

## STRATEGI GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI GURU KERJA DI SEKOLAH

Nabila Cesyra Rahmalia

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

[nabila.cesyarahmalia22@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:nabila.cesyarahmalia22@mhs.uinjkt.ac.id)

### Abstract

*The era of globalization presents complex challenges in education, demanding an increase in the quality of human resources through effective education. The success of education is greatly influenced by the leadership of professional and inspiring principals in building teacher motivation. This study aims to examine the principal's leadership style strategy to increase teachers' work motivation. The method used includes a literature study. The results of this study are expected to be a reference for school principals and education stakeholders in optimizing leadership styles that support teachers' work enthusiasm, in order to achieve educational goals and improve the quality of learning in schools.*

**Keywords:** *Leadership Style Strategy; Principal Leadership; Work Motivation.*

**Abstrak:** Era globalisasi menghadirkan tantangan kompleks dalam pendidikan, menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan yang efektif. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dan inspiratif dalam membangun motivasi guru. Penelitian ini bertujuan mengkaji strategi gaya kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Metode yang digunakan mencakup studi kepustakaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan yang mendukung semangat kerja guru, demi tercapainya tujuan pendidikan dan peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

**Kata Kunci:** Strategi Gaya Kepemimpinan; Kepemimpinan kepala Sekolah; Motivasi Kerja.

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang terus berkembang, tantangan dalam berbagai aspek kehidupan semakin kompleks dan beragam. Salah satu cara efektif untuk menghadapinya adalah melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang diwujudkan melalui pendidikan. Pendidikan tidak

hanya berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan, tetapi juga sebagai wahana untuk membentuk karakter, kecerdasan emosional, dan moralitas, yang sangat diperlukan dalam menciptakan generasi berkualitas. Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan diartikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang mendukung pengembangan potensi peserta didik. Dengan tujuan ini, sistem pendidikan di Indonesia bertujuan untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi diri mereka secara optimal, baik dalam aspek spiritual, moral, kecerdasan, maupun keterampilan. Hal ini dimaksudkan agar lulusan tidak hanya memiliki kemampuan akademik yang unggul, tetapi juga memiliki kepribadian yang berkarakter serta nilai-nilai luhur yang bermanfaat bagi masyarakat, bangsa, dan negara. (Nurabadi, 2018)

Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas pemimpin di lembaga pendidikan, dalam hal ini kepala sekolah. Kepala sekolah yang profesional, bertanggung jawab, dan memiliki nilai moral yang tinggi mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun motivasi, serta meningkatkan semangat kerja tenaga pendidik. Motivasi guru adalah salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan pendidikan karena guru yang termotivasi memiliki kecenderungan untuk bekerja dengan lebih baik, mengajar dengan penuh dedikasi, dan menginspirasi peserta didik. Seorang kepala sekolah yang efektif memainkan peran sentral dalam mengarahkan sekolah menuju visi, misi, dan tujuan pendidikan melalui program-program yang terencana dan strategis. (Paembonan et al., 2022)

Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah harus memiliki wawasan yang luas, keterampilan manajemen yang baik, serta kemampuan kepemimpinan yang mumpuni. Keterampilan ini memungkinkan kepala sekolah untuk mengambil keputusan dengan cepat, mengelola situasi secara efisien, serta memotivasi dan memengaruhi guru agar melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan efisiensi. (Ilmi Faridatul, 2021) Keberhasilan suatu sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam hal mengelola kinerja guru, mengawasi pelaksanaan kegiatan pendidikan, dan memastikan administrasi serta sarana dan prasarana berjalan dengan baik.

Di era informasi yang dinamis ini, keberhasilan lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang ada di dalamnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu mengembangkan kemampuan kepemimpinannya agar dapat menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal. Kepemimpinan adalah elemen penting dalam menentukan hasil kerja anggota organisasi, baik individu maupun kelompok. Kepemimpinan ini melibatkan upaya seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membina staf untuk bekerja sama

secara produktif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, kehadiran seorang pemimpin yang efektif perlu didukung oleh staf yang memiliki keinginan kuat untuk berkontribusi.

Kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan dalam memotivasi dan membimbing guru serta tenaga kependidikan lainnya agar mereka dapat melaksanakan tugas-tugas pendidikan dengan efektif dan efisien. Kesuksesan kepemimpinan seorang kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkannya, yang tercermin dalam tindakan sehari-hari, seperti cara memimpin rapat, membagi tugas, berkomunikasi, memotivasi, dan mengawasi kinerja staf, hingga dalam pengambilan keputusan penting. Gaya kepemimpinan yang diterapkan secara hati-hati dan penuh pertimbangan dapat mendorong perkembangan potensi tenaga pendidik dan siswa, sehingga tercipta motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan belajar yang kondusif. (Syamsuddin, 2022)

Motivasi kerja ialah kondisi yang mendorong individu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan berkesinambungan. Dalam konteks pendidikan, motivasi yang kuat di kalangan guru sangat diharapkan karena dapat berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diterima oleh peserta didik. Guru memainkan peran sebagai pilar utama dalam peningkatan kualitas lembaga pendidikan dan pencapaian prestasi peserta didik. Di balik kesuksesan seorang siswa, ada guru yang berdedikasi tinggi, yang dalam pelaksanaan tugasnya dipengaruhi oleh dorongan dan arahan dari kepala sekolah sebagai pemimpinnya.

Seorang kepala sekolah yang efektif dapat menjadi motivator kuat bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya. Kepemimpinan yang tepat akan mendorong motivasi guru, yang pada akhirnya memperkuat dedikasi dan profesionalisme mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. (Agustina et al., 2020) Motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru berperan besar dalam pencapaian tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang memotivasi guru agar mereka semakin bersemangat dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik. Kepala sekolah juga diharapkan memiliki strategi yang tepat dalam memilih dan menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi guru, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik.

Motivasi kerja merupakan kunci penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen guru di lembaga pendidikan. Motivasi kerja yang ideal dalam lingkungan pendidikan melibatkan semangat yang tinggi dan komitmen profesional dari setiap guru untuk mendukung tercapainya visi pendidikan. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih siap menghadapi berbagai tantangan dan berusaha meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Gaya kepemimpinan yang efektif menjadi faktor pendukung terciptanya motivasi kerja yang ideal di kalangan guru, di mana

kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai sumber inspirasi yang mendorong guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. (Bandar & Zasri, 2022)

Pada kenyataannya, tidak semua kepala sekolah mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan motivasi guru. Beberapa kepala sekolah mungkin kurang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk membangun komunikasi efektif atau untuk membangkitkan semangat kerja guru. Dalam beberapa kasus, gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dapat menurunkan motivasi guru. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang kurang mendukung cenderung memiliki tingkat motivasi kerja guru yang lebih rendah, sehingga tujuan pendidikan sulit tercapai. (Marlina, 2021)

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa motivasi guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Namun, rendahnya motivasi guru yang disebabkan oleh berbagai faktor menunjukkan perlunya pendekatan kepemimpinan yang lebih baik. Strategi kepemimpinan yang tepat tidak hanya akan meningkatkan motivasi guru, tetapi juga akan memberikan dampak positif yang signifikan pada proses pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dengan memahami berbagai aspek ini, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan gaya kepemimpinan mereka, sehingga tujuan pendidikan yang dicita-citakan dapat tercapai dengan baik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian dengan berjudul "Strategi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di Sekolah" ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (*Library Research*). Pada penelitian ini, peneliti mengandalkan data teks sebagai sumber utama, karena melalui teks-teks tersebut, informasi yang relevan dapat diperoleh untuk menjawab tujuan penelitian.

Sumber data yang digunakan meliputi buku, jurnal, dan publikasi ilmiah, termasuk artikel yang tersedia melalui portal berita online terpercaya. Dengan demikian, peneliti mengumpulkan informasi terkait objek atau variabel penelitian dari berbagai literatur yang relevan, seperti catatan, makalah, laporan penelitian sebelumnya, dan publikasi ilmiah lainnya yang membahas isu serupa. Setelah data dikumpulkan, analisis isi dilakukan untuk meneliti dan menafsirkan informasi secara mendalam. Analisis ini bertujuan untuk menjelaskan dan mengevaluasi informasi yang terkandung

dalam literatur, sehingga hasil analisis dapat mengungkapkan pola atau tema yang mendukung pemahaman yang lebih mendalam terhadap topik penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Gaya Kepemimpin

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan dan metode yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Pemimpin memanfaatkan gaya kepemimpinan tertentu untuk membentuk lingkungan kerja yang kondusif, menanamkan semangat, dan mendorong keterlibatan aktif dari setiap anggota kelompok. Gaya kepemimpinan ini tidak bersifat satu dimensi; sebaliknya, setiap pemimpin memiliki gaya yang unik, yang terbentuk dari kombinasi kepribadian, nilai-nilai pribadi, serta kondisi atau situasi yang dihadapinya. Selain itu, karakteristik individu dan kelompok yang dipimpin turut memengaruhi bagaimana seorang pemimpin memilih untuk menjalankan perannya. (Fadilah et al., 2024)

Veithzal Rivai mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian karakteristik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan membimbing bawahannya, dengan tujuan mencapai sasaran organisasi. Dalam pengertian ini, gaya kepemimpinan mencakup berbagai elemen yang bisa terlihat atau tidak terlihat oleh anggota tim. Ini mencakup tidak hanya tindakan dan keputusan yang diambil oleh pemimpin, tetapi juga sikap, nilai, dan pola komunikasi yang mereka gunakan dalam interaksi sehari-hari. (Hamid, 2018)

Penting untuk dicatat bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin berperilaku, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai dan visi yang diusung oleh pemimpin tersebut. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif harus mampu mengidentifikasi gaya yang paling sesuai dengan konteks organisasi dan kebutuhan anggotanya, serta beradaptasi dengan perubahan situasi yang dihadapi.

Menurut Mukhtar dan Iskandar (2009) ada tipe kepemimpinan yang sering dijumpai dalam berbagai organisasi, termasuk di lingkungan sekolah, yaitu:

#### a. *Otoriter*

Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan kekuasaan yang terpusat pada pemimpin, di mana segala keputusan diambil tanpa melibatkan partisipasi anggota. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dengan tipe ini cenderung mengarahkan guru dan staf sesuai kebijakannya sendiri, dan kontrol ketat atas aktivitas sekolah biasanya diterapkan. Meskipun bisa menghasilkan keputusan cepat, tipe ini dapat menghambat kreativitas dan inisiatif dari guru dan staf. (Syahputra et al., 2023)

#### b. *Demokratis*

Gaya kepemimpinan demokratis, sangat efektif dalam pendidikan karena mengutamakan kolaborasi dan partisipasi aktif. Kepala sekolah mengajak guru, staf, dan siswa untuk memberi masukan dalam pengambilan keputusan, menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Pendekatan ini juga memberi ruang bagi pengembangan diri, mendorong ide serta kemampuan berpikir kritis. Kepemimpinan demokratis membangun suasana kerja harmonis yang penuh dukungan dan motivasi, meningkatkan daya kerja, inovasi, dan kualitas pendidikan, sehingga setiap anggota merasa terlibat dalam mencapai tujuan bersama (Irdyanti et al., 2017)

c. *Laissez-faire* (kendali bebas)

Kepemimpinan *laissez-faire* memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk membuat keputusan dan menetapkan tujuan tanpa intervensi pemimpin. Dalam pendidikan, kepala sekolah dengan gaya ini memberikan otonomi kepada guru dan staf untuk mengelola pembelajaran dan administrasi secara mandiri. Meskipun kurang cocok untuk situasi yang membutuhkan arahan ketat, gaya ini memungkinkan guru profesional yang termotivasi tinggi untuk berinovasi. Namun, tanpa struktur yang jelas, gaya ini berisiko pada ketidakselarasan tujuan. Kepala sekolah tetap harus memastikan bahwa tujuan pendidikan dan standar kualitas tercapai meski tanpa pengawasan langsung. (Rukmana, 2018)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi kelompoknya yang mencakup aspek pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku. Gaya ini berfungsi sebagai alat bagi pemimpin untuk membentuk dinamika kelompok, memperkuat ikatan antar anggota, serta mendorong kolaborasi dalam mencapai tujuan bersama.

## 2. Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Seorang pemimpin harus memiliki kewibawaan, kemampuan, dan otoritas yang cukup untuk menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif. Selain itu, sifat kooperatif menjadi faktor penting dalam kepemimpinan, karena dapat mendorong hubungan yang lebih harmonis dengan anggota organisasi. Pemimpin yang bersikap kooperatif cenderung mendapatkan dukungan lebih besar dari pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kontribusi dan motivasi kerja mereka. Untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin sangat membutuhkan partisipasi aktif dari setiap anggota tim. Partisipasi ini bergantung pada motivasi kerja masing-masing individu. Motivasi yang tinggi biasanya menghasilkan partisipasi dan keterlibatan yang lebih baik, sementara motivasi rendah sering kali berbanding lurus dengan rendahnya tingkat partisipasi (Hardianto, 2015)

Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang secara universal paling baik. Keberhasilan seorang pemimpin sering kali terletak pada kemampuannya untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan konteks, karakteristik tim, serta tujuan organisasi. Setiap situasi menuntut pendekatan

kepemimpinan yang berbeda, tergantung pada berbagai faktor seperti tingkat pengalaman anggota tim, kompleksitas tugas, serta kondisi internal dan eksternal organisasi. Pemimpin yang efektif memahami bahwa fleksibilitas dalam gaya kepemimpinan dapat memperkuat hubungan kerja, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas dan kolaborasi dalam tim. Sebagai contoh, dalam situasi yang memerlukan keputusan cepat atau ketika anggota tim membutuhkan arahan yang jelas, gaya kepemimpinan yang lebih tegas atau otoriter mungkin paling tepat. Sebaliknya, dalam situasi yang menuntut inovasi, kolaborasi, atau pengembangan keterampilan, gaya kepemimpinan yang partisipatif atau demokratis biasanya lebih efektif. Gaya ini memberi kesempatan kepada anggota tim untuk menyampaikan ide, berperan dalam pengambilan keputusan, dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan proyek. (Fatikah & Fildayanti, 2019)

Selain itu, memahami karakteristik individu dalam tim sangat penting untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Anggota tim dengan pengalaman tinggi mungkin lebih membutuhkan otonomi dan kepercayaan untuk mengelola tugas mereka, sementara anggota baru mungkin memerlukan bimbingan dan dukungan lebih banyak. Dengan menyesuaikan pendekatan terhadap kebutuhan setiap individu, pemimpin tidak hanya menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja optimal tetapi juga memperkuat loyalitas dan motivasi anggota tim. (Timori Kansaki et al., 2021)

Sebagai kesimpulan, pemimpin yang mampu mengelola berbagai gaya kepemimpinan dan menyesuainya dengan kebutuhan serta situasi organisasi menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang matang. Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi ini menjadi kunci keberhasilan dalam mengelola tim yang dinamis dan dalam menghadapi tantangan organisasi yang terus berkembang.

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah konsep yang sangat penting dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks pendidikan. Istilah "motivasi" berasal dari bahasa Latin, yaitu *movere*, yang berarti "bergerak," mencerminkan tujuan atau dorongan yang mendorong individu untuk melakukan suatu pekerjaan. Bagi seorang pendidik atau guru, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas mereka dengan semangat dan dedikasi. Motivasi kerja seorang guru sangat berpengaruh terhadap prestasi dan efektivitas mereka dalam proses pembelajaran. Motivasi ini tidak selalu tampak secara langsung; yang terlihat adalah hasil dari tindakan dan kegiatan yang mereka lakukan di kelas. Sebuah motivasi yang kuat dapat memicu guru untuk merencanakan pembelajaran yang menarik, berinovasi dalam metode pengajaran, serta berinteraksi secara positif dengan siswa. (Hamid, 2018)

Pendidikan adalah bidang yang menuntut komitmen tinggi, dan motivasi kerja guru menjadi pendorong utama untuk menciptakan suasana belajar yang positif dan produktif. Guru yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam mengembangkan diri, berkolaborasi dengan rekan-rekan, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin sekolah untuk memahami dan mengelola faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, seperti pengakuan atas prestasi, dukungan dalam pengembangan profesional, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan kata lain, motivasi kerja bagi seorang pendidik adalah kekuatan pendorong yang membuat mereka bersedia untuk tidak hanya menjalankan tugas mereka, tetapi juga berusaha lebih keras untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pengalaman belajar siswa. Ketika guru merasa termotivasi, mereka dapat menciptakan dampak positif yang signifikan terhadap hasil belajar siswa, dan pada akhirnya, berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. (Dalfa et al., 2023)

#### **4. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru**

Peran kepala sekolah semakin penting seiring dengan tanggung jawabnya yang besar dalam memajukan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala sekolah bukan hanya pemimpin dalam pengelolaan administrasi sekolah, tetapi juga berperan sebagai administrator, motivator, supervisor, negosiator, dan komunikator bagi seluruh warga sekolah. Untuk meningkatkan pengaruh kepemimpinan di sekolah, beberapa strategi perlu diterapkan oleh kepala sekolah, diantaranya:

- a. Kepala sekolah perlu menghindari sikap keras dan tindakan yang tidak patut agar tidak menjadi contoh negatif bagi guru.
- b. Tindakan kepala sekolah harus didasarkan pada komitmen yang kuat dan etos kerja tinggi, dengan semangat serta rasa percaya diri.
- c. Kepala sekolah harus mampu mempengaruhi dan memberi keyakinan kepada guru dan staf sekolah agar percaya pada arah kepemimpinannya (Helsi Febrianti et al., 2023)

Sebagai pemimpin utama di sekolah, kepala sekolah harus memahami komponen-komponen pedagogik di sekolah dan mengelola semua aspek tersebut untuk mencapai pendidikan yang bermutu. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran dan pengembangan profesional guru. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan dapat memberikan dukungan dan motivasi yang dibutuhkan untuk meningkatkan keterampilan guru dan menginspirasi komitmen kerja yang lebih tinggi. Guru, sebagai sosok penting dalam lembaga pendidikan, memiliki peran signifikan dalam mencerdaskan generasi penerus. Guru yang profesional akan menunjukkan kualitas kerja yang baik dalam setiap aspek, termasuk kedisiplinan dalam mengajar. Profesionalisme seorang guru didukung oleh

kesadaran diri, sikap profesional, pendidikan yang cukup, dan keahlian di bidangnya. Namun, di balik kompetensi ini, motivasi kerja merupakan fondasi utama yang mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap sikap kerja seorang guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pendidikan di sekolah (Heri Fajri et al., 2014).

Untuk meningkatkan motivasi kerja guru, kepala sekolah perlu menerapkan strategi yang efektif sebagai motivator bagi tenaga pendidik. Dengan menanamkan keinginan yang kuat dalam diri guru dan staf melalui semangat dan kepercayaan diri, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Motivasi di sini berperan sebagai dorongan internal yang menggerakkan guru untuk bekerja keras, menggunakan keterampilan dan kemampuan terbaik mereka demi mencapai tujuan pendidikan sekolah. Ketika kepala sekolah mampu menetapkan target yang jelas dan menciptakan kesadaran akan pentingnya tujuan tersebut, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kebutuhan motivasi guru untuk bekerja lebih optimal.

Motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup:

- 1) Keahlian
- 2) Semangat kerja
- 3) Tanggung jawab,
- 4) Rasa sosial dalam bekerja sama dengan tim
- 5) Pencapaian pribadi, dan
- 6) Produktivitas kerja.

sementara itu, faktor eksternal meliputi:

- 1) Aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan sekolah,
- 2) Persyaratan kerja yang perlu dipenuhi,
- 3) Tersedianya sarana dan prasarana yang mendukung,
- 4) Serta gaya kepemimpinan kepala sekolah. Gaya kepemimpinan yang suportif dan inspiratif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas guru dalam bekerja.

Kesimpulannya, peningkatan motivasi kerja guru merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh kepala sekolah. Dengan menerapkan strategi yang mendukung dan membina, kepala sekolah tidak hanya membantu meningkatkan kualitas kinerja guru tetapi juga memperkuat nilai dan reputasi sekolah secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Peningkatan kualitas pendidikan di era globalisasi membutuhkan peran kepala sekolah yang efektif dalam memotivasi dan mengarahkan guru. Kepala sekolah harus memiliki kepemimpinan yang fleksibel dan adaptif, yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan dan situasi di sekolah. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang berkontribusi pada kinerja dan dedikasi mereka dalam mendidik siswa. Motivasi guru menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan pendidikan, dan kepala sekolah yang berhasil menerapkan strategi kepemimpinan yang mendukung akan membantu memperkuat kualitas pembelajaran serta meningkatkan reputasi sekolah secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). *Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru pada mtsn di kecamatan bontotiro kabupaten bulukumba*. IV(1), 111–118.
- Andriani, D. E. (2011). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Mewujudkan Sekolah Efektif. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01, 57–58.
- Ar, M., & Usman, N. (2021). *Strategi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru*. 15(1), 56–72.
- Bandar, S. M. A. N., & Zasri, M. R. (2022). *Gambaran Motivasi Kerja Pada Guru Di Universitas Medan Area*.
- Dalfa, N., Saniyah, Z., Kholisah, T. A., Islam, U., Syarif, N., & Jakarta, H. (2023). *Kepengikutan Guru Terhadap Kepala sekolah dan peranan Kepala Sekolah dalam memberikan motivasinya di SDN*. 7, 8732–8740.
- Fadilah, R., Ose, F., Padang, N., Info, S., & Motivation, W. (2024). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam*. 9(1), 109–114.
- Fatikah, N., & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167–182. <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>
- Hamid, D. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.
- Hardianto. (2015). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Perspektif Agama Islam*. 45–62.
- Helsi Febrianti, H., Nadrah Simatupang, U., & Gistituati, N. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 7(2), 637–644. <https://doi.org/10.30601/dedikasi.v7i2.4014>

- Heri Fajri, Murniati AR, B. (2014). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Motivasi Kerja Guru Sd Negeri 36 Laksana Banda Aceh. *Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 13(2), 120–132.
- Ilmi Faridatul. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 1(1), 1–15. <https://doi.org/10.35719/sociocouns.v>
- Irdayanti, Ansar, W. (2017). *KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (Studi pada Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Makassar)*.
- Marlina. (2021). *Komitmen Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Marlina (SMAN 6 Kota Bengkulu), Aliman (Prodi MAP FKIP UNIB), dan Manap Somantri (Prodi MAP FKIP UNIB)*
- Mukhtar., Iskandar., (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.
- Nurabadi, A. (2018). *Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan. Efektifitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru*, 105–120.
- Paembonan, S., Kailola, L. G., & Simbolon, B. R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SDN 111 Inpres Bungin Kecamatan Makale Utara Kabupaten Tana Toraja*. 6, 13114–13119.
- Rukmana, A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru*. IX, 81–98.
- Simarmata, R. H. (2014). *Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Guru Sekolah*. 2, 654–660.
- Siti Nurbaya M. Ali , Cut Zahri Harun, . Djailani AR. (2015). *Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri*. 3(2), 116–127.
- Sri Lindawati, M. H. (2016). *Penggunaan Metode Deskriptif Kualitatif Untuk Analisis Strategi Pengembangan Kepariwisata Kota Sibolga Provinsi Sumatera Utara*. 28–29.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., & Budiarta, K. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri 1 Stabat*. 6(September), 156–161.
- Syamsuddin, N. (2022). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri di banda aceh*. 11(2), 39–53.
- Timori Kansaki, Ngajudin Nugroho, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat, Elsera Siemin Ciamas, & Arwin. (2021). *Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)*. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(2), 46–50. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i2.284>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Dengan Rahmat Tuhan Yangmaha Esa Presiden Republik Indonesia. (2003). *Zitteliana*, 19(8), 159–170.
- Yudha Aditya, Leonard Adrie Manafe, F. T. S. (2023). *Menilik Gaya Kepemimpinan Otoriter Yudha*.

7(2), 2–11.

Zaker, A. K., Nawaz, A., & Khan, I. (2016). Leadership Theories and Styles: A Literature Review. *Journal of Resources Development and Management*, 16(February), 1–7.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-319-11107-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-11107-0_4)