

OPTIMALISASI MOTIVASI KERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH STUDI KASUS DI SD NEGERI 46 SONGING

MUALLIM^{1*)}, FAHMI SURYA ABDI²

^{1,2} Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum,
Universitas Negeri Makassar

email: muallim@unm.ac.id¹⁾, fahmisuryaabdi@unm.ac.id²⁾

*) Korespondensi: muallim@unm.ac.id

Naskah diterima: 01 Juni 2025 - disetujui: 30 Agustus 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 46 Songing, Kabupaten Sinjai. Masalah utama yang melatarbelakangi penelitian ini adalah adanya indikasi rendahnya kedisiplinan dan profesionalisme guru akibat kurangnya dorongan manajerial di wilayah terpencil. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan empat strategi utama: pemberian penghargaan (reward), fasilitasi pendidikan dan pelatihan (diklat), penciptaan kondisi kerja yang menyenangkan, serta pembinaan hubungan kerja yang harmonis. Motivasi kerja guru bersumber dari faktor intrinsik, yaitu visi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kreatif dan mencetak generasi berkualitas. Namun, efektivitas strategi ini terhambat oleh keberagaman karakter guru, keterbatasan sarana prasarana, rendahnya dukungan masyarakat, serta kendala akses internet. Penelitian ini merekomendasikan perlunya kepemimpinan adaptif dan sinergi antara sekolah dengan pemangku kepentingan untuk mengatasi hambatan fasilitas demi optimalisasi kinerja pendidik.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Strategi Kepemimpinan, Motivasi Kerja Guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the principal's leadership strategy in increasing teacher work motivation at SD Negeri 46 Songing, Sinjai Regency. The primary issue underlying this research is the indication of low discipline and professionalism among teachers due to a lack of managerial encouragement in remote areas. This study employed a descriptive qualitative approach, with data collection through observation, documentation, and in-depth interviews. The results showed that the principal implemented four main strategies: providing rewards, facilitating education and training (diklat), creating pleasant working conditions, and fostering harmonious working relationships. Teacher work motivation stems from intrinsic factors, specifically the vision to create a creative learning environment and produce a quality generation. However, the effectiveness of these strategies is hindered by the diversity of teacher characters, limited infrastructure, low community support, and internet access constraints. This research recommends the need for adaptive leadership and synergy between schools and stakeholders to overcome facility barriers to optimize teacher performance.

Keywords: Learning motivation; learning participation; pearson product moment

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi pilar utama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus investasi strategis untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berdaya saing tinggi. Sejalan dengan amanah Undang-Undang Dasar 1945, pendidikan berfungsi sebagai garda terdepan dalam mengontrol pola hidup dan mengarahkan generasi muda menghadapi tantangan zaman yang dinamis. Dalam konteks ini, pendidikan yang bermutu tidak hanya dilihat dari penyelenggaraannya saja, melainkan harus mencakup kualitas yang terintegrasi mulai dari input, proses, output, hingga outcome (Benu, 2018). Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus dikelola secara profesional agar tujuan nasional pendidikan dapat tercapai secara optimal

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin formal, kepala sekolah dituntut memiliki strategi yang tepat dalam menggerakkan sumber daya organisasi serta memahami situasi dan kondisi sekolah. Strategi tersebut merupakan garis besar haluan bertindak yang menentukan ketepatan penggunaan berbagai program peningkatan kinerja (Fathurrohman & Sutikno, 2018). Kepemimpinan yang efektif melibatkan interaksi yang kuat antara atasan dan bawahan, di mana nilai kejujuran dan moralitas menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan

dan kemajuan organisasi (World Health Organization, 2023).

Dalam lingkup sekolah, kepala sekolah memegang peranan kunci sebagai manajer, administrator, hingga motivator yang berdampak langsung pada iklim budaya dan disiplin sekolah. Strategi kepemimpinan kepala sekolah mencakup pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia, pengambilan keputusan, pengembangan visi-misi, serta komunikasi yang efektif dalam memecahkan masalah (Susanto, 2016). Salah satu tanggung jawab krusial kepala sekolah adalah memastikan bahwa guru memiliki dorongan yang kuat untuk menjalankan tugas profesionalnya, mengingat guru adalah garda terdepan dalam proses transformasi ilmu pengetahuan di dalam kelas.

Motivasi kerja guru merupakan faktor determinan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Motivasi dipahami sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan atau feeling untuk melakukan suatu aktivitas (Sardiman, 2017). Tanpa motivasi yang memadai, guru cenderung kurang maksimal dalam mengelola pembelajaran, yang pada gilirannya akan menghambat pencapaian prestasi siswa. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi kebutuhan guru, baik dari sisi internal maupun eksternal, agar semangat kerja guru tetap terjaga dan konsisten.

Namun, realita di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan terkait motivasi kerja guru. Fenomena rendahnya kedisiplinan, seperti absensi tanpa alasan yang jelas dan keterlambatan, menjadi indikator menurunnya motivasi guru dalam menjalankan tugas profesinya. Permasalahan ini ditemukan di SD Negeri 46 Songing, Kecamatan Bonehau, Kabupaten Sinjai, di mana kurangnya dorongan kepemimpinan berdampak pada menurunnya profesionalitas guru dalam mengelola pembelajaran. Kondisi ini memerlukan perhatian serius melalui strategi kepemimpinan yang lebih terarah dan solutif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lebih dalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SD Negeri 46 Songing. Fokus utama kajian ini meliputi identifikasi strategi konkret yang diterapkan, gambaran motivasi kerja guru saat ini, serta kendala-kendala yang dihadapi kepala sekolah dalam proses tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam upaya optimalisasi peran kepala sekolah sebagai penggerak utama motivasi tenaga pendidik di daerah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang dilaksanakan di SD Negeri 46 Songing, Kecamatan Bonehau, Kabupaten Sinjai. Peneliti bertindak sebagai instrumen utama (human instrument) yang berfungsi menetapkan fokus, memilih informan, hingga melakukan analisis data (Abdussamad, 2021). Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari kepala sekolah dan guru, serta data sekunder berupa dokumen sekolah dan jurnal terkait (Noor, 2016). Lokasi ini dipilih berdasarkan observasi awal terkait fenomena motivasi kerja guru di wilayah tersebut.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara tidak terstruktur untuk menggali informasi secara mendalam dan bebas terkait strategi kepemimpinan. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis melalui tiga tahapan sistematis, yaitu reduksi data untuk merangkum hal-hal pokok, penyajian data dalam bentuk uraian singkat atau bagan, dan penarikan kesimpulan sebagai tahap verifikasi akhir (Sugiyono, 2017). Proses ini memastikan bahwa data yang dihasilkan tersusun secara sistematis dan mudah dipahami.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan kriteria kredibilitas melalui ketekunan pengamat dan teknik triangulasi. Peneliti menggunakan triangulasi sumber untuk membandingkan informasi dari informan

yang berbeda, serta triangulasi teknik untuk mengecek konsistensi data antara hasil wawancara, observasi, dan dokumen (Nugrahani, 2018; Wirawan, 2016). Selain itu, pengujian melalui dependabilitas dan konfirmabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh proses penelitian konsisten dan hasil temuan dapat dipertanggungjawabkan secara objektif (Salim & Syahrudin, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri 46 Songing dalam meningkatkan motivasi kerja guru dilaksanakan melalui beberapa pendekatan yang terintegrasi. Kepala sekolah menerapkan pemberian reward sebagai bentuk apresiasi terhadap guru yang menunjukkan kinerja baik dan mampu mencapai target organisasi sekolah. Penghargaan tersebut diberikan secara langsung sebagai pengakuan atas prestasi dan perilaku positif guru sehingga mendorong munculnya semangat kerja yang lebih tinggi (Idris & Nursita, 2021).

Kepala sekolah juga memfasilitasi guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, termasuk diklat Kurikulum Merdeka, sebagai upaya meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional sesuai dengan tuntutan kebijakan pendidikan (Riswan & Habibah, 2022). Upaya lain yang dilakukan adalah menciptakan kondisi kerja yang

menyenangkan melalui suasana sekolah yang kondusif serta membangun hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi terbuka dan pendekatan persuasif kepada seluruh guru.

Motivasi kerja guru di SD Negeri 46 Songing berdasarkan temuan penelitian bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Secara intrinsik, guru memiliki dorongan kuat untuk menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan bagi peserta didik dengan memperhatikan aspek fisik maupun sosial dalam proses pembelajaran (Idris & Nursita, 2021).

Guru menunjukkan sikap ramah, sabar, dan kreatif dalam merancang pembelajaran agar siswa tidak merasa bosan dan lebih mudah mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, terdapat kesadaran moral dan tanggung jawab profesional dalam membentuk karakter serta kualitas sumber daya manusia masa depan, yang menumbuhkan rasa bangga ketika siswa berhasil meraih prestasi.

Motivasi internal ini menjadi motor penggerak utama bagi guru untuk terus berinovasi meskipun menghadapi berbagai keterbatasan di daerah (Dewi et al., 2025; Hanapi & Triwiyanto, 2024). Secara ekstrinsik, motivasi kerja guru diperkuat oleh dukungan manajerial kepala sekolah melalui supervisi klinis, kunjungan kelas, serta terciptanya lingkungan kerja yang relatif kondusif dan harmonis.

Penelitian ini juga menemukan sejumlah kendala dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Keberagaman

karakter, tingkat kedisiplinan, dan tanggung jawab antar guru menjadi tantangan tersendiri bagi kepala sekolah dalam membangun komitmen kerja yang seragam. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana, termasuk kondisi perpustakaan yang masih bercampur dengan gudang penyimpanan barang, menghambat optimalisasi sumber belajar (Devi, 2021; Gusniati et al., 2024).

Kendala lainnya adalah kurangnya dukungan masyarakat sekitar serta keterbatasan akses internet di wilayah Bonehau yang membatasi pemanfaatan teknologi pendidikan modern dalam mendukung proses pembelajaran (Enstein et al., 2024; Purba et al., 2025).

Pembahasan

Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan adanya penerapan prinsip-prinsip manajemen pendidikan yang berorientasi pada penguatan motivasi kerja guru. Pemberian reward sebagai bentuk apresiasi selaras dengan teori penguatan yang menekankan bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung diulang dan ditingkatkan kualitasnya.

Praktik ini memperlihatkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator yang mampu membangun iklim

kompetitif yang sehat di lingkungan sekolah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riswan et al., (2025) menegaskan bahwa Pemberian insentif yang adil, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, serta evaluasi berkala dapat meningkatkan profesionalisme guru dalam mengajar.

Fasilitasi pendidikan dan pelatihan mencerminkan orientasi pengembangan sumber daya manusia, di mana peningkatan kompetensi guru berdampak pada meningkatnya rasa percaya diri dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pembelajaran (Jafar & Salam, 2016). Sementara itu, penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan hubungan harmonis menunjukkan penerapan pendekatan kepemimpinan yang humanistik, karena kepala sekolah menempatkan aspek psikologis dan sosial sebagai bagian penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Yaqin & Subiyantoro, 2024).

Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 46 Songing

Temuan mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru memperlihatkan adanya integrasi antara dorongan internal dan dukungan eksternal dalam membentuk semangat kerja. Motivasi intrinsik yang berakar pada panggilan moral dan komitmen profesional memperkuat identitas guru sebagai pendidik yang bertanggung jawab terhadap masa depan generasi penerus. Motivasi internal ini menjadi motor penggerak utama

bagi guru untuk terus berinovasi meskipun menghadapi berbagai keterbatasan di daerah (Dewi et al., 2025; Hanapi & Triwiyanto, 2024).

Pada sisi lain, dukungan manajerial melalui supervisi dan komunikasi yang intensif menjadi faktor eksternal yang menjaga konsistensi kinerja. Integrasi kedua faktor tersebut menunjukkan relevansi dengan teori dua faktor Herzberg yang membedakan antara faktor motivator dan faktor pemeliharaan, di mana keduanya saling melengkapi dalam menciptakan kepuasan dan semangat kerja yang berkelanjutan.

Kendala yang Dihadapi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru

Adapun kendala yang ditemukan mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja guru tidak terlepas dari faktor individual, struktural, dan eksternal. Keberagaman karakter guru menuntut penerapan kepemimpinan situasional yang adaptif terhadap kondisi masing-masing individu (Anam et al., 2024).

Keterbatasan sarana dan prasarana menunjukkan adanya hambatan struktural yang dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran dan semangat kerja guru. Sementara itu, kurangnya dukungan masyarakat dan keterbatasan akses internet mencerminkan tantangan eksternal yang memerlukan penguatan kemitraan sekolah dengan stakeholder serta upaya advokasi untuk pemerataan infrastruktur pendidikan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja guru tidak

hanya bergantung pada strategi internal kepala sekolah, tetapi juga pada dukungan sistemik yang lebih luas dalam ekosistem pendidikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Strategi kepemimpinan kepala SD Negeri 46 Songing dalam meningkatkan motivasi guru bertumpu pada pemberian penghargaan, fasilitasi diklat, penciptaan lingkungan kondusif, serta pendekatan kekeluargaan yang harmonis. Langkah-langkah ini efektif memperkuat motivasi eksternal guru, melengkapi dorongan intrinsik mereka yang secara alami sudah memiliki loyalitas tinggi dan tanggung jawab profesi dalam mencetak generasi berkualitas.

Namun, implementasi strategi ini masih terhambat oleh variasi kedisiplinan guru, keterbatasan fasilitas prasarana, serta minimnya dukungan masyarakat. Sebagai solusi, sekolah perlu membangun komunikasi sinergis dengan pemangku kepentingan untuk perbaikan fasilitas serta menerapkan bimbingan personal yang lebih adaptif guna menyelaraskan standar kedisiplinan guru demi mencapai tujuan pendidikan yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv. Syakir Media Press.
- Anam, K., Wardany, K., Rahmani, H., Joni, H., & Bangki, R. (2024). *Desain Kurikulum Adaptif Dalam Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka*:

- Sebuah Literature Review Strategi Berfokus Pada Perbedaan Individu. *Merdeka Belajar Kampus Merdeka*, 1(1), 39–45.
- Benu, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2).
- Devi, A. D. (2021). Standarisasi Dan Konsep Sarana Prasarana Pendidikan. *Edudikara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(2), 117–128.
<https://doi.org/10.32585/Edudikara.V6i2.242>
- Dewi, M. P., Wayan, N., Riani, L., & Mustari, M. (2025). Inovasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Tantangan Pendidikan Di Sdn 8 Buwun Mas: Studi Kasus Di Daerah Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 218–223.
- Enstein, J., Benufinit, Y. A., & Tanggur, F. S. (2024). Challenges And Strategies For Digital Literacy Ecosystem Development In The Ri-Rdtl Border Region. *Jurnal Pendidikan Ips*, 14(2), 379–387.
<https://doi.org/10.37630/Jpi.V14i2.2056>
- Fathurrohman, P., & Sutikno, M. S. (2018). *Strategi Belajar Mengajar*. Refika Aditama.
- Gusniati, J., Jahera, J., Zulkifli, A., & Ananda, R. (2024). Standar Sarana Dan Prasarana Pendidikan Dasar Dalam Meningkatkan Proses Pembelajaran Yang Efektif. *Elementary School*, 11(2), 572–582.
- Hanapi, E. Z. A. S., & Triwiyanto, T. (2024). Inovasi Kepala Sekolah Transformasional Di Daerah Blankspot Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Proceedings Series Of Education Studies Seminar Nasional Manajemen Pendidikan 2024de*.
- Idris, R., & Nursita, L. (2021). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Rajawali Pers.
- Jafar, M., & Salam, M. A. (2016). *Manajemen Pendidikan*. Pro Deleader Media Konsultan & Publishing.
- Noor, J. (2016). *Metode Penulisan*. Kencana Prenada Media Group.
- Nugrahani, F. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Pendidikan*. Cakra Books.
- Purba, M. M., Amazihono, E., Panggabean, D., Sinurat, T. S. N., & Hulu, A. (2025). Pengaruh Daerah Sulit Akses Jaringan Terhadap Efektivitas Pembelajaran Siswa. *Edusola: Journal Education, Sociology, And Lawa*, 1(1), 395–402.
- Riswan, M., Akbar, S., Patappa, M. M., Mangando, W., & Sari, H. P. (2025). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Lulusan Di Smpn Se-Kecamatan Awangpone Kabupaten Bone. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 225–235.
<https://doi.org/10.34125/Jmp.V10i1.694>
- Riswan, M., & Habibah, S. (2022). Kebijakan Pengembangan Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Administrasi, Kebijakan, Dan Kepemimpinan Pendidikan (Jak2p)*, 3(1), 75–80.
- Salim, & Syahrur. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cipta Pustaka.
- Sardiman. (2017). *Interkasi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Perkasa.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D (Cet. 26)*. Alfabeta.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi Dan Implementasinya*. Kencana.
- Wirawan. (2016). *Evaluasi: Teori, Model, Metodologi Standar, Aplikasi Dan Profesi* (3rd Ed.). Raja Grafindo Perkasa.
- World Health Organization. (2023). *Global Status Report On Road Safety 2023*. World Health Organization.
- Yaqin, M. N., & Subiyantoro. (2024). Pengembangan Sdm Melalui Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik Di Smk Islam Krembung. *Ascent Journal: Al-Bahjah Journal Of Islamic Education Management*, 02(02), 105–114.
<https://doi.org/10.61553/Ascent.V2i2.182>