

## Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru TK

*The Role of Principal Leadership in Enhancing Kindergarten Teachers' Work Motivation*

Wiwin<sup>1</sup>, Achadi Budi Santosa<sup>2</sup>, & Pujiati Suyata<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, Indonesia

<sup>1</sup>Email: [2308046066@webmail.uad.ac.id](mailto:2308046066@webmail.uad.ac.id), <sup>2</sup>Email: [budi.santosa@mp.uad.ac.id](mailto:budi.santosa@mp.uad.ac.id), <sup>3</sup>Email: [pujiati.suyata@mp.uad.ac.id](mailto:pujiati.suyata@mp.uad.ac.id)

**Abstrak:** Teacher motivation supports teacher performance to be more creative and innovative in carrying out their duties. Effective leadership from the principal is a key factor in creating a positive and productive work environment for teachers. The purpose of this study was to reveal the role of principal leadership, especially in kindergarten environments, in an effort to improve teacher work motivation. This study uses a qualitative approach with a case study method. Data were collected through observation and in-depth interviews, involving principals, teachers, and school operators. Semi-structured interviews were conducted to allow further exploration of respondents' answers. Participatory observation was conducted in the school environment to observe the interaction patterns that occurred directly. Data validity used member checking by reconfirming the main findings with respondents to ensure that the interpretation of the data was in accordance with their experiences. The results showed that principals with effective leadership were able to improve teacher work motivation through a clear vision and mission, providing support and appreciation, and creating a collaborative and inclusive work culture. Principals also encourage teacher professional development and provide constructive feedback to maintain their work enthusiasm. These findings confirm that inspiring principal leadership plays a significant role in improving teacher work motivation and has a positive impact on the learning process.

### Article history

Received:  
15 January 2025

Accepted:  
3 April 2025

Published:  
6 June 2025

**Kata kunci:** principal leadership, teacher work motivation, work culture, collaborative and inclusive.

**Abstrak:** Motivasi guru menjadi pendukung kinerja guru agar lebih kreatif, dan inovatif dalam melaksanakan tugasnya. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif bagi para guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap peran kepemimpinan kepala sekolah khususnya di lingkungan taman kanak-kanak dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui observasi dan wawancara mendalam, melibatkan kepala sekolah, guru, dan operator sekolah. Wawancara secara semi-terstruktur dilakukan agar memungkinkan eksplorasi lebih lanjut terhadap jawaban responden. Observasi partisipatif dilakukan di lingkungan sekolah untuk mengamati secara langsung pola interaksi yang terjadi. Validitas data menggunakan *member checking* dengan mengonfirmasi kembali temuan utama kepada responden guna memastikan interpretasi data sesuai dengan pengalaman mereka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui visi dan misi yang jelas, pemberian dukungan dan penghargaan, serta penciptaan budaya kerja yang kolaboratif dan inklusif. Kepala sekolah juga mendorong pengembangan profesional guru serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk menjaga semangat kerja mereka. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif berperan signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan berdampak positif pada proses pembelajaran.

**Kata kunci:** kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, budaya kerja, kolaboratif dan inklusif.

© 2025 The Author(s).  
Jurnal Ilmu Manajemen dan  
Pendidikan by Universitas  
Mulawarman

### How to cite this article:

Wiwin, W., Achadi Budi Santosa, A. B., & Suyata, P. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru TK. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 5(1), 21 – 28. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v5i1.4623>

\* Corresponding author: Achadi Budi Santosa, Email: [budi.santosa@mp.uad.ac.id](mailto:budi.santosa@mp.uad.ac.id)

## PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang termotivasi akan lebih kreatif, inovatif, dan memiliki semangat tinggi dalam mengajar. Sebaliknya, kurangnya motivasi dapat menyebabkan rendahnya kualitas pembelajaran dan menurunnya kinerja guru. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah menjadi sangat penting. Kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu menginspirasi dan mendukung guru dalam meningkatkan profesionalisme mereka (Santosa, 2022).

Kepala sekolah yang efektif harus memiliki visi dan misi yang jelas serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan yang nyaman dan mendukung akan mendorong guru untuk terus belajar dan mengembangkan kompetensinya (Yusutria, 2019). Namun, dalam praktiknya, banyak kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan motivasi guru. Beberapa faktor yang menjadi kendala antara lain rendahnya kesejahteraan guru, minimnya penghargaan dari satuan pendidikan atau yayasan, keterbatasan dana, serta kurangnya pelatihan kepemimpinan yang mendukung peningkatan profesionalisme guru (Wibowo, 2022). Padahal, kepala sekolah merupakan ujung tombak dalam menjaga kualitas pendidikan di sekolah. Salah satu peran strategis kepala sekolah adalah memotivasi guru agar terus meningkatkan kompetensinya (Indriyani & Hasanah, 2021). Motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga dapat meningkatkan kerja sama antar guru, baik dalam satu sekolah maupun dengan sekolah lain. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Sebaliknya, guru yang tidak termotivasi cenderung kurang bersemangat, kurang berinovasi, serta lebih rentan mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi tanpa kesejahteraan yang memadai. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka dapat berdampak negatif pada kualitas pembelajaran dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah.

Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan intervensi yang lebih komprehensif dalam pengembangan kepemimpinan kepala sekolah (Fitriyah & Santosa, 2020). Program pelatihan dan pengembangan kepala sekolah harus diperkuat, khususnya dalam hal keterampilan memotivasi guru serta strategi pengembangan profesionalisme tenaga pendidik. Selain itu, kebijakan yang mendukung kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif juga perlu dikembangkan.

Teori kepemimpinan transformasional (Nurmiyanti & Candra, 2019) menekankan bahwa kepemimpinan yang inspiratif, suportif, dan memberikan pengakuan terhadap pencapaian individu dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Kepemimpinan transformatif terbukti efektif dalam mendorong kinerja individu dalam organisasi, termasuk dalam konteks pendidikan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memahami dan mengimplementasikan strategi kepemimpinan yang dapat meningkatkan motivasi guru (Indriyani & Hasanah, 2021). Dengan komitmen yang tinggi terhadap pengembangan profesional guru, kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi peserta didik.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan memahami faktor-faktor yang mendukung serta tantangan yang dihadapi, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi para pemangku kepentingan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di tingkat satuan pendidikan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Sutikno et al., 2022). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam tentang dinamika kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks taman kanak-kanak (TK). Subjek penelitian adalah guru dan operator sekolah di TK Aisyiyah di Kota Cimahi. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada penerapan strategi kepemimpinan yang dinilai efektif dalam memotivasi para guru.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara semi-terstruktur. a). Wawancara ini dilakukan terhadap kepala sekolah, guru, dan operator sekolah untuk memperoleh perspektif yang beragam mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Wawancara ini bersifat fleksibel agar dapat mengeksplorasi lebih dalam pengalaman dan persepsi responden. b). Observasi

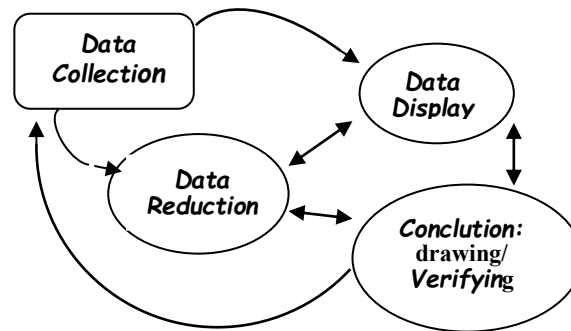
Langsung, observasi dilakukan untuk mengamati interaksi kepala sekolah dengan guru serta bagaimana strategi kepemimpinan diterapkan dalam keseharian. Observasi ini membantu memahami pola kepemimpinan yang tidak selalu dapat diungkapkan melalui wawancara. c). Kajian Dokumen, dokumen yang dianalisis meliputi program kerja kepala sekolah, kebijakan sekolah terkait pengembangan guru, serta laporan kegiatan yang mencerminkan upaya peningkatan motivasi kerja guru.

Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik *member check*, penerapan teknik ini untuk meningkatkan validitas hasil penelitian. Dalam buku *Naturalistic Inquiry*, Lincoln & Guba (1985), memperkenalkan *member checking* sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan *credibility* (kepercayaan) dalam penelitian kualitatif. Begitu juga Creswell & Miller, (2000), dalam artikel mereka yang berjudul *Determining Validity in Qualitative Inquiry*, menegaskan bahwa *member checking* merupakan teknik yang digunakan untuk meningkatkan keabsahan hasil penelitian kualitatif dengan cara meminta responden meninjau kembali temuan atau transkrip wawancara untuk memastikan keakuratan interpretasi peneliti. *Member check* dilakukan dengan meminta konfirmasi kepada responden mengenai keakuratan transkrip wawancara dan temuan utama penelitian. Sebanyak lima responden yang terdiri dari kepala sekolah dan guru-guru senior secara khusus dilibatkan dalam proses ini. Mereka masing-masing diberikan ringkasan temuan penelitian dan diminta memberikan masukan atau klarifikasi untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan pengalaman mereka. Keabsahan data ini penting dan sangat menentukan bagi terwujudnya obyektivitas dalam proses analisis data.

Sebelum melakukan analisis data, data terlebih dahulu dikelola melalui dua tahap. Pertama, transkripsi. Creswell & Poth (2016), dalam buku mereka, *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*, menjelaskan bahwa transkripsi merupakan langkah awal dalam analisis data kualitatif. Pada tahap ini, data verbal dari wawancara atau observasi dikonversi menjadi teks tertulis guna mempermudah proses analisis lebih lanjut. Kedua, pengkodean. Saldaña & Omasta (2016) dalam bukunya, *The Coding Manual for Qualitative Researchers*, mendefinisikan pengkodean sebagai proses penetapan label atau tanda pada segmen-segmen data untuk mengidentifikasi pola, tema, atau konsep yang muncul dari data tersebut.

Strauss & Corbin (1998), dalam *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*, menjelaskan bahwa pengkodean melibatkan tiga tahap: pengkodean terbuka (*open coding*), pengkodean aksial (*axial coding*), dan pengkodean selektif (*selective coding*), yang bertujuan mengembangkan teori dari data. Tahap ini dimulai dengan mengidentifikasi tema-tema utama dari data yang dikumpulkan, yaitu dengan memberi kode pada bagian-bagian relevan dalam transkrip. Selanjutnya adalah kategorisasi, yaitu mengelompokkan kode yang serupa ke dalam kategori yang lebih luas untuk menemukan pola atau hubungan antar konsep. Bogdan & Biklen (1997), dalam *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methods*, menyatakan bahwa kategorisasi merupakan proses pengelompokan kode serupa untuk menemukan pola dan hubungan dalam data. Miles et al. (2018); Saldaña & Omasta (2016), juga menekankan bahwa kategorisasi adalah tahap di mana kode-kode yang mirip dikelompokkan untuk membangun makna yang lebih luas dalam penelitian kualitatif.

Pengumpulan dan pengorganisasian data dalam penelitian ini terintegrasi dengan proses penyaringan data secara interaktif. Proses analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif Miles & Huberman, sebagaimana terlihat pada penelitian Santosa (2022b), yang meliputi: (a) pengumpulan data, yaitu tahap di mana data dihimpun dari berbagai sumber; (b) reduksi data, yang dilakukan dengan menyaring data, merangkum, dan memilih informasi yang paling relevan agar lebih fokus pada inti permasalahan; (c) penyajian data, di mana data disajikan dengan menyusun pola hubungan dalam bentuk narasi yang sistematis agar mudah dipahami; serta (d) penarikan kesimpulan dan verifikasi, yang dilakukan dengan menyusun temuan utama berdasarkan hubungan antar kategori dan memastikan bahwa kesimpulan didukung oleh bukti yang kuat. Apabila ditemukan inkonsistensi, data akan dianalisis ulang untuk mendapatkan pemahaman yang lebih akurat.



Gambar 1. Diagram Model Analisis Interaktif (Miles et al., 2016)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengidentifikasi empat aspek utama peran strategis kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru, yaitu motivasi, kolaborasi, kualitas pendidik, dan strategi evaluasi.

### 1. Motivasi Guru

Hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa guru membutuhkan motivasi yang kuat untuk meningkatkan profesionalismenya. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pengelola, pembimbing, dan evaluator dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memberikan dukungan moral dan profesional agar guru tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Narasumber (P1) menyatakan; *"Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam memotivasi para guru. Saya suka kepala sekolah yang inspiratif dan selalu mendukung kami."* Dukungan tersebut mencakup penghargaan terhadap kinerja guru, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menyediakan peluang pengembangan profesional. Motivasi yang diberikan kepala sekolah tidak hanya bersifat material, tetapi juga emosional dan intelektual, seperti kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar.

### 2. Kolaborasi dan Lingkungan Kerja

Selain motivasi, kolaborasi antara kepala sekolah dan guru berperan penting dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah berusaha menciptakan budaya kerja yang kolaboratif melalui komunikasi terbuka, pertemuan rutin, dan sesi refleksi bersama. Narasumber (P2) mengungkapkan; *"Kami sering mengadakan rapat mingguan, workshop, dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan. Kadang-kadang, kegiatan ini juga dilakukan di luar sekolah untuk mempererat hubungan dan kerja sama di antara kami."* Dalam lingkungan yang kolaboratif, kepala sekolah tidak hanya bertindak sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai fasilitator yang mengakomodasi kebutuhan guru. Kolaborasi ini mencakup diskusi kelompok, sesi umpan balik secara berkala, serta keterlibatan dalam pengambilan keputusan strategis sekolah.

### 3. Peningkatan Kualitas Pendidik

Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah telah menginisiasi berbagai kegiatan pelatihan dan *workshop*. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pedagogis serta memberikan pengalaman baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Narasumber P1 menyatakan bahwa *"Biasanya, hasilnya tidak langsung terlihat. Namun, secara bertahap kami mulai merasakan perubahan, dan semakin antusias dalam mengikuti kegiatan sekolah."* Upaya ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga menciptakan kesamaan persepsi di antara para guru dalam menerapkan metode pengajaran yang lebih efektif.

#### 4. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Kepala sekolah secara rutin melakukan evaluasi terhadap strategi yang diterapkan untuk memastikan efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru. Evaluasi ini melibatkan refleksi bersama, pengukuran dampak pelatihan, serta pengumpulan umpan balik dari guru dan pihak terkait. Narasumber (P3) menegaskan: *"Kami selalu berusaha menjaga komunikasi yang terbuka dengan kepala sekolah, menyampaikan kendala yang kami hadapi, dan menerima umpan balik yang konstruktif."* Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan prinsip POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) dalam pengelolaan administrasi dan operasional sekolah. Strategi ini membantu mengurangi beban administratif guru, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tugas utama sebagai pendidik.

#### 5. Peran Kebijakan dan Dukungan Eksternal

Selain kepemimpinan kepala sekolah, dukungan dari yayasan dan dinas pendidikan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi guru. Pelatihan eksternal dan bantuan fasilitas menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas strategi kepemimpinan kepala sekolah. Narasumber (P1) mengungkapkan: *"Selain kepala sekolah, yayasan Aisyiyah dan dinas pendidikan juga sering terlibat dalam memberikan dukungan dan pelatihan kepada kami. Namun, kepala sekolah tetap menjadi aktor utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif."* Penghargaan atas kinerja guru juga menjadi faktor motivasi yang signifikan. Pengakuan formal seperti apresiasi dalam upacara sekolah atau pemberian insentif mampu meningkatkan semangat kerja guru. P2 menambahkan: *"Kami biasanya merasa lebih termotivasi ketika kepala sekolah memberikan penghargaan atas kerja keras kami, baik dalam bentuk sertifikat, pujian, maupun kesempatan untuk mengembangkan diri lebih lanjut."*

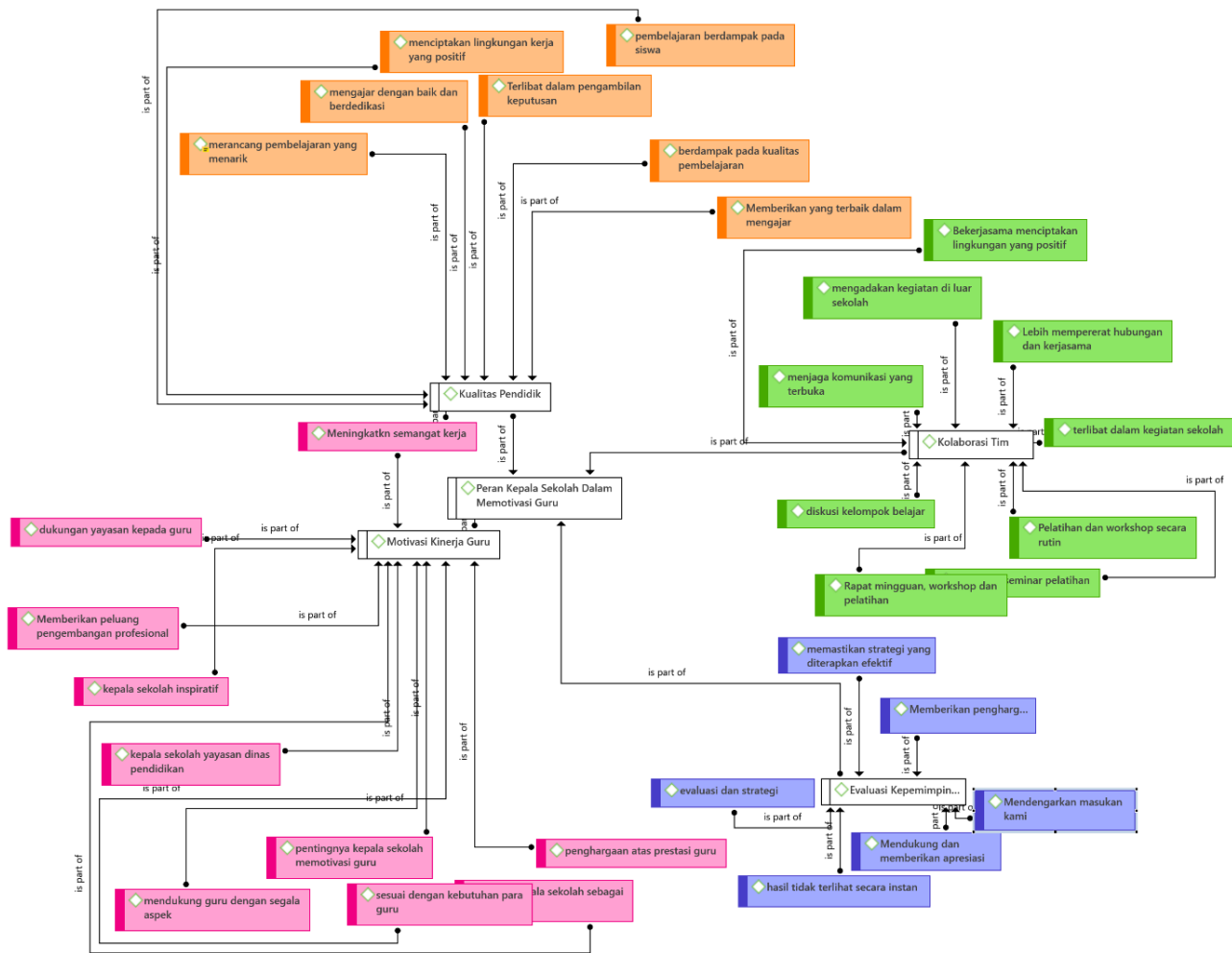
Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran kunci dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru melalui strategi motivasi, kolaborasi, peningkatan kualitas pendidik, serta evaluasi berkala. Komunikasi yang terbuka, pengelolaan administrasi yang efektif, serta dukungan dari berbagai pihak merupakan faktor yang menentukan keberhasilan strategi kepemimpinan dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran komprehensif tentang peran kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru serta strategi implementasinya. Temuan utama dikategorikan ke dalam empat aspek: motivasi, kendala dan tantangan, strategi dan evaluasi, serta kebijakan pendukung.

##### 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru

Kepemimpinan kepala sekolah ditandai oleh visi yang jelas, kemampuan menginspirasi, dukungan personal, serta pengakuan terhadap kontribusi guru (Harapan, 2017; Mulyasa, 2015). Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional, yang menekankan bahwa seorang pemimpin harus mampu memberikan inspirasi dan dukungan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja individu dalam organisasi (Bass & Riggio, 2006). Guru merasa lebih termotivasi ketika kepala sekolah memberikan penghargaan atas kerja keras mereka. Penghargaan ini dapat berupa pujian langsung, apresiasi formal, atau kesempatan pengembangan karier. Selain itu, komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Astuti & Danial, 2019; Puspaningtyas & Ismiyati, 2015). Guru merasa dihargai ketika kepala sekolah mendengarkan masukan mereka, mendorong diskusi rutin, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif dalam pengembangan profesional guru dapat meningkatkan motivasi kerja mereka (Atmanto et al., 2021; Bahi & Santosa, 2022). Program pelatihan, *workshop*, dan kesempatan belajar lainnya sangat penting dalam meningkatkan keterampilan guru. Guru yang diberi peluang untuk berkembang merasa lebih dihargai dan terdorong untuk terus berinovasi dalam pengajaran.





## 2. Kendala dan Tantangan dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Meskipun kepala sekolah telah berupaya meningkatkan motivasi guru, masih terdapat kendala yang dihadapi dalam implementasinya. Salah satu tantangan utama adalah beban administrasi yang tinggi, yang mengurangi fokus guru pada pengajaran. Selain itu, kesejahteraan guru yang belum optimal juga menjadi faktor yang menyebabkan demotivasi. Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah menerapkan strategi berbasis umpan balik dari orang tua dan wali murid, serta menjaga komunikasi terbuka dengan guru (Mubarak & Santosa, 2020; Mubarroq & Santosa, 2021). Kepala sekolah juga terus memberikan peluang bagi guru untuk berkembang secara profesional dan memastikan mereka terlibat dalam pengambilan keputusan.

## 3. Strategi Kepemimpinan dan Evaluasi Berkelanjutan

Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi guru mengacu pada prinsip POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Pendekatan ini terbukti efektif dalam mengatasi berbagai kendala, seperti rendahnya semangat kerja, kurangnya kolaborasi, serta penurunan kualitas pengajaran. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah pembentukan kelompok belajar (kombel), baik di dalam maupun di luar sekolah. Forum ini menjadi wadah bagi guru untuk menyamakan persepsi, berbagi wawasan, dan mengatasi kesulitan dalam proses pembelajaran (Affandi et al., 2022; Kirom, 2017). Selain itu, kegiatan seperti *workshop*, seminar, dan pelatihan juga diterapkan untuk meningkatkan motivasi dan keterampilan guru. Studi banding ke sekolah lain menjadi salah satu metode yang efektif dalam memperluas wawasan dan memperkenalkan inovasi pembelajaran baru.

#### 4. Kebijakan Pendukung dalam Implementasi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Faktor kebijakan turut berperan dalam mendukung keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru tidak hanya berbentuk instruksi, tetapi juga apresiasi yang nyata. Penghargaan terhadap guru, baik dalam bentuk sertifikat, pujian, maupun pengakuan resmi atas prestasi, terbukti meningkatkan semangat kerja mereka (Elazhari et al., 2021; Rahman et al., 2020). Selain itu, pelatihan dan *workshop* yang diadakan secara rutin juga berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pengajaran (Purwasih et al., 2020; Sulastri et al., 2020). Implementasi strategi ini mencerminkan prinsip kepemimpinan transformasional, di mana kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mampu mengarahkan dan menginspirasi guru untuk mencapai standar profesionalisme yang lebih tinggi.

#### 5. Implikasi Temuan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru. Dengan komunikasi terbuka, strategi pengembangan profesional, serta evaluasi yang berkelanjutan, kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih positif. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh guru, tetapi juga oleh peserta didik dan orang tua yang menginginkan pendidikan berkualitas bagi anak-anak mereka.

### PENUTUP

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Komunikasi yang terbuka, apresiasi terhadap kerja guru, serta dukungan dalam pengembangan profesional terbukti meningkatkan semangat dan kapasitas guru dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu, kepala sekolah perlu terus mengembangkan keterampilan kepemimpinannya serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penerapan strategi kepemimpinan yang tepat tidak hanya berdampak pada guru, tetapi juga pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, L. H., Candiasa, I. M., Ledo, Y. U., Bayangkari, B., & Prijanto, J. H. (2022). Strategi peningkatan kinerja guru melalui pengembangan kelompok kerja guru (KKG) sebagai komunitas belajar. *Jurnal Education And Development*, 10(3), 401–407. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/4173/2638>
- Astuti, A., & Danial, D. (2019). Kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya madrasah yang kondusif di Madrasah Aliyah Negeri. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 31–45. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare/article/view/3495>
- Atmanto, D., Nursetiawati, S., Ambarwati, N. S. S., & Suntari, E. (2021). Pengembangan profesional guru berkelanjutan melalui pelatihan penulisan artikel ilmiah bidang lingkungan hidup berbasis kompetensi di Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 4(1). <https://journal.untar.ac.id/index.php/baktimas/article/view/11824>
- Bahi, C. M., & Santosa, A. B. (2022). Pengembangan kepemimpinan guru melalui strategi kepala sekolah yang efektif. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4). <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JIME/article/download/3464/2881>
- Bogdan, R., & Biklen, S. K. (1997). *Qualitative research for education*. Allyn & Bacon.
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into Practice*, 39(3), 124–130. [https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903\\_2](https://doi.org/10.1207/s15430421tip3903_2)
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publications.
- Elazhari, E., Tampubolon, K., Barham, B., & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 1–12. <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFoSJ-LAS/article/view/308>

- Harapan, E. (2017). Visi kepala sekolah sebagai penggerak mutu pendidikan. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2), 133–145. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/JMKSP/article/view/1014>
- Indriyani, S., & Hasanah, E. (2021). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya mengembangkan profesionalisme guru. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 6(1), 20–28. <https://doi.org/10.34125/kp.v6i1.571>
- Kirom, A. (2017). Peran guru dan peserta didik dalam proses pembelajaran berbasis multikultural. *Jurnal Al-Murabbi*, 3(1), 69–80. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/pai/article/view/893>
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. Sage.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. Sage Publications.
- Mubarak, R., & Santosa, A. B. (2020). Kepemimpinan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru. *Abdau: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 58–66. <https://eprints.uad.ac.id/53802/1/2-%20Artikel%20JPMI.pdf>
- Mubarroq, D. H., & Santosa, A. B. (2021). Peningkatan kinerja sekolah melalui manajemen pengembangan guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 283–297. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/816>
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nurmiyanti, L., & Candra, B. Y. (2019). Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 13–24. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.646>
- Purwasih, R., Anita, I. W., & Afrilianto, M. (2020). Workshop dan pelatihan pembelajaran *lesson study* bagi guru. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Khatulistiwa*, 3(1), 17–24. <https://jurnal.stkipppersada.ac.id/jurnal/index.php/JPMK/article/view/653>
- Puspaningtyas, G., & Ismiyati, I. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 16 Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 4(1). <https://journal.unnes.ac.id/sju/eeaj/article/view/4666>
- Rahman, M. A., Santosa, A. B., & Sihotang, H. (2020). The influence of principal's leadership, teacher performance and internal quality assurance system in improving the quality of education in vocational high school. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 162–175. <https://ejournal.uksw.edu/kelola/article/view/3954>
- Saldaña, J., & Omasta, M. (2016). *Qualitative research: Analyzing life*. Sage Publications.
- Santosa, A. B. (2022a). Organizational culture as the basis of teacher performance development. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 962–973. <https://ejournal.unuja.ac.id/index.php/al-tanzim/article/view/3019>
- Santosa, A. B. (2022b). Principal's leadership strategy in the development of teacher professionalism. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 1–7. <https://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/24562>
- Santosa, A. B. S. (2022c). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13(1), 14–20. [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004)
- Sulastri, S., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Journal of Education Research*, 1(3), 258–264. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/30>
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Sage Publications.
- Wibowo, A. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13(1), 14–20. <https://journal.uir.ac.id/index.php/Perspektif/article/download/9004/4191>
- Yusutria, Y. (2019). Peningkatan mutu pendidikan anak usia dini melalui peningkatan profesionalitas guru. *Golden Age: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 3(1), 27–32. <https://doi.org/10.29313/ga.v3i1.4828>