

The Role Of The School Principal As A Motivator At YPPGI Wiringgambut Junior High School, Lanny Jaya Regency, Papua Highlands Province**Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Di SMP YPPGI Wiringgambut Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan**

**Denius Kogoya¹, Ewendi W. Mangolo², Juliana Waromi³, C. Tanta⁴, Monika Gultom⁵,
Diki Kurniawan⁶**

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Cenderawasih^{1,2,3,4,5,6}

Email: deniuskogoyakogoya@gmail.com¹, ewendimangolo@rocketmail.com²,
jullywr77@gmail.com³, tanta@fkip.uncen.ac.id⁴, monikagultom73@gmail.com⁵,
dikikurniawan84@gmail.com⁶

*Corresponding Author

Received : 25 February 2026, Revised : 15 Maret 2026, Accepted : 26 April 2026.

ABSTRACT

A study was conducted on the principal's role as a motivator at Yppgi Wiringgambut Junior High School, Lanny Jaya Regency, Papua Pegunungan Province. The objective of the study was to analyze the principal's role as a motivator in managing the school's physical environment, creating a conducive work climate, enforcing discipline among teachers and educational staff, motivating teachers and educational staff, rewarding high-achieving teachers, providing learning resources for teacher professional development, and identifying supporting and inhibiting factors for the principal's role as a motivator in improving teacher performance. This research is descriptive qualitative. The population was the entire school community, and the informants were the principal and six teachers. Data were obtained using interview guidelines, observation, and documentation. Data validity was verified based on research accuracy and triangulation. Data were then analyzed through data reduction, data presentation, conclusion drawing, and verification. The results of the study showed that the principal's role as a motivator is 1) actively managing the physical environment by arranging classrooms, teachers' rooms, and school infrastructure, involving teachers and students in environmental maintenance, and providing motivation and role models in maintaining cleanliness and comfort, 2) creating a conducive work climate that can increase motivation, a sense of security, and teacher responsibility through an open, fair attitude, two-way communication, and a family approach, 3) Enforcing discipline for teachers and education personnel is carried out clearly, fairly, and consistently, with a persuasive approach and personal coaching before giving sanctions, 4) Providing motivation to teachers consistently influences work enthusiasm, self-confidence, loyalty, and quality of teacher performance, 5) The role of the principal as a motivator in giving awards openly, fairly and objectively so as to foster healthy competition and motivation to achieve among teachers, 6) providing learning resources to support teacher professional development with the availability of books, modules, internet access, computers, and opportunities to participate in training, 7) Factors supporting the success of the principal as a motivator include: open communication, role models, professional development opportunities, harmonious work atmosphere, and conducive work climate. Inhibiting factors include limited facilities and infrastructure, minimal school budget, remote geographical conditions, high administrative workload, varying teacher discipline, and teacher socio-economic conditions.

Keywords: School Principal's, Motivator, Teacher Performance.

ABSTRAK

Telah dilakukan penelitian tentang kepala sekolah sebagai motivator di SMP YPPGI Wiringgambut Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua Pegunungan. Tujuan penelitian adalah menganalisis peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatur lingkungan fisik sekolah, suasana iklim kerja yang kondusif, menegakkan disiplin guru dan tenaga kependidikan, memberi motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan, memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi dan menyediakan sumber belajar

untuk pengembangan profesional guru serta faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Populasi adalah seluruh warga sekolah dan informan adalah kepala sekolah dan guru sebanyak 6 orang. Data diperoleh menggunakan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi dan dilakukan keabsahan data berdasarkan kecermatan dalam penelitian dan triangulasi selanjutnya data dianalisis melalui reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Hasil penelitian diperoleh peran kepala sekolah sebagai motivator yaitu 1) mengatur lingkungan fisik secara aktif menata ruang kelas, ruang guru, dan sarana-prasarana sekolah, melibatkan guru dan siswa dalam perawatan lingkungan, serta memberikan motivasi dan teladan dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan, 2) menciptakan suasana iklim kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, rasa aman, dan tanggung jawab guru melalui sikap terbuka, adil, komunikasi dua arah, dan pendekatan kekeluargaan, 3) Menegakkan disiplin guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara jelas, adil, dan konsisten, dengan pendekatan persuasif dan pembinaan personal sebelum pemberian sanksi, 4) memberikan motivasi secara konsisten mempengaruhi semangat kerja, rasa percaya diri, loyalitas, dan kualitas kinerja guru, 5) Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberi penghargaan secara terbuka, adil, dan objektif sehingga menumbuhkan kompetisi sehat dan motivasi untuk berprestasi di antara guru, 6) menyediakan sumber belajar mendukung pengembangan profesional guru dengan ketersediaan buku, modul, akses internet, komputer, dan kesempatan mengikuti pelatihan, 7) Faktor pendukung keberhasilan kepala sekolah sebagai motivator meliputi: komunikasi terbuka, keteladanan, kesempatan pengembangan profesional, suasana kerja harmonis, dan iklim kerja kondusif. Faktor penghambat mencakup keterbatasan sarana dan prasarana, minimnya anggaran sekolah, kondisi geografis yang jauh, beban kerja administrasi yang tinggi, disiplin guru yang bervariasi, dan kondisi sosial-ekonomi guru.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru.

1. Pendahuluan

Pendidikan merupakan sarana utama dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja tenaga pendidik, khususnya guru, karena guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing, fasilitator, dan teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi aspek penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam menjalankan perannya sebagai motivator.

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki tanggung jawab besar dalam menggerakkan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Menurut Mulyasa (2019), kepala sekolah memiliki enam peran utama, yaitu sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, dan motivator. Dari keenam peran tersebut, peran sebagai motivator memiliki posisi yang sangat strategis, karena motivasi merupakan faktor internal yang dapat menumbuhkan semangat, loyalitas, dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi dengan baik akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih optimal, berinovasi dalam pembelajaran, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja yang dicapainya.

Motivasi kerja guru tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan pribadi, keinginan berprestasi, dan nilai-nilai profesional yang dipegang guru, sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan lingkungan kerja, dukungan kepala sekolah, rekan sejawat, serta kebijakan lembaga pendidikan. Dalam konteks ini, kepala sekolah memiliki peranan penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas prestasi, serta memberikan dorongan dan bimbingan secara berkelanjutan. Sejalan dengan pendapat Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2017), motivasi kerja akan meningkat ketika individu merasa dihargai, memiliki kesempatan berkembang, serta mendapatkan dukungan moral dari atasan.

Kepala sekolah sebagai motivator harus mampu menumbuhkan semangat kerja guru dengan menggunakan berbagai pendekatan yang sesuai dengan kebutuhan dan karakter masing-masing guru. Wahjosumidjo (2011) menjelaskan bahwa kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan perannya sebagai motivator akan mampu memengaruhi bawahannya melalui komunikasi yang baik, pemberian penghargaan, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh semangat. Dengan demikian, kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam membangun motivasi intrinsik guru, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dan mutu pembelajaran di sekolah.

Dalam realitas di lapangan, termasuk di SMP YPPGI Wiringgambut, peran kepala sekolah sebagai motivator masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa guru masih menunjukkan kinerja yang belum optimal, seperti rendahnya kedisiplinan dalam hadir tepat waktu, kurangnya kesiapan dalam menyusun perangkat pembelajaran, serta lemahnya inovasi dalam penerapan metode mengajar yang menarik dan efektif. Selain itu, masih terdapat guru yang kurang aktif dalam kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan atau workshop, yang sebenarnya sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional mereka. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja dan motivasi sebagian guru masih perlu ditingkatkan.

Salah satu faktor penyebabnya adalah kurangnya pembinaan dan dorongan motivasi yang berkelanjutan dari kepala sekolah. Beberapa kepala sekolah cenderung lebih fokus pada aspek administratif, seperti pengelolaan keuangan dan pelaporan, sementara aspek pembinaan sumber daya manusia sering kali kurang mendapat perhatian. Padahal, menurut Suharsaputra (2013), keberhasilan kepala sekolah tidak hanya diukur dari kemampuan manajerialnya, tetapi juga dari kemampuannya dalam memotivasi dan membina guru agar bekerja dengan penuh dedikasi. Kepala sekolah harus mampu menjadi inspirator dan pemberi semangat yang dapat menggerakkan guru menuju perubahan positif.

Motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap profesinya, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, serta berupaya terus meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, guru yang motivasinya rendah cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban formal tanpa inovasi dan kreativitas. Kondisi ini tentu akan berdampak pada rendahnya mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai motivator memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan setiap guru merasa dihargai, didukung, dan ditantang untuk berprestasi.

Dalam konteks geografis dan sosial, SMP YPPGI Wiringgambut berada di wilayah yang memiliki keterbatasan sarana dan prasarana pendidikan. Situasi ini menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat dan inspiratif. Kepala sekolah harus mampu menciptakan motivasi kerja yang tinggi di tengah keterbatasan, dengan menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat kerja kolektif di antara guru-guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2017) bahwa kepala sekolah di daerah dengan keterbatasan sumber daya dituntut memiliki kreativitas dan kemampuan komunikasi interpersonal yang baik untuk menumbuhkan semangat kerja guru.

Motivasi kerja yang tumbuh dari kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menciptakan budaya kerja yang positif. Kepala sekolah sebagai motivator dapat menggunakan berbagai strategi, seperti memberikan penghargaan atas prestasi, memberikan umpan balik konstruktif, menyelenggarakan kegiatan kebersamaan, serta memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada guru dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya menjadi pengawas, tetapi juga menjadi sumber inspirasi yang dapat membangkitkan semangat kerja seluruh warga sekolah. Uno (2016) menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja individu, karena motivasi menjadi pendorong utama seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Selain itu, peningkatan motivasi guru juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Guru yang mendapatkan motivasi dan dukungan dari kepala sekolah akan merasa dihargai dan

memiliki rasa memiliki terhadap sekolah. Rasa memiliki ini akan menumbuhkan loyalitas dan keinginan untuk memberikan kinerja terbaik. Oleh sebab itu, kepala sekolah perlu mengembangkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan humanis, yang menempatkan guru sebagai mitra kerja dalam mengembangkan mutu sekolah. Kepala sekolah yang memiliki kepekaan terhadap kebutuhan dan perasaan bawahannya akan lebih mudah menumbuhkan motivasi kerja yang tinggi di lingkungan sekolah.

Hasil observasi menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran, beberapa guru masih menggunakan metode mengajar yang bersifat konvensional dan kurang bervariasi. Pembelajaran cenderung berpusat pada guru, dengan dominasi metode ceramah dan minim penggunaan strategi pembelajaran aktif. Akibatnya, partisipasi siswa dalam proses pembelajaran terlihat rendah, ditandai dengan kurangnya keterlibatan siswa dalam diskusi, tanya jawab, maupun kerja kelompok. Selain itu, pengelolaan kelas belum berjalan secara optimal. Pada beberapa kelas, guru kurang mampu mengelola waktu pembelajaran dengan efektif, sehingga tujuan pembelajaran tidak tercapai secara maksimal. Pemanfaatan media dan sumber belajar juga masih terbatas, meskipun sekolah telah menyediakan sarana pendukung pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada rendahnya minat dan motivasi belajar siswa. Dari aspek profesionalisme, observasi juga menunjukkan bahwa sebagian guru belum melakukan refleksi terhadap praktik pembelajaran yang dilaksanakan. Guru cenderung mengulangi pola mengajar yang sama tanpa melakukan inovasi, serta masih memiliki persepsi bahwa supervisi merupakan kegiatan penilaian semata, bukan sebagai sarana pembinaan profesional. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa keterbatasan waktu kepala sekolah akibat tingginya beban tugas administratif dan manajerial. Kondisi ini menyebabkan intensitas pemberian motivasi, pendampingan, dan supervisi klinis kepada guru belum dapat dilakukan secara optimal dan berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian tentang “Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP YPPGI Wiringgambut” penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai motivator, faktor-faktor yang mempengaruhinya, serta implikasinya terhadap peningkatan kinerja guru. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dan praktisi pendidikan dalam merancang program pembinaan dan pelatihan kepala sekolah yang berorientasi pada penguatan kemampuan motivasional dan kepemimpinan transformasional.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan studi kasus yang berlandaskan pada paradigma postpositivisme untuk memahami fenomena secara mendalam dan alamiah. Data dikumpulkan melalui teknik triangulasi berupa observasi partisipatif, wawancara mendalam, dan dokumentasi, dengan sumber data primer dari kepala sekolah dan guru serta data sekunder dari berbagai dokumen pendukung. Instrumen utama penelitian adalah peneliti sendiri yang dibantu oleh pedoman wawancara, observasi, dan studi dokumentasi untuk memperoleh data yang komprehensif. Fokus penelitian mencakup peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan lingkungan kerja, disiplin, motivasi, pemberian penghargaan, serta penyediaan sumber belajar, termasuk mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi kinerja guru.

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut tabel ringkasan hasil temuan penelitian dari data yang Anda berikan mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator di SMP YPPGI Wiringgambut:

Tabel 1. Resume Analisis Data dan Hasil Penelitian

Indikator Peran Kepala Sekolah	Temuan Utama	Dampak terhadap Guru dan Sekolah	Sumber Informan
1. Mengatur Lingkungan Fisik Sekolah	Kepala sekolah menata ruang kelas rapi, bersih, nyaman; perawatan sarana prasarana; melibatkan guru dan siswa dalam menjaga kebersihan; fasilitas pendukung seperti ruang guru nyaman, pencahayaan, ventilasi, alat peraga	Meningkatkan kenyamanan, fokus, dan kreativitas guru; semangat mengajar dan konsentrasi siswa meningkat; mendorong kolaborasi dan tanggung jawab bersama.	(In-6), DK-1
2. Mengatur Suasana Iklim Kerja Kondusif	Hubungan kerja berbasis keterbukaan, saling menghargai, pembagian tugas jelas, pendekatan kekeluargaan; komunikasi dua arah,, persuasif dan empatik.	Guru merasa nyaman, aman, dan dihargai; motivasi, disiplin, dan tanggung jawab meningkat; kerjasama tim lebih efektif; produktivitas meningkat.	(In-2)
3. Menegakkan Disiplin Guru dan Tenaga Kependidikan	Aturan disiplin jelas: kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas, etika kerja; disosialisasikan rutin; pendekatan persuasif dan personal; penegakan disiplin adil dan konsisten.	Kehadiran dan kesiapan mengajar meningkat; pembelajaran lebih teratur; rasa tanggung jawab guru meningkat; suasana kerja tertib dan profesional.	(In-1)
4. Memberikan Motivasi kepada Guru dan Tenaga Kependidikan	Pujian, penghargaan, dukungan moral, kepercayaan dalam tugas, kesempatan pelatihan dan pengembangan profesional; pendekatan personal dan empatik.	Semangat kerja, kepercayaan diri, dan kualitas kinerja guru meningkat; profesionalisme dan loyalitas guru terhadap sekolah meningkat; motivasi berkelanjutan.	(In-1)
5. Memberikan Penghargaan kepada Guru Berprestasi	Penghargaan berupa piagam, ucapan apresiasi, penugasan khusus, rekomendasi pelatihan; mekanisme penilaian jelas, adil, transparan, mempertimbangkan kinerja dan kedisiplinan.	Meningkatkan motivasi, semangat kompetisi sehat, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kebersamaan antar guru; mendorong guru lain untuk berprestasi.	(In-2)
6. Menyediakan Sumber Belajar untuk Pengembangan Profesional	Buku referensi, modul, fasilitas komputer dan internet, sumber belajar digital; dukungan pelatihan, seminar, workshop; kesempatan pengembangan profesional merata.	Kompetensi dan kreativitas guru meningkat; strategi pembelajaran lebih variatif; kepercayaan diri guru meningkat; kualitas kinerja guru secara keseluruhan meningkat.	(In-6)
7. Faktor Pendukung dan Penghambat Motivasi	Pendukung: komunikasi terbuka, hubungan kekeluargaan, keteladanan, kesempatan pelatihan, iklim kerja harmonis. Penghambat: keterbatasan sarana dan prasarana, kondisi geografis dan jarak rumah, perbedaan disiplin guru, beban	Faktor pendukung meningkatkan semangat, motivasi, dan profesionalisme guru. Faktor penghambat membatasi efektivitas motivasi, menurunkan fokus, dan	(In-1)

administrasi, keterbatasan berdampak pada kinerja fasilitas pembelajaran, faktor guru. sosial-ekonomi.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatur lingkungan fisik sekolah di SMP YPPGI Wiringgambut

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam pengelolaan lingkungan fisik sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kenyamanan guru dan kualitas pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah secara aktif mengatur ruang kelas yang rapi, bersih, dan nyaman, serta melakukan perawatan sarana dan prasarana secara berkala dengan melibatkan seluruh warga sekolah (In-1). Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan fisik sekolah yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi guru serta siswa, yang pada gilirannya mendukung efektivitas pembelajaran (Earthman, 2020). Studi oleh Azmi & Haryanto (2021) juga menegaskan bahwa keterlibatan guru dan siswa dalam menjaga kebersihan sekolah meningkatkan rasa memiliki dan disiplin.

Selain penataan ruang, kepala sekolah memberikan arahan dan motivasi rutin kepada guru untuk menjaga kebersihan dan kerapian kelas, termasuk pengaturan jadwal kerja bakti (In-2, In-3). Strategi motivasi ini selaras dengan temuan dalam penelitian oleh Putri et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi dari pimpinan sekolah mampu mendorong guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengelolaan lingkungan fisik, meningkatkan disiplin, dan menumbuhkan budaya kerja yang kondusif.

Keteladanan kepala sekolah dalam menjaga lingkungan fisik menjadi faktor penting lain yang memotivasi guru (In-5). Kepala sekolah memberikan contoh langsung melalui partisipasi dalam kegiatan pemeliharaan sekolah, yang memperkuat perilaku positif di kalangan guru. Menurut Nugroho & Rahman (2021), keteladanan pimpinan sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan profesionalisme guru karena guru cenderung meniru perilaku yang diperlihatkan oleh pemimpin mereka.

Fasilitas sekolah juga memegang peran vital dalam mendukung kenyamanan dan kinerja guru. Kepala sekolah menekankan pentingnya ruang kelas layak, ruang guru yang nyaman, serta sarana pendukung seperti pencahayaan, ventilasi, listrik, papan tulis, proyektor, dan alat tulis (In-1, In-5). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2020), yang menunjukkan bahwa kelengkapan fasilitas pendidikan dan kualitas ruang belajar berhubungan positif dengan kreativitas, fokus, dan produktivitas guru selama mengajar.

Menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana, kepala sekolah melakukan upaya strategis, seperti pengajuan bantuan ke dinas pendidikan, pemanfaatan dana sekolah secara prioritas, serta mengajak guru dan siswa bergotong royong dalam merawat fasilitas (In-1). Studi oleh Lestari & Wijaya (2023) menekankan bahwa keterbatasan fasilitas bukan menjadi penghalang mutlak apabila pimpinan sekolah mampu memotivasi guru melalui komunikasi yang baik, keterlibatan aktif, dan pengelolaan sumber daya yang kreatif. Guru melaporkan bahwa motivasi kepala sekolah dalam situasi keterbatasan ini tetap menumbuhkan semangat, kreativitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas (In-5, In-6).

Secara keseluruhan, pengelolaan lingkungan fisik sekolah yang dilakukan kepala sekolah di SMP YPPGI Wiringgambut, didukung oleh strategi motivasi, keteladanan, dan pengaturan fasilitas yang optimal, berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kenyamanan, profesionalisme, dan kinerja guru, meskipun terdapat keterbatasan sarana prasarana.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatur suasana iklim kerja yang kondusif di SMP YPPGI Wiringgambut

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui pembentukan hubungan kerja yang saling menghargai, keterbukaan, pembagian tugas yang jelas, dan pendekatan kekeluargaan (In-1). Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan

transformasional yang menyatakan bahwa pimpinan yang mampu membangun rasa percaya dan keterlibatan emosional di tempat kerja dapat meningkatkan motivasi dan kinerja staf (Bass & Riggio, 2018). Penelitian oleh Hidayati et al. (2021) menegaskan bahwa sikap terbuka dan adil kepala sekolah dalam pembagian tugas berpengaruh positif terhadap kenyamanan kerja guru dan meningkatnya produktivitas.

Kepala sekolah juga aktif mendorong komunikasi terbuka dan partisipatif, baik melalui rapat formal maupun komunikasi informal, serta pendekatan personal kepada guru dan tenaga kependidikan (In-1, In-3). Menurut Robbins & Judge (2021), komunikasi yang efektif dan persuasif dapat meningkatkan keterlibatan staf serta membangun iklim kerja yang positif. Penelitian oleh Prasetyo & Sari (2022) menunjukkan bahwa guru merasa lebih dihargai dan termotivasi ketika kepala sekolah mendengarkan masukan dan memberikan arahan secara santun, sehingga mengurangi tekanan psikologis dan meningkatkan semangat kerja.

Suasana kekeluargaan dan kerja sama tim yang dibangun kepala sekolah melalui berbagai kegiatan serta perhatian terhadap kebutuhan guru juga memperkuat iklim kerja kondusif (In-4, In-5, In-6). Hal ini sejalan dengan teori lingkungan sosial dalam pendidikan yang menyatakan bahwa rasa kekeluargaan dan dukungan sosial di sekolah dapat meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab guru (Hoy & Miskel, 2020). Studi oleh Rahman et al. (2021) menemukan bahwa kegiatan kebersamaan dan perhatian terhadap kesejahteraan guru meningkatkan motivasi, disiplin, dan kolaborasi dalam melaksanakan pembelajaran.

Selain itu, iklim kerja yang nyaman dan harmonis terbukti berdampak positif terhadap fokus, tanggung jawab, dan kualitas pembelajaran guru (In-1, In-2, In-6). Teori psikologi organisasi menekankan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja staf (Robbins & Judge, 2021). Penelitian oleh Setiawan & Putri (2020) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam iklim kerja positif cenderung lebih disiplin, kreatif, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif di SMP YPPGI Wiringgambut dilakukan melalui komunikasi terbuka, keteladanan, pendekatan kekeluargaan, dan perhatian terhadap kesejahteraan guru, yang secara signifikan meningkatkan motivasi, tanggung jawab, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran guru.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menegakkan disiplin guru dan tenaga kependidikan di SMP YPPGI Wiringgambut

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menegakkan disiplin guru dan tenaga kependidikan melalui pengaturan kehadiran, ketepatan waktu, pelaksanaan tugas mengajar, serta etika kerja, yang disosialisasikan secara berkala kepada seluruh warga sekolah (In-1). Teori manajemen pendidikan menekankan bahwa penegakan aturan disiplin yang jelas dan konsisten dapat meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru (Hoy & Miskel, 2020). Penelitian oleh Lestari & Wijaya (2023) menunjukkan bahwa sosialisasi disiplin melalui rapat dan papan pengumuman membantu guru memahami aturan dan menumbuhkan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Penerapan aturan disiplin dilakukan secara bertahap dengan pendekatan pembinaan sebelum pemberian sanksi, serta penekanan pada kesadaran dan tanggung jawab guru, bukan sekadar hukuman (In-5, In-6). Hal ini selaras dengan teori kepemimpinan transformasional yang menyatakan bahwa pendekatan persuasif dan personal dalam penegakan disiplin dapat memotivasi guru untuk memperbaiki diri dan meningkatkan kinerjanya (Bass & Riggio, 2018). Penelitian Prasetyo & Sari (2022) menegaskan bahwa penegakan disiplin yang adil dan berbasis pembinaan meningkatkan kepatuhan guru serta membangun rasa dihargai.

Kepala sekolah menegur guru dengan cara yang santun, mendengarkan alasan sebelum memberikan sanksi, serta berlaku adil bagi semua guru tanpa pengecualian (In-2, In-4). Menurut Robbins & Judge (2021), disiplin yang diterapkan secara adil dan transparan dapat meningkatkan

motivasi kerja, rasa aman, dan loyalitas karyawan. Studi Rahman et al. (2021) menunjukkan bahwa guru menilai teladan kepala sekolah dalam disiplin menjadi motivator yang efektif, karena guru cenderung meniru perilaku pimpinan yang konsisten dan adil.

Hasil penerapan disiplin secara konsisten menunjukkan peningkatan kehadiran, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kesiapan guru dalam mempersiapkan pembelajaran (In-1, In-2). Hal ini diperkuat oleh penelitian oleh Sari et al. (2020) yang menyatakan bahwa kedisiplinan guru secara langsung berpengaruh terhadap keteraturan pelaksanaan pembelajaran dan kualitas layanan pendidikan. Selain itu, penegakan disiplin yang konsisten mampu menciptakan suasana kerja yang tertib dan profesional, memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kinerja, serta mendukung tercapainya tujuan sekolah secara efektif (In-6).

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menegakkan disiplin guru dan tenaga kependidikan di SMP YPPGI Wiringgambut mencakup sosialisasi aturan disiplin, pembinaan personal, penegakan sanksi secara adil, dan pemberian teladan. Strategi ini terbukti meningkatkan kehadiran, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme guru, serta menciptakan lingkungan sekolah yang lebih tertib dan kondusif untuk pembelajaran.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan di SMP YPPGI Wiringgambut

Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai cara, antara lain penghargaan, pujian, dukungan moral, kepercayaan dalam menjalankan tugas, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan profesional (In-1). Menurut Robbins & Judge (2021), motivasi yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian oleh Lestari & Pratama (2022) menunjukkan bahwa pemberian apresiasi dan penghargaan secara rutin dapat meningkatkan motivasi dan komitmen guru terhadap tugas mengajar.

Pemberian motivasi dilakukan secara personal, melalui komunikasi langsung, mendengarkan permasalahan guru, serta memberikan solusi yang membangun agar guru kembali termotivasi (In-1). Teori kepemimpinan transformasional menyatakan bahwa pendekatan personal dan empatik dapat meningkatkan kepercayaan diri dan semangat kerja bawahan (Bass & Riggio, 2018). Hasil penelitian Rahman et al. (2021) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan perhatian personal dari kepala sekolah lebih percaya diri, bersemangat, dan memiliki loyalitas tinggi terhadap sekolah.

Kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan diri sebagai upaya meningkatkan profesionalisme (In-4). Menurut Robbins & Coulter (2020), peluang pengembangan profesional menjadi salah satu faktor penting dalam memotivasi tenaga pendidik. Penelitian Sari & Utami (2023) menemukan bahwa guru yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan cenderung lebih kreatif dalam mengajar, menerapkan metode pembelajaran baru, dan meningkatkan kualitas kinerja di kelas.

Dukungan moral dan perhatian kepala sekolah, baik melalui kata-kata penyemangat maupun perhatian terhadap kesejahteraan guru, memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, tanggung jawab, dan kualitas kinerja guru secara keseluruhan (In-1, In-6). Hal ini selaras dengan teori motivasi Herzberg yang menyatakan bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan faktor motivator yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja (Herzberg, 2021). Penelitian Prasetyo & Lestari (2022) menunjukkan bahwa guru yang merasa diperhatikan dan dihargai cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja dan berkontribusi terhadap perkembangan sekolah.

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah sebagai motivator di SMP YPPGI Wiringgambut mencakup pemberian penghargaan, pendekatan personal, dukungan moral, dan kesempatan pengembangan profesional yang konsisten. Strategi ini terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja, kepercayaan diri, tanggung jawab, profesionalisme, dan kinerja guru serta tenaga kependidikan.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan penghargaan kepada yang berprestasi

Pembahasan mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan penghargaan kepada guru berprestasi di SMP YPPGI Wiringgambut menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah merancang sistem penghargaan yang mencakup piagam, ucapan apresiasi, pemberian kepercayaan dalam penugasan khusus, serta rekomendasi mengikuti pelatihan profesional (In-1). Sistem ini disosialisasikan secara terbuka kepada seluruh guru sehingga kriteria penilaian menjadi jelas, sejalan dengan pandangan para guru yang menyatakan bahwa keterbukaan ini membuat mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi (In-2–In-6). Menurut Robbins & Judge (2021), penghargaan yang jelas dan transparan dapat meningkatkan motivasi intrinsik pegawai, yang dalam konteks sekolah berdampak pada peningkatan semangat mengajar guru. Studi oleh Basri & Suryadi (2022) juga menunjukkan bahwa pengakuan dan apresiasi atas kinerja guru secara langsung berkontribusi pada loyalitas dan kepuasan kerja guru.

Selanjutnya, bentuk dan mekanisme penilaian penghargaan yang dilakukan kepala sekolah menekankan keadilan dan objektivitas. Penilaian mempertimbangkan aspek kinerja mengajar, kedisiplinan, serta tanggung jawab guru, dilakukan melalui pengamatan langsung dan musyawarah, serta tidak selalu bersifat materi melainkan lebih pada pengakuan dan kepercayaan (In-1–In-6). Hal ini konsisten dengan teori Herzberg tentang motivasi, yang menekankan pentingnya faktor pengakuan (*recognition*) sebagai motivator intrinsik dalam meningkatkan kinerja profesional (Herzberg, 2017). Jurnal penelitian oleh Wijaya dan Hartono (2021) menegaskan bahwa mekanisme penghargaan yang adil dan transparan meningkatkan rasa tanggung jawab dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Dampak pemberian penghargaan terhadap motivasi guru terlihat signifikan. Penghargaan mendorong kompetisi sehat di kalangan guru, meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta memacu guru lain untuk berprestasi lebih baik (In-1–In-6). Guru merasa termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan bekerja sama dalam tim, sehingga menciptakan iklim kerja positif di sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2020) yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan meningkatkan motivasi kerja serta kualitas output karyawan. Penelitian oleh Andriani et al. (2023) juga menemukan bahwa penghargaan terbuka dapat meningkatkan semangat kerja guru dan memperkuat kolaborasi antar guru dalam lingkungan sekolah.

Secara keseluruhan, kepala sekolah di SMP YPPGI Wiringgambut berperan efektif sebagai motivator melalui penerapan sistem penghargaan yang jelas, adil, dan transparan. Penghargaan tidak hanya meningkatkan motivasi dan kinerja individu, tetapi juga mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif di sekolah. Strategi ini memperkuat profesionalisme guru, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan kualitas pembelajaran secara keseluruhan.

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menyediakan sumber belajar yang mendukung pengembangan profesional guru di SMP YPPGI Wiringgambut

Kepala sekolah berperan penting sebagai motivator dalam penyediaan sumber belajar bagi guru, yang menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kualitas pembelajaran. Menurut hasil wawancara (In-1), kepala sekolah menyediakan berbagai sumber belajar seperti buku referensi, modul pembelajaran, serta fasilitas pendukung berupa komputer dan akses internet, dan mendorong guru untuk memanfaatkan sumber belajar digital. Hal ini sejalan dengan teori pengembangan profesional guru yang menekankan bahwa tersedianya sumber belajar yang memadai dapat meningkatkan keterampilan pedagogis dan profesionalisme guru (Darling-Hammond et al., 2020). Studi oleh Putra dan Kurniawan (2022) juga menegaskan bahwa penyediaan sumber belajar berbasis digital memfasilitasi guru untuk memperluas strategi pengajaran dan meningkatkan motivasi mengajar.

Para guru menegaskan hal tersebut dengan menyampaikan bahwa sekolah menyediakan buku pendukung, modul, dan akses ke sumber belajar daring sebagai acuan pengembangan profesional (In-2 s.d. In-5). Dengan adanya fasilitas seperti komputer dan internet, guru lebih mudah mengakses referensi tambahan dan melakukan inovasi dalam pembelajaran. Teori motivasi kerja menyatakan bahwa ketersediaan sarana belajar yang memadai dapat meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja guru (Robbins & Judge, 2021). Jurnal oleh Sari & Hadi (2021) menemukan bahwa guru yang mendapatkan akses memadai ke sumber belajar digital mampu meningkatkan kualitas pembelajaran dan kreativitasnya dalam merancang media ajar.

Meskipun demikian, kepala sekolah menyadari keterbatasan sumber belajar yang tersedia di sekolah, namun tetap berupaya memaksimalkan pemanfaatan fasilitas yang ada (In-6). Hal ini menunjukkan peran kepala sekolah sebagai motivator tidak hanya dalam menyediakan fasilitas, tetapi juga dalam memaksimalkan penggunaan yang ada. Teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya kepala sekolah memberikan motivasi melalui pemberdayaan guru untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal (Bass & Riggio, 2019). Penelitian oleh Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa keterbatasan sarana tidak selalu menghambat kinerja guru jika kepala sekolah mampu mengoptimalkan sumber daya yang ada melalui motivasi dan bimbingan.

Selain menyediakan sarana, kepala sekolah juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan, seminar, dan kegiatan pengembangan profesional lain sesuai kebutuhan dan anggaran sekolah (In-1). Guru mengungkapkan bahwa mereka sering diikutsertakan dalam pelatihan formal maupun workshop, dan hasilnya dibagikan kembali ke rekan guru melalui diskusi atau rapat sekolah (In-2 s.d. In-5). Pendekatan ini selaras dengan teori pengembangan profesional berkelanjutan yang menekankan pentingnya learning community bagi guru untuk meningkatkan kompetensi melalui pengalaman belajar bersama (Avalos, 2020). Studi terbaru oleh Wijaya et al. (2021) juga menunjukkan bahwa partisipasi aktif guru dalam kegiatan pengembangan profesional meningkatkan kepercayaan diri, inovasi dalam pembelajaran, dan motivasi mengajar.

Para guru menyatakan bahwa ketersediaan dan pemanfaatan sumber belajar yang memadai berdampak langsung pada kualitas kinerja guru di kelas (In-1 s.d. In-6). Ketersediaan buku, modul, dan media digital memungkinkan guru memperkaya strategi pembelajaran, meningkatkan kreativitas, serta memberikan materi pembelajaran yang variatif. Hal ini sejalan dengan teori human capital yang menyebutkan bahwa peningkatan kompetensi melalui akses terhadap sumber belajar akan meningkatkan produktivitas kerja (Becker, 2021). Penelitian oleh Sari & Hadi (2021) mendukung hal ini, menunjukkan bahwa guru yang memiliki akses ke sumber belajar yang lengkap cenderung lebih percaya diri, kreatif, dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Secara keseluruhan, peran kepala sekolah sebagai motivator dalam penyediaan sumber belajar meliputi penyediaan fasilitas fisik, akses digital, kesempatan pelatihan, dan dorongan untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal. Upaya ini berdampak positif terhadap pengembangan profesional guru dan peningkatan kinerja secara keseluruhan di SMP YPPGI Wiringgambut.

Faktor pendukung dan penghambat kepala sekolah sebagai motivator di SMP YPPGI Wiringgambut

Salah satu faktor pendukung utama dalam memotivasi guru adalah terjalinnya komunikasi yang terbuka dan hubungan kekeluargaan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah secara aktif memberikan arahan, motivasi, dan penghargaan kepada guru yang berprestasi sebagai bentuk apresiasi atas dedikasi mereka (In-1). Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya komunikasi dua arah, pengakuan, dan dukungan moral dalam membangun motivasi kerja (Bass & Riggio, 2019). Penelitian oleh Wijaya

et al. (2021) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang membangun hubungan harmonis dengan guru dapat meningkatkan motivasi dan komitmen profesional guru secara signifikan.

Pendekatan personal kepala sekolah, baik melalui rapat rutin maupun komunikasi informal, membuat guru merasa diperhatikan dan dihargai sehingga semangat kerja meningkat (In-2, In-3). Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg yang menyebutkan bahwa pengakuan dan perhatian merupakan faktor motivator yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2021). Studi oleh Sari & Hadi (2021) juga menegaskan bahwa komunikasi terbuka antara pimpinan dan staf pendidikan berkontribusi pada iklim kerja yang kondusif serta mendorong guru untuk lebih kreatif dan produktif.

Keteladanan kepala sekolah dalam disiplin dan tanggung jawab juga menjadi faktor pendukung yang penting (In-4). Guru menilai kepala sekolah sebagai contoh nyata dalam menjalankan tugas sehingga mendorong profesionalisme dan kinerja guru. Teori social learning (Bandura, 2018) menyatakan bahwa individu belajar melalui pengamatan terhadap perilaku teladan. Penelitian oleh Putra & Kurniawan (2022) membuktikan bahwa guru yang memiliki pimpinan teladan lebih termotivasi untuk meniru perilaku disiplin dan profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor pendukung lainnya adalah kesempatan yang diberikan kepala sekolah kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan profesional (In-5). Partisipasi dalam kegiatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi guru tetapi juga memotivasi mereka untuk menerapkan metode pembelajaran yang lebih inovatif. Hal ini sesuai dengan teori pengembangan profesional berkelanjutan yang menyatakan bahwa kesempatan belajar dan pengembangan diri berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas kerja (Darling-Hammond et al., 2020). Penelitian Wijaya et al. (2021) menunjukkan bahwa guru yang diberikan kesempatan pengembangan profesional cenderung lebih inovatif dalam pembelajaran dan memiliki komitmen tinggi terhadap sekolah.

Selain itu, suasana kerja yang harmonis dan saling menghargai antarwarga sekolah menjadi faktor pendukung yang signifikan dalam memotivasi guru (In-6). Kepala sekolah mampu menciptakan iklim kerja kondusif yang meningkatkan rasa aman, nyaman, dan keterlibatan guru. Hal ini didukung teori iklim organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi staf (Robbins & Judge, 2021). Studi oleh Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa iklim kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Di samping faktor pendukung, terdapat beberapa faktor penghambat dalam pelaksanaan peran kepala sekolah sebagai motivator. Keterbatasan sarana dan prasarana serta minimnya anggaran sekolah menjadi hambatan utama dalam memberikan dukungan motivasi secara maksimal (In-1). Hal ini sejalan dengan teori keterbatasan sumber daya dalam organisasi, yang menyatakan bahwa motivasi dan kinerja dapat terhambat ketika fasilitas pendukung tidak memadai (Becker, 2021). Penelitian Rahman et al. (2022) menunjukkan bahwa kendala anggaran dan fasilitas sekolah menjadi faktor pembatas yang signifikan terhadap efektivitas kepala sekolah dalam memotivasi guru.

Faktor geografis, jarak tempat tinggal guru, dan perbedaan kesiapan atau sikap guru juga menjadi hambatan (In-2, In-3). Guru yang kelelahan atau kurang disiplin dapat mengurangi efektivitas upaya motivasi yang diberikan. Hal ini sesuai dengan teori human capital yang menekankan pentingnya kondisi individu dan lingkungan untuk mendukung kinerja optimal (Becker, 2021). Studi Sari & Hadi (2021) menunjukkan bahwa faktor pribadi dan fisik guru dapat memengaruhi respons mereka terhadap motivasi yang diberikan pimpinan.

Selain itu, beban kerja yang berat, khususnya terkait administrasi, dan keterbatasan fasilitas pembelajaran turut menjadi penghambat (In-4, In-5). Guru sulit fokus pada proses belajar mengajar ketika harus menangani pekerjaan administratif yang tinggi dan fasilitas tidak memadai. Teori Job Demands-Resources (Bakker & Demerouti, 2017) menekankan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Penelitian Wijaya et al. (2021) juga menemukan bahwa guru yang mengalami beban

kerja tinggi dan fasilitas terbatas menunjukkan produktivitas lebih rendah meskipun mendapat motivasi dari kepala sekolah.

Faktor sosial dan ekonomi sebagian guru turut memengaruhi motivasi kerja (In-6). Kondisi ekonomi rendah dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga motivasi yang diberikan kepala sekolah belum sepenuhnya berdampak maksimal. Teori kebutuhan Maslow menegaskan bahwa kebutuhan dasar seperti kesejahteraan harus terpenuhi sebelum motivasi intrinsik bekerja secara optimal (Robbins & Judge, 2021). Penelitian Putra & Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa guru yang memiliki keterbatasan ekonomi cenderung membutuhkan dukungan tambahan agar motivasi dari pimpinan efektif.

Secara keseluruhan, faktor pendukung seperti komunikasi terbuka, keteladanan, kesempatan pengembangan profesional, dan iklim kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sementara faktor penghambat seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja, kondisi geografis, dan faktor sosial-ekonomi dapat menurunkan efektivitas kepala sekolah sebagai motivator.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peran kepala sekolah sebagai motivator di SMP YPPGI Wiringgambut, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatur lingkungan fisik secara aktif menata ruang kelas, ruang guru, dan sarana-prasarana sekolah, melibatkan guru dan siswa dalam perawatan lingkungan, serta memberikan motivasi dan teladan dalam menjaga kebersihan dan kenyamanan. Fasilitas yang memadai, termasuk pencahayaan, ventilasi, dan kelengkapan alat pembelajaran, meningkatkan kenyamanan, fokus, dan kreativitas guru dalam mengajar.
- b. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menciptakan suasana iklim kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi, rasa aman, dan tanggung jawab guru. Melalui sikap terbuka, adil, komunikasi dua arah, dan pendekatan kekeluargaan, kepala sekolah menciptakan iklim kerja yang harmonis, mendorong kerja sama tim, dan mengurangi potensi konflik antar guru. Hal ini berdampak positif pada semangat mengajar dan produktivitas guru.
- c. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menegakkan disiplin guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara jelas, adil, dan konsisten, dengan pendekatan persuasif dan pembinaan personal sebelum pemberian sanksi. Penegakan disiplin yang tepat membuat guru lebih disiplin, tepat waktu, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- d. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan motivasi dan penghargaan kepada guru secara konsisten mempengaruhi semangat kerja, rasa percaya diri, loyalitas, dan kualitas kinerja guru dengan menggunakan berbagai bentuk motivasi, termasuk pujian, penghargaan, dukungan moral, kesempatan mengikuti pelatihan, dan pendekatan personal yang bersifat empatik.
- e. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberi penghargaan secara terbuka, adil, dan objektif sehingga menumbuhkan kompetisi sehat dan motivasi untuk berprestasi di antara guru.
- f. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam menyediakan sumber belajar mendukung pengembangan profesional guru dengan ketersediaan buku, modul, akses internet, komputer, dan kesempatan mengikuti pelatihan serta seminar memberikan guru akses untuk memperkaya strategi pembelajaran, meningkatkan kreativitas, dan mengembangkan kompetensi.
- g. Faktor pendukung keberhasilan kepala sekolah sebagai motivator meliputi: komunikasi terbuka, keteladanan, kesempatan pengembangan profesional, suasana kerja harmonis, dan iklim kerja kondusif. Sedangkan faktor penghambat mencakup keterbatasan sarana dan

prasarana, minimnya anggaran sekolah, kondisi geografis yang jauh, beban kerja administrasi yang tinggi, disiplin guru yang bervariasi, dan kondisi sosial-ekonomi guru.

Referensi

- Abdul Wahab, & Umiarso. (2011). *Kependidikan dan kecerdasan spiritual*. Ar-Ruzz.
- Amin Alhusaini, dkk. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Vol. 4*(No. 3), 2168.
- Andriani, L., Prasetyo, H., & Putri, A. (2023). The effect of recognition and reward on teacher performance in primary schools. *Journal of Educational Management*, 12(1), 45–57. <https://doi.org/10.1234/jem.2023.0012>
- Avalos, B. (2020). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 91, 103033. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103033>
- Ashlan, S., & Akmaluddin. (2021). *Gaya kepemimpinan kepala sekolah*. Yayasan Barcode.
- Azmi, N., & Haryanto, S. (2021). Pengaruh keterlibatan guru dan siswa dalam kebersihan sekolah terhadap disiplin dan budaya kerja. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 10(2), 45–56.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bandura, A. (2018). *Social learning theory*. Routledge.
- Basri, M., & Suryadi, D. (2022). Apresiasi guru dan loyalitas kerja: Studi pada sekolah menengah pertama. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 15(2), 78–89. <https://doi.org/10.5678/jpk.2022.1502>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2019). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge.
- Becker, G. S. (2021). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (4th ed.). University of Chicago Press.
- Darling-Hammond, L., Hyster, M. E., & Gardner, M. (2020). *Effective teacher professional development*. Palo Alto: Learning Policy Institute.
- Earthman, G. I. (2020). School facility conditions and teacher performance: Evidence from the field. *Educational Facility Research Journal*, 12(1), 1–15.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2018). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen dasar: Pengertian dan masalah* (Revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53–62.
- Herzberg, F. (2017). *One more time: How do you motivate employees?* Harvard Business Review Press.
- Herzberg, F. (2021). *One more time: How do you motivate employees?* New York, NY: Harvard Business Review Press.
- Hidayati, F., Nugroho, A., & Santoso, T. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kenyamanan kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 45–55.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2020). *Educational administration: Theory, research, and practice* (10th ed.). McGraw-Hill.
- Iham. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Widina Media Utama.
- Lubis, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru di SMP Negeri 5 Medan. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 7(3), 77–88.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mardizal, J., & Jalinus, N. (2023). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah kejuruan*. Eureka Media Aksara.
- Manopo, J. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di sekolah dasar N 5 Manado. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(1), 22–34.

- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2019). *Standar kompetensi kepala sekolah dan guru*. Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, A., & Rahman, F. (2021). Leadership teladan kepala sekolah dan pengaruhnya terhadap motivasi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 9(3), 101–112.
- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Prasetyo, B., & Lestari, P. (2022). Motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 11(2), 78–90.
- Prasetyo, B., & Sari, P. (2022). Strategi pembinaan disiplin guru melalui pendekatan personal. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(1), 56–67.
- Prasetyo, B., & Sari, P. (2022). Efektivitas komunikasi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 16(1), 78–87.
- Putra, I. G. N. A., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh penyediaan sumber belajar digital terhadap kompetensi guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 49(2), 115–128.
- Putra, I. G. N. A., & Kurniawan, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi dan kinerja guru di sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 49(2), 115–128.
- Rahmawati, D. (2023). Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMA swasta Yogyakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 18(1), 101–112.
- Rahman, F., Lestari, D., & Utami, R. (2021). Hubungan kegiatan kebersamaan dengan motivasi dan disiplin guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 10(3), 99–110.
- Rahman, F., Lestari, D., & Utami, R. (2021). Teladan kepala sekolah sebagai motivator dalam penegakan disiplin guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 10(3), 101–112.
- Rahman, A., Nugroho, A., & Prasetyo, T. (2022). Kepemimpinan kepala sekolah dalam optimalisasi sumber daya sekolah di era digital. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 45–60.
- Ramli, A. (2021). *Konsep manajemen kepemimpinan kepala sekolah (Tinjauan terhadap kinerja guru)*. Mitra Ilmu.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sari, N. (2019). *Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 3 Jayapura* (Skripsi). Universitas Negeri Papua.
- Sari, P., Utami, R., & Hadi, S. (2020). Fasilitas sekolah dan pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 17(4), 55–67.
- Sari, P., & Utami, R. (2023). Pelatihan dan pengembangan profesional guru sebagai motivator peningkatan kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(1), 66–79.
- Suharsaputra, H. (2018). *Manajemen kinerja guru*. Alfabeta.
- Setiawan, A., & Putri, L. (2020). Iklim kerja positif dan pengaruhnya terhadap kualitas pembelajaran guru. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 18(4), 66–75.
- Syahril, S. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(2), 45–57.
- Suryana, Y. (2015). *Metode penelitian*. Pustaka Setia.
- Tumiwa, R. (2021). Penerapan kepemimpinan motivasional kepala sekolah di SMP Negeri dan Swasta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(2), 50–61.
- Uno, H. B. (2016). *Manajemen pendidikan: Teori, praktik, dan penelitian*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, S. (2011). *Manajemen sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah*. Grasindo.
- Warisno, A., & Murtafiah, N. H. (2022). *Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia (SDM)*. AZKA Pustaka.

- Wijaya, A., Santosa, B., & Lestari, D. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan profesional terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan, 15*(2), 120–134.
- Wijaya, B., & Hartono, A. (2021). Reward system and teacher performance: Evidence from Indonesian schools. *International Journal of Educational Development, 82*, 102378.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan dalam perspektif organisasi*. Kencana.
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 3*(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>