mencerminkan pemahaman kepala sekolah terhadap pentingnya motivasi sebagai faktor utama dalam peningkatan kinerja guru.

- 1) Pemberian Penghargaan
Pemberian penghargaan, baik secara formal maupun informal, merupakan bentuk motivasi ekstrinsik yang efektif. Ini sejalan dengan teori motivasi dari Herzberg, yang menyebutkan bahwa pengakuan dan apresiasi termasuk dalam faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Di SMP Dwijendra, guru yang berprestasi diberikan ucapan terima kasih secara terbuka, piagam penghargaan, dan dalam beberapa kasus, diberi kesempatan mengikuti pelatihan atau program khusus.
- 2) Dukungan terhadap Pengembangan Profesional
Kepala sekolah memberikan dukungan kepada guru untuk mengikuti pelatihan, workshop, atau seminar. Hal ini sesuai dengan teori Maslow, terutama pada kebutuhan aktualisasi diri, di mana individu terdorong untuk berkembang dan memaksimalkan potensinya. Guru merasa dihargai dan dipercaya ketika diberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensinya.
- 3) Membangun Hubungan Kekeluargaan
Hubungan kerja yang baik antara kepala sekolah dan guru menjadi fondasi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Pendekatan

kekeluargaan yang diterapkan menciptakan rasa aman dan nyaman, yang juga termasuk dalam kebutuhan dasar

4) Pemberian Tanggung Jawab dan Kepercayaan

Kepala sekolah memberikan kepercayaan kepada guru untuk mengelola program atau kegiatan sekolah.

5) Evaluasi yang Konstruktif

Evaluasi dilakukan secara rutin, namun dengan pendekatan yang tidak menghakimi. Evaluasi yang memberikan umpan balik membangun, membuat guru lebih terbuka terhadap perbaikan. Ini juga berkaitan dengan prinsip pembelajaran reflektif dan motivasi internal, dimana guru diberi kesempatan untuk berkembang berdasarkan masukan yang objektif.

Faktor Pendukung Beberapa faktor yang mendukung keberhasilan kepala sekolah dalam memotivasi kerja guru di SMP Dwijendra antara lain:

1) Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Humanis dan Terbuka

Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif dan terbuka terhadap masukan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang sehat, di mana guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan ini memperkuat hubungan interpersonal dan meningkatkan motivasi guru secara signifikan.

2) Dukungan dari Komite dan Yayasan Sekolah

Adanya dukungan dari pihak yayasan atau komite sekolah dalam bentuk anggaran untuk pelatihan, penghargaan, maupun kegiatan sekolah turut menjadi faktor penting dalam mendukung motivasi guru. Dengan adanya anggaran tersebut, kepala sekolah bisa memberikan fasilitas dan kesempatan pengembangan diri yang lebih luas kepada para guru.

3) Lingkungan Kerja yang Kondusif

Budaya kerja yang harmonis, saling mendukung, serta minim konflik antar guru menciptakan rasa nyaman.

Lingkungan ini memperkuat motivasi intrinsik guru untuk bekerja secara maksimal.

4) Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Fasilitas belajar-mengajar yang cukup memadai, seperti ruang kelas yang layak, media pembelajaran, dan akses teknologi, juga menjadi faktor penting yang mendukung semangat kerja guru.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah SMP Dwijendra sudah sangat baik, ditunjukkan dengan adanya beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kinerja guru dan tenaga pendidik. Adapun peranan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru yaitu, memberikan apresiasi dan penghargaan menciptakan iklim sekolah yang positif dan nyaman, memberikan kesempatan untuk berkembang, kepemimpinan yang visioner dan inspiratif, memberikan tantangan positif, mendukung kesejahteraan guru, dan membangun budaya kolaboratif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmara Husan. 2017. Teori dan Aplikasi Kepemimpinan, Bandung: ALFABETA
- Didi Pianda 2018, Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Suka Bumi: CV Jejak
- Firman. 2015. Administarsi Pendidik menuju sekolah Efektif, Makasar: Aksar Timur
- Hidayat. 2019. Kepemimpinan Supervise Pendidikan, Banten: Yayasan Pendidikan dan sosila Indonesia Maju.
- Ismanta Hadi. 2015. Kepemimpinan Sekolah Unggula, Sudiarjo: Learning Center
- Khusanul Wardan 2020, Motivasi Kerja Guru dalam Pembelajaran, Bandung: Medsan.co.id
- Pianda Didi. 2018. Kinerja Guru, Kompetensi Guru, Motivasi Keraj, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Suka Bumi Jawa Barat: CV Jejak
- Raihani. 2010. Kepemimpinan Sekolah Transformatif. Jakarta: Printing Cemerlang
- Siagian P. Sondang. 2015. Teori & Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rinka Cipta
- Soemanto wasty. 1960. Kepemimpinan dalam Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasioal

- Sukiyati. 2019. Good Leadersip Kepemimpinan Era Gelobalisasi Pendidikan. Surabaya: Jakad media Publishing.
- Suwanto 2019, Budaya Kerja Guru,Jogkjakarta:CV Gre Publihsing
- Thoha Miftah. 2013. Kepemimpinan dalam Manjemen, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yahya Sani. 2017. Guru sebagai Pemimpin, Lampung: Profesioan Publishing
- [www.https://core.ac.uk/download/pdf/267075353.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/267075353.pdf) diakses 22/02/2021
- [www.http://repository.radenintan.ac.id/501/1/skr_ipsi_pdf.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/501/1/skr_ipsi_pdf.pdf) diakse diakses 13/02/2021
- [www.http://repository.radenintan.ac.id/5567/1/S_kripsi%20Full.pdf](http://repository.radenintan.ac.id/5567/1/S_kripsi%20Full.pdf) diakses 13/02/2021
- [www.https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/14171/2/T1_162013029_BAB%20II.pdf](https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/14171/2/T1_162013029_BAB%20II.pdf) diakses 13/02/2021
- [www..https://books.google.co.id/books?id=uz3DwAAQBAJ&pg=PA180&dq=DATA+AN+TEKNIK+WAWANCARA&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjvq66qqv3uAhXY7XMBHeRRAfIQuwUwBHoECAIQBg#v=onepage&q=DATA%20DAN%20TEKNIK%20WAWANCARA&](https://books.google.co.id/books?id=uz3DwAAQBAJ&pg=PA180&dq=DATA+AN+TEKNIK+WAWANCARA&hl=id&sa=X&ved=2ahUKEwjvq66qqv3uAhXY7XMBHeRRAfIQuwUwBHoECAIQBg#v=onepage&q=DATA%20DAN%20TEKNIK%20WAWANCARA&)