

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum SDN se-Gugus 4 Kecamatan Sodonghilir

SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir merupakan kelompok sekolah dasar negeri yang berada di wilayah Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya yang terdiri dari SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun dan SDN Tarunajaya. Gugus sekolah ini dibentuk sebagai wadah koordinasi, pembinaan, dan pengembangan profesional guru serta kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dasar. Secara administratif, sekolah-sekolah yang tergabung dalam Gugus IV berada di bawah pembinaan Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya melalui Koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Kecamatan Sodonghilir.

Masing-masing sekolah dalam Gugus IV memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari segi kondisi lingkungan, sumber daya manusia, maupun budaya sekolah. Perbedaan tersebut menjadi bagian penting dalam pelaksanaan manajemen pendidikan dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik.

4.1.1.1 Gambaran Umum SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir

SDN Burujul merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang berada di wilayah Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Sekolah ini beralamat di Kampung Gembor RT 21 RW 05 Desa Raksajaya Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya dengan kode pos

46473. Berdasarkan data profil sekolah, SDN Burujul memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20210518 dengan status sekolah negeri yang berada di bawah naungan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Secara historis, SDN Burujul telah berdiri sejak tanggal 4 Januari 1964 berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Sekolah Nomor 800/3675/Disdik/2016. Sekolah ini menyelenggarakan kegiatan pembelajaran dengan sistem lima hari sekolah (full day school) sesuai kebijakan yang berlaku pada jenjang sekolah dasar. Keberadaan SDN Burujul menjadi salah satu lembaga pendidikan dasar yang memiliki peran penting dalam memberikan layanan pendidikan bagi masyarakat di wilayah Desa Raksajaya dan sekitarnya.

Dari aspek geografis, SDN Burujul berada pada lingkungan pedesaan dengan kondisi masyarakat yang sebagian besar bekerja di sektor pertanian dan pekerjaan informal lainnya. Lingkungan sekolah relatif kondusif untuk proses pembelajaran karena berada jauh dari pusat keramaian dan memiliki suasana yang mendukung kegiatan belajar peserta didik. Hubungan antara sekolah dan masyarakat juga terjalin cukup baik, terutama dalam mendukung berbagai program pendidikan dan kegiatan sekolah.

Dari aspek sumber daya manusia, SDN Burujul memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri atas guru ASN dan PPPK dengan latar belakang pendidikan sarjana (S1). Guru-guru di sekolah ini memiliki kompetensi yang beragam sesuai bidang tugas masing-masing, seperti guru kelas dan guru pendidikan agama. Selain melaksanakan tugas mengajar,

beberapa guru juga diberikan tugas tambahan, seperti pembina ekstrakurikuler dan pelaksana kegiatan sekolah lainnya.

Adapun data personil guru dan peserta didik di SDN Burujul dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1 Data Personil SDN Burujul Tahun 2026

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian
1.	Munawar Soleh, S.Pd.I.	Kepala Sekolah	S1	PNS
2.	N. Teti Sumiati, S.Pd.	Guru Kelas 1	S1	PNS
3.	N. Nana Rosdiana, S.Pd.	Guru Kelas 2	S1	PNS
4.	Lin lin Harumarina, S.Pd.	Guru Kelas 3	S1	PPPK
5.	Jeri Rahmawan, S.Pd.	Guru Kelas 4	S1	PPPK
6.	Hani Yuliani, S.Pd.I.	Guru Kelas 6 Guru PAI	S1	PPPK
7.	Abdul Azij Ridwan, S.Pd.	Guru Kelas 5	S1	PPPK PW

Sumber: Dokumen Profil SDN Burujul Tahun 2026

Tabel 4.2 Data Peserta Didik SDN Burujul Tahun Pelajaran 2025/2026

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kelas I	5	7	12
2.	Kelas II	6	8	14
3.	Kelas III	5	6	11
4.	Kelas IV	7	8	15
5.	Kelas V	5	7	12
6.	Kelas VI	6	7	13
Jumlah		34	43	77

Sumber: Dokumen Profil SDN Burujul Tahun 2026

Berdasarkan tabel tersebut, jumlah peserta didik di SDN Burujul sebanyak 77 siswa yang terdiri atas 34 siswa laki-laki dan 43 siswa perempuan. Jumlah peserta didik terbesar berada pada kelas IV sebanyak 15 siswa, sedangkan jumlah peserta didik paling sedikit berada pada kelas III sebanyak 11 siswa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa jumlah peserta didik di SDN Burujul relatif stabil dan masih memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara kondusif.

Dalam aspek sarana dan prasarana, SDN Burujul memiliki fasilitas pendidikan yang cukup memadai untuk menunjang proses pembelajaran. Sekolah memiliki ruang kelas, ruang kantor, ruang guru, gudang, perpustakaan, serta fasilitas penunjang lainnya. Selain itu, sekolah juga memiliki berbagai sarana pembelajaran berupa meja dan kursi siswa, meja guru, serta perlengkapan pembelajaran lainnya yang secara umum berada dalam kondisi layak pakai. Meskipun demikian, fasilitas berbasis teknologi pembelajaran masih relatif terbatas sehingga pemanfaatan media digital dalam pembelajaran belum berjalan secara optimal.

Sebagai lembaga pendidikan dasar, SDN Burujul memiliki visi untuk menciptakan peserta didik yang berkarakter, disiplin, dan berprestasi. Dalam mewujudkan visi tersebut, kepala sekolah berupaya mengembangkan budaya kerja yang kondusif melalui pembinaan dan motivasi kepada tenaga pendidik. Kepala sekolah juga berperan sebagai instructional leader yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan profesionalisme guru.

Berdasarkan hasil observasi awal, pelaksanaan manajemen sekolah di SDN Burujul telah berjalan cukup baik, khususnya dalam aspek kedisiplinan administrasi dan pelaksanaan pembelajaran. Akan tetapi, masih terdapat beberapa tantangan yang dihadapi sekolah, seperti keterbatasan sarana teknologi pendidikan, variasi kemampuan guru dalam inovasi pembelajaran, serta perlunya peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, strategi motivasi kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pendidik di SDN Burujul.

4.1.1.2 Gambaran Umum SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir

SDN 2 Cipaingeun merupakan salah satu lembaga pendidikan dasar negeri yang berada di Kampung Burujul, Desa Raksajaya, Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Secara administratif, sekolah ini berada di bawah pembinaan Dinas Pendidikan Kabupaten Tasikmalaya dan termasuk ke dalam wilayah Gugus IV Kecamatan Sodonghilir. Sebagai institusi pendidikan dasar, SDN 2 Cipaingeun memiliki peranan penting dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat sekitar, khususnya dalam mengembangkan kemampuan akademik, pembentukan karakter, serta keterampilan sosial peserta didik.

Berdasarkan data profil sekolah tahun 2026, SDN 2 Cipaingeun memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20210694 dengan status sebagai sekolah negeri pada jenjang Sekolah Dasar (SD). Secara geografis, sekolah berada di lingkungan pedesaan dengan kondisi yang cukup mendukung bagi terselenggaranya kegiatan pendidikan. Lingkungan masyarakat sekitar juga menunjukkan kepedulian yang baik terhadap pendidikan, sehingga turut menunjang terciptanya suasana belajar yang aman, nyaman, dan kondusif.

Dalam pelaksanaan pendidikan, SDN 2 Cipaingeun berupaya membangun budaya sekolah yang disiplin, religius, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah bersama seluruh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berkomitmen menciptakan iklim kerja yang harmonis melalui pembinaan profesional, penguatan komunikasi, serta

kerja sama antarwarga sekolah. Berbagai kegiatan pengembangan profesional juga dilaksanakan, seperti Kelompok Kerja Guru (KKG), supervisi akademik, pembinaan kedisiplinan, dan peningkatan kompetensi guru sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pembelajaran.

Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong motivasi kerja guru agar mampu melaksanakan tugas profesional secara optimal. Strategi motivasi yang diterapkan dilakukan melalui pendekatan persuasif, pemberian dukungan profesional, penghargaan terhadap hasil kerja guru, serta pelibatan guru dalam berbagai program dan kegiatan sekolah. Langkah tersebut dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan komitmen guru dalam menjalankan tugas pembelajaran.

Selain kegiatan akademik, sekolah juga menyelenggarakan berbagai kegiatan non akademik yang bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik. Kegiatan tersebut meliputi pembinaan keagamaan, olahraga, kebersihan lingkungan sekolah, dan pembentukan karakter melalui pembiasaan positif dalam kehidupan sehari-hari di sekolah. Dengan demikian, proses pendidikan di SDN 2 Cipaiingeun tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga pada pengembangan karakter dan keterampilan sosial peserta didik.

Adapun kondisi sumber daya manusia di SDN 2 Cipaiingeun terdiri atas kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang mendukung pelaksanaan kegiatan pendidikan di sekolah.

Tabel 4.3 Data Personil SDN 2 Cipaiungeun Tahun 2026

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian
1.	O. Mustopa, S.Pd.	Kepala Sekolah	S1	PNS
2.	Iis Siti Aisah, S.Pd.	Guru Kelas 1	S1	PNS
3.	N. Wawat Sukmawati, S.Pd.	Guru Kelas 2	S1	PNS
4.	Hayati, S.Pd.	Guru Kelas 3	S1	PPPK
5.	Sihabudin Muklis, S.Pd.	Guru Kelas 4	S1	PPPK
6.	Sarimanah, S.Pd.I.	Guru PAI	S1	PPPK PW
7.	Rina Rosalina, S.Pd.	Guru Kelas 5	S1	PPPK PW
8.	Ai Siti, S.Pd.	Guru Kelas 6	S1	Non ASN

Sumber: Dokumen Profil SDN 2 Cipaiungeun Tahun 2026

Data tersebut menunjukkan bahwa tenaga pendidik di SDN 2 Cipaiungeun terdiri atas guru berstatus PNS, PPPK, PPPK Paruh Waktu dan Non ASN dengan kualifikasi pendidikan yang pada umumnya telah memenuhi standar akademik sarjana (S1). Kondisi ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Tabel 4.4 Data Peserta Didik SDN 2 Cipaiungeun Tahun Pelajaran 2025/2026

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kelas I	10	7	17
2.	Kelas II	11	8	19
3.	Kelas III	6	10	16
4.	Kelas IV	12	13	25
5.	Kelas V	6	11	17
6.	Kelas VI	13	7	20
Jumlah		58	56	114

Sumber: Dokumen Profil SDN 2 Cipaiungeun Tahun 2026

Berdasarkan data tersebut, jumlah peserta didik di SDN 2 Cipaiungeun tercatat sebanyak 114 siswa yang tersebar pada enam tingkat kelas. Jumlah peserta didik yang relatif seimbang menjadi salah satu pendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan kondusif.

Secara keseluruhan, SDN 2 Cipaingeun memiliki kondisi lingkungan sekolah, sumber daya manusia, dan budaya organisasi yang cukup mendukung dalam pelaksanaan pendidikan. Kondisi tersebut menjadi konteks penting dalam penelitian ini, khususnya dalam mengkaji strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.

4.1.1.3 Gambaran Umum SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir

SDN Tarunajaya merupakan salah satu sekolah dasar negeri yang berada di Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan data profil sekolah, SDN Tarunajaya memiliki Nomor Pokok Sekolah Nasional (NPSN) 20210977 dan berstatus sebagai sekolah negeri pada jenjang pendidikan dasar. Secara kelembagaan, sekolah ini berada di bawah pembinaan Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya serta tergabung dalam Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.

Sekolah berlokasi di Kampung Cipaingeun RT 02 RW 08, Desa Cipaingeun, Kecamatan Sodonghilir, Kabupaten Tasikmalaya dengan kode pos 46473. Ditinjau dari kondisi geografis, lokasi sekolah berada pada lingkungan pedesaan yang relatif aman dan nyaman sehingga mendukung terciptanya suasana belajar yang kondusif bagi peserta didik maupun tenaga pendidik.

Berdasarkan dokumen profil sekolah, SDN Tarunajaya berdiri berdasarkan Surat Keputusan Pendirian Sekolah Nomor 001/SD.31/VII/1979

dengan tanggal pendirian 2 Maret 1976. Status kepemilikan sekolah berada di bawah Pemerintah Daerah.

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, sekolah menerapkan sistem pembelajaran pagi dengan lima hari sekolah sesuai dengan kebijakan pendidikan yang berlaku.

Sebagai lembaga pendidikan dasar, SDN Tarunajaya memiliki tanggung jawab dalam memberikan layanan pendidikan kepada masyarakat sekitar. Sekolah berupaya menciptakan lingkungan pendidikan yang disiplin, religius, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Kepala sekolah bersama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan berusaha membangun budaya sekolah yang positif melalui penguatan kerja sama, pembinaan profesional, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Dalam pengelolaan sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan profesionalisme guru. Berbagai bentuk pembinaan dilakukan melalui supervisi akademik, rapat koordinasi, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), serta pemberian arahan dan dukungan profesional kepada tenaga pendidik. Kegiatan tersebut dilaksanakan sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru di sekolah.

Selain melaksanakan kegiatan akademik, SDN Tarunajaya juga menyelenggarakan berbagai kegiatan nonakademik sebagai sarana pengembangan karakter dan potensi peserta didik. Kegiatan tersebut meliputi pembinaan keagamaan, olahraga, kebersihan lingkungan sekolah, serta

pembiasaan perilaku disiplin dan tanggung jawab dalam kehidupan sehari-hari di lingkungan sekolah.

Kondisi sumber daya manusia di SDN Tarunajaya terdiri atas kepala sekolah, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik yang mendukung penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Berdasarkan data profil sekolah, tenaga pendidik di SDN Tarunajaya terdiri atas guru dengan berbagai status kepegawaian yang secara keseluruhan mendukung pelaksanaan proses pembelajaran.

Tabel 4.5 Data Personil SDN Tarunajaya Tahun 2026

No.	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir	Status Kepegawaian
1.	Euis Rohyani, S.Pd.	Kepala Sekolah	S1	PNS
2.	Iis Siti Aisah, S.Pd.	Guru Kelas 1	S1	PNS
3.	Yoyoh, S.Pd.	Guru Kelas 2	S1	PNS
4.	Saharoh, S.Pd.	Guru Kelas 3	S1	PNS
5.	Yenti Kristienti, S.Pd.	Guru Kelas 4	S1	PNS
6.	Elsye Normalisya, S.Pd.	Guru PAI	S1	PPPK
7.	Asep Rahmat Budiana, S.Pd.	Guru Kelas 5	S1	PPPK
8.		Guru Kelas 6	S1	Non ASN

Sumber: Dokumen Profil SDN Tarunajaya Tahun 2026

Berdasarkan tabel tersebut, SDN Tarunajaya memiliki jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang cukup memadai untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Para guru memiliki tugas dalam melaksanakan proses pembelajaran, membina peserta didik, serta mendukung berbagai program pengembangan sekolah.

**Tabel 4.6 Data Peserta Didik SDN Tarunajaya
Tahun Pelajaran 2025/2026**

No.	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Kelas I	14	4	18
2.	Kelas II	3	9	19
3.	Kelas III	5	9	16
4.	Kelas IV	9	8	25
5.	Kelas V	9	8	17
6.	Kelas VI	12	10	20
Jumlah		52	48	100

Sumber: Dokumen Profil SDN Tarunajaya Tahun 2026

Berdasarkan data tersebut, jumlah peserta didik di SDN Tarunajaya tercatat sebanyak 100 siswa yang tersebar pada enam tingkat kelas. Jumlah peserta didik yang relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan menjadi salah satu faktor pendukung dalam menciptakan suasana belajar yang efektif dan kondusif.

Secara keseluruhan, SDN Tarunajaya memiliki kondisi lingkungan sekolah, sumber daya manusia, dan budaya organisasi yang cukup mendukung dalam pelaksanaan proses pendidikan. Kondisi tersebut menjadi bagian penting dalam penelitian ini, khususnya dalam mengkaji strategi motivasi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir.

4.1.2 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.2.1 Perencanaan Strategi Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, guru, serta hasil studi dokumentasi di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir,

diperoleh temuan bahwa perencanaan strategi motivasi kepala sekolah dilakukan melalui proses yang mempertimbangkan kondisi objektif sekolah, kebutuhan pendidik, serta tujuan peningkatan mutu pembelajaran. Perencanaan strategi motivasi tidak dilakukan secara spontan, melainkan dirancang melalui rapat sekolah, evaluasi kinerja pendidik, observasi terhadap pelaksanaan pembelajaran, serta komunikasi interpersonal antara kepala sekolah dan guru.

Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah telah melaksanakan fungsi perencanaan secara strategis dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik. Kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada penyelesaian tugas administratif sekolah, tetapi juga berupaya membangun budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan profesional di lingkungan sekolah.

1. Perumusan Tujuan dan Sasaran Strategi Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah merumuskan tujuan strategi motivasi dengan orientasi utama pada peningkatan disiplin kerja, tanggung jawab profesional, kualitas pembelajaran, semangat kerja pendidik, serta peningkatan komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas pendidikan.

Kepala sekolah memandang bahwa motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam menciptakan budaya kerja sekolah yang kondusif dan produktif. Oleh karena itu, strategi motivasi dirancang untuk membangun kesadaran profesional guru agar mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal.

Kepala SDN Burujul menyampaikan:

“Tujuan utama kami memberikan motivasi kepada guru adalah agar guru lebih semangat dalam bekerja, lebih disiplin, dan terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Kami ingin guru merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Kepala SDN 2 Cipaiingeun juga menyampaikan:

“Kami ingin guru tidak hanya menjalankan tugas secara formalitas, tetapi benar-benar memiliki tanggung jawab moral terhadap perkembangan peserta didik.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaiingeun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Strategi motivasi dirancang supaya guru memiliki kesadaran untuk terus belajar, meningkatkan kemampuan mengajar, dan mampu mengikuti perkembangan pembelajaran pada era digital.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap semangat kerja dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan pembelajaran.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kepala sekolah sering mengingatkan bahwa keberhasilan sekolah tergantung pada kerja sama semua guru. Hal itu membuat kami merasa memiliki tanggung jawab bersama.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kami sering diberikan motivasi agar tidak cepat merasa puas dan terus memperbaiki kualitas pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah menyampaikan target-target peningkatan kinerja guru dalam forum rapat sekolah dan kegiatan pembinaan rutin. Target tersebut meliputi peningkatan kedisiplinan, kelengkapan administrasi pembelajaran, penggunaan media pembelajaran, serta peningkatan inovasi pembelajaran.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tujuan strategi motivasi dirancang tidak hanya untuk meningkatkan disiplin kerja guru, tetapi juga untuk membangun profesionalisme dan budaya kerja yang kolaboratif di lingkungan sekolah.

2. Pertimbangan Kepala Sekolah dalam Merencanakan Strategi Motivasi

Dalam merencanakan strategi motivasi, kepala sekolah mempertimbangkan berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi guru dan lingkungan sekolah. Pertimbangan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan guru, motivasi kerja, kemampuan profesional, usia, masa kerja, karakter individu, kondisi sosial sekolah, serta sarana dan prasarana pendidikan.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami bahwa setiap guru memiliki kebutuhan dan karakteristik yang berbeda sehingga strategi motivasi yang diterapkan tidak dapat disamaratakan.

Kepala SDN 2 Cipaiangeun menyampaikan:

“Kami melihat kondisi setiap guru berbeda-beda. Ada guru yang perlu diberi penghargaan, ada juga yang perlu didekati secara personal agar lebih termotivasi. Karena itu strategi motivasi tidak bisa disamakan untuk semua guru.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaiangeun Kecamatan Sodonghilir)

Kepala SDN Burujul juga menyampaikan:

“Guru yang sudah aktif biasanya diberikan kesempatan mengikuti pelatihan atau diberikan kepercayaan dalam kegiatan sekolah. Sementara guru yang motivasinya masih rendah lebih sering kami lakukan pendekatan personal.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami juga mempertimbangkan kondisi sekolah dan fasilitas yang ada. Kadang guru merasa kurang semangat karena keterbatasan sarana,

sehingga kami harus memberikan dukungan moral dan motivasi secara terus-menerus.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kepala sekolah cukup memahami karakter masing-masing guru, jadi pendekatan yang diberikan juga berbeda-beda.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kalau ada guru yang terlihat kurang semangat, biasanya kepala sekolah mengajak berdiskusi secara pribadi supaya guru lebih terbuka.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan strategi motivasi dilakukan secara kontekstual dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kondisi riil pendidik.

3. Identifikasi Kebutuhan dan Karakteristik Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melakukan identifikasi kebutuhan dan karakteristik pendidik melalui observasi langsung, evaluasi kinerja, komunikasi informal, supervisi pembelajaran, serta diskusi pada kegiatan rapat sekolah dan Kelompok Kerja Guru (KKG).

Kepala sekolah berupaya memahami permasalahan yang dihadapi guru, baik yang berkaitan dengan pembelajaran maupun faktor psikologis dan sosial. Melalui pendekatan tersebut, kepala sekolah dapat mengetahui guru yang membutuhkan dukungan motivasi, pembinaan profesional, maupun penghargaan atas kinerjanya.

Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami biasanya melihat langsung bagaimana guru melaksanakan pembelajaran, bagaimana kedisiplinannya, dan bagaimana hubungan guru dengan siswa. Dari situ kami bisa mengetahui kebutuhan masing-masing

guru.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Kepala SDN Burujul juga menyampaikan:

“Selain melalui supervisi, kami juga sering berdiskusi secara informal dengan guru untuk mengetahui kendala yang mereka hadapi dalam pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Kepala sekolah sering bertanya langsung mengenai kendala kami dalam mengajar atau administrasi. Kadang dilakukan saat rapat, kadang juga secara pribadi. Jadi kami merasa diperhatikan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kalau ada guru yang mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi pembelajaran, kepala sekolah biasanya memberikan arahan atau meminta guru lain membantu.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kepala sekolah cukup terbuka untuk mendengarkan masalah yang dihadapi guru, baik masalah pembelajaran maupun administrasi sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan hasil evaluasi kinerja guru sebagai dasar dalam menentukan bentuk motivasi dan pembinaan yang akan diberikan.

4. Program dan Kebijakan Strategi Motivasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa program dan kebijakan yang direncanakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pendidik. Program tersebut meliputi pemberian penghargaan kepada guru berprestasi, pembinaan rutin, pelibatan guru dalam kegiatan sekolah, pemberian kesempatan mengikuti pelatihan,

supervisi akademik, penguatan komunikasi interpersonal, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kepala SDN Burujul menyampaikan:

“Kami memberikan penghargaan kepada guru yang disiplin dan aktif dalam kegiatan sekolah supaya dapat menjadi contoh bagi guru lainnya.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Kepala SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Guru diberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan workshop agar kemampuan profesionalnya meningkat dan lebih termotivasi dalam bekerja.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami mencoba menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kekeluargaan supaya guru lebih semangat dalam bekerja.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kalau ada guru yang aktif atau memiliki prestasi, biasanya kepala sekolah memberikan apresiasi di depan guru lain. Hal itu membuat kami merasa dihargai dan lebih semangat.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering memberikan dukungan kepada guru yang mengikuti pelatihan atau mencoba inovasi pembelajaran baru.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Program motivasi lainnya dilakukan melalui pendekatan kekeluargaan dan komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis.

5. Keterlibatan Pendidik dalam Perencanaan Strategi Motivasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dilibatkan dalam proses perencanaan strategi motivasi melalui rapat sekolah, diskusi bersama, evaluasi program, serta musyawarah dalam menentukan kegiatan sekolah.

Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami selalu melibatkan guru dalam rapat sekolah supaya program yang direncanakan sesuai dengan kebutuhan guru dan kondisi sekolah.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Kami biasanya dilibatkan dalam rapat sekolah untuk memberikan masukan mengenai program kegiatan dan kebutuhan guru. Jadi kami merasa ikut memiliki program yang direncanakan sekolah.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kepala sekolah cukup terbuka menerima usulan dari guru sehingga kami merasa dihargai dalam proses pengambilan keputusan.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kalau ada program baru biasanya dibahas bersama terlebih dahulu sehingga guru dapat memberikan masukan.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pola komunikasi yang demokratis dan terbuka sehingga guru lebih aktif dalam menyampaikan aspirasi.

6. Penyesuaian Strategi Motivasi dengan Kondisi dan Budaya Sekolah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menyesuaikan strategi motivasi dengan kondisi dan budaya sekolah di

SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir.

Kepala sekolah menerapkan pendekatan kekeluargaan dan budaya gotong royong sebagai bagian dari strategi motivasi karena pendekatan tersebut dianggap lebih efektif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis di lingkungan sekolah dasar.

Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Karena kondisi sekolah dan guru berbeda-beda, maka cara memotivasi juga harus disesuaikan. Di sini pendekatan kekeluargaan lebih efektif karena hubungan antar guru cukup dekat.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Kepala SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kami lebih sering menggunakan pendekatan komunikasi dan kebersamaan karena suasana kekeluargaan cukup kuat di sekolah ini.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Hubungan antara kepala sekolah dan guru cukup dekat sehingga komunikasi lebih terbuka dan suasana kerja terasa nyaman.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Pendekatan kekeluargaan membuat kami lebih nyaman dalam bekerja dan tidak sungkan menyampaikan kesulitan kepada kepala sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Berdasarkan keseluruhan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi motivasi kepala sekolah di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir dilakukan secara sistematis, kontekstual, dan partisipatif dengan mempertimbangkan kebutuhan guru, kondisi sekolah, serta budaya

organisasi sekolah. Strategi motivasi dirancang tidak hanya untuk meningkatkan disiplin dan tanggung jawab kerja guru, tetapi juga untuk membangun semangat profesionalisme dan budaya kerja yang kolaboratif dalam rangka meningkatkan kinerja pendidik.

4.1.2.2 Pelaksanaan Strategi Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir, diperoleh temuan bahwa pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah dilakukan melalui pendekatan kepemimpinan yang menekankan keteladanan, pemberian motivasi inspiratif, penguatan kreativitas dan inovasi pembelajaran, serta perhatian terhadap kebutuhan pendidik. Strategi motivasi tersebut dilaksanakan secara formal maupun informal melalui kegiatan pembinaan, supervisi akademik, rapat sekolah, komunikasi interpersonal, dan interaksi sehari-hari di lingkungan sekolah.

Pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994:3) dalam buku *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership* yang mencakup empat dimensi utama, yaitu *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspiratif), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (perhatian individual).

1. Keteladanan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingun, dan SDN Tarunajaya berupaya memberikan keteladanan melalui sikap disiplin, tanggung jawab, komitmen kerja, dan keterlibatan aktif dalam berbagai kegiatan sekolah. Keteladanan tersebut menjadi salah satu strategi utama dalam memotivasi guru agar memiliki semangat kerja dan tanggung jawab profesional yang lebih baik.

Berdasarkan hasil observasi penelitian, kepala sekolah hadir tepat waktu, aktif mengikuti kegiatan sekolah, serta menunjukkan komitmen terhadap pelaksanaan tugas administratif maupun akademik. Kepala sekolah juga menjaga komunikasi yang baik dengan guru sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan kondusif.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kepala sekolah selalu memberi contoh terlebih dahulu, baik dalam kedisiplinan maupun tanggung jawab pekerjaan. Hal itu membuat kami merasa malu jika tidak disiplin.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN 2 Cipaingun juga menyampaikan:

“Kalau kepala sekolah datang tepat waktu dan serius menjalankan tugas, kami juga merasa harus menunjukkan sikap yang sama. Jadi motivasi itu muncul dari contoh yang diberikan kepala sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Menurut saya, kepala sekolah tidak hanya memberi perintah, tetapi ikut terlibat langsung dalam kegiatan sekolah. Itu membuat kami lebih semangat bekerja karena merasa didampingi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru lainnya di SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering ikut memantau kegiatan pembelajaran dan memberikan arahan secara langsung. Kami jadi merasa diperhatikan dan lebih bertanggung jawab dalam bekerja.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan secara formal, tetapi juga menunjukkan sikap terbuka, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah terlihat aktif mendampingi kegiatan pembelajaran, mengikuti rapat sekolah, serta terlibat dalam kegiatan pembinaan guru.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi motivasi melalui keteladanan menjadi faktor penting dalam membangun budaya kerja positif di lingkungan sekolah.

2. Pemberian Motivasi melalui Penyampaian Visi, Tujuan, dan Harapan Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru melalui penyampaian visi sekolah, tujuan pendidikan, dan harapan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Motivasi tersebut disampaikan dalam rapat sekolah, kegiatan pembinaan, supervisi akademik, maupun komunikasi informal sehari-hari.

Kepala sekolah berupaya membangun kesadaran guru bahwa keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja pendidik. Oleh karena itu, guru didorong untuk memiliki semangat kerja, komitmen profesional, dan rasa tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik.

Kepala SDN Burujul menyampaikan:

“Kami selalu mengingatkan guru bahwa tugas mendidik bukan hanya pekerjaan rutin, tetapi tanggung jawab moral untuk membentuk masa depan anak-anak.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Kepala SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Guru harus memiliki semangat untuk terus berkembang karena tuntutan pendidikan sekarang semakin besar, apalagi dengan perkembangan teknologi pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami berusaha membangun semangat guru agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus belajar dan meningkatkan kualitas pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil wawancara dengan guru menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap semangat kerja guru.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Ketika kepala sekolah memberikan semangat dan menghargai usaha kami, kami merasa lebih percaya diri dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Kepala sekolah sering memberikan motivasi saat rapat maupun secara pribadi. Hal itu membuat kami merasa diperhatikan dan lebih semangat menjalankan tugas.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kalau kepala sekolah memberikan arahan tentang tujuan sekolah dan harapan terhadap guru, kami jadi lebih memahami apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru lainnya di SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering mengingatkan bahwa keberhasilan siswa merupakan tanggung jawab bersama. Itu membuat kami lebih serius dalam mengajar.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah secara rutin memberikan arahan dan motivasi pada saat rapat sekolah, pembinaan

rutin, dan kegiatan supervisi akademik. Kepala sekolah juga memberikan apresiasi terhadap pencapaian guru sebagai bentuk penguatan motivasi kerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai motivator yang mampu membangun semangat kerja pendidik.

3. Dorongan Kepala Sekolah terhadap Kreativitas dan Inovasi Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingun, dan SDN Tarunajaya mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan inovasi pembelajaran melalui pemberian kesempatan mengikuti pelatihan, diskusi profesional, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), serta penggunaan media pembelajaran yang lebih variatif.

Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk mencoba metode pembelajaran baru sesuai kebutuhan peserta didik dan perkembangan pembelajaran pada era digital.

Guru SDN 2 Cipaingun menyampaikan:

“Kepala sekolah sering mendorong kami agar tidak hanya menggunakan metode ceramah, tetapi mencoba pembelajaran yang lebih kreatif dan melibatkan siswa secara aktif.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami diberikan kesempatan mengikuti pelatihan dan kegiatan KKG supaya bisa belajar metode pembelajaran baru dan penggunaan media pembelajaran digital.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kalau ada guru yang mencoba metode pembelajaran baru, kepala sekolah biasanya memberikan dukungan dan apresiasi supaya guru lain ikut termotivasi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru lainnya di SDN 2 Cipaingun juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering menyarankan kami menggunakan media pembelajaran sederhana agar siswa lebih aktif dan tidak cepat bosan.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru mulai menggunakan media pembelajaran digital sederhana, video pembelajaran, serta metode pembelajaran kolaboratif sebagai bentuk inovasi pembelajaran.

Kepala sekolah juga memberikan dukungan moral kepada guru yang mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi. Guru yang memiliki kreativitas dalam pembelajaran diberikan apresiasi dalam forum sekolah sehingga dapat memotivasi guru lain untuk melakukan hal serupa.

Temuan tersebut sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994:7) pada dimensi *intellectual stimulation* yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk berpikir kreatif, inovatif, dan mampu menemukan solusi terhadap berbagai permasalahan kerja.

4. Perhatian Kepala Sekolah terhadap Kebutuhan dan Permasalahan Pendidik

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan permasalahan guru melalui pendekatan personal, komunikasi interpersonal, dan pembinaan individual. Kepala sekolah berupaya memahami kondisi guru baik yang berkaitan dengan tugas profesional maupun permasalahan pribadi yang dapat memengaruhi kinerja kerja.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kalau kami mengalami kesulitan dalam pekerjaan, kepala sekolah biasanya mengajak berdiskusi dan memberikan solusi. Jadi kami merasa diperhatikan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kepala sekolah cukup terbuka dan mudah diajak berdiskusi ketika kami mengalami kesulitan dalam pembelajaran atau administrasi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Kadang kepala sekolah menanyakan kondisi guru secara pribadi, terutama kalau ada guru yang terlihat mengalami masalah atau kurang semangat bekerja.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Guru lainnya di SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kami merasa lebih nyaman bekerja karena kepala sekolah mau mendengarkan keluhan dan memberikan dukungan ketika guru mengalami kesulitan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kalau ada guru yang mengalami masalah pribadi atau kesulitan pekerjaan, kepala sekolah biasanya memberikan toleransi dan membantu mencari solusi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sering melakukan komunikasi informal dengan guru di luar forum resmi sekolah. Pendekatan tersebut membuat hubungan antara kepala sekolah dan guru menjadi lebih dekat dan menciptakan suasana kerja yang nyaman.

Kepala sekolah juga memberikan kesempatan yang adil kepada seluruh guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional dan pelaksanaan program sekolah sehingga guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan berkembang secara merata.

Temuan tersebut sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio (1994:8) pada dimensi *individualized consideration* yang menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memberikan perhatian individual terhadap kebutuhan, kemampuan, dan perkembangan bawahannya.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir dilakukan melalui penerapan kepemimpinan transformasional yang mencakup keteladanan, motivasi inspiratif, dorongan terhadap kreativitas dan inovasi, serta perhatian individual terhadap kebutuhan guru. Strategi motivasi tersebut memberikan pengaruh positif terhadap semangat kerja, kedisiplinan, komitmen profesional, kreativitas pembelajaran, dan peningkatan kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

4.1.2.3 Persepsi dan Respons Pendidik terhadap Strategi Motivasi Kepala Sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir, diperoleh temuan bahwa persepsi dan respons pendidik terhadap strategi motivasi kepala sekolah pada umumnya menunjukkan kecenderungan positif. Guru memandang bahwa strategi motivasi yang diterapkan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap semangat kerja,

kedisiplinan, hubungan kerja, serta peningkatan tanggung jawab profesional dalam melaksanakan tugas pendidikan.

Persepsi dan respons pendidik dalam penelitian ini dianalisis menggunakan teori persepsi Robbins (2003:97) dalam buku *Organizational Behavior* yang menjelaskan bahwa persepsi merupakan proses individu dalam mengorganisasi dan menafsirkan kesan sensoris untuk memberikan makna terhadap lingkungan sekitarnya. Persepsi individu dipengaruhi oleh pengalaman, kebutuhan, komunikasi, dan kondisi lingkungan kerja.

1. Pemahaman Pendidik terhadap Strategi Motivasi Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya memahami strategi motivasi kepala sekolah sebagai bentuk dukungan, pembinaan, perhatian, dan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja serta kualitas kinerja pendidik.

Guru memandang bahwa motivasi yang diberikan kepala sekolah tidak hanya berupa arahan formal, tetapi juga melalui keteladanan, komunikasi interpersonal, pemberian penghargaan, pendampingan kerja, serta dukungan terhadap pengembangan profesional guru.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Menurut saya, strategi motivasi kepala sekolah itu bukan hanya memberi arahan, tetapi juga bagaimana kepala sekolah mendukung dan membimbing kami agar lebih semangat dalam bekerja.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering memberikan semangat kepada guru, terutama saat rapat sekolah atau ketika ada kegiatan pembinaan. Jadi kami merasa

diperhatikan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Motivasi dari kepala sekolah terlihat dari cara beliau membimbing guru, memberikan arahan, dan membantu kalau ada kesulitan dalam pekerjaan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru lainnya di SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kami memahami bahwa tujuan motivasi dari kepala sekolah adalah supaya guru lebih disiplin, lebih bertanggung jawab, dan lebih semangat meningkatkan kualitas pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kepala sekolah juga sering mengingatkan pentingnya kerja sama dan menjaga hubungan baik antarguru agar suasana kerja tetap nyaman.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru cukup memahami tujuan berbagai program pembinaan dan motivasi yang dilaksanakan sekolah, seperti supervisi akademik, rapat evaluasi, pembinaan disiplin, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), dan kegiatan pengembangan profesional guru.

Temuan tersebut menunjukkan adanya komunikasi yang cukup baik antara kepala sekolah dan pendidik dalam pelaksanaan strategi motivasi sehingga guru dapat memahami tujuan program sekolah secara lebih jelas.

2. Penilaian Pendidik terhadap Kejelasan dan Keadilan Strategi Motivasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa guru menilai strategi motivasi kepala sekolah pada umumnya telah dilaksanakan secara cukup jelas, terbuka, dan komunikatif. Kepala sekolah dinilai menyampaikan tujuan program sekolah, target kinerja, aturan kerja, serta bentuk pembinaan guru melalui rapat sekolah maupun kegiatan pembinaan rutin.

Guru SDN 2 Cipaingun menyampaikan:

“Kepala sekolah biasanya menyampaikan tujuan dan aturan sekolah dengan jelas. Kalau ada guru yang berprestasi diberikan apresiasi, tetapi yang mengalami kesulitan juga tetap dibimbing.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Menurut saya kepala sekolah cukup adil dalam memberikan motivasi dan pembinaan kepada guru. Semua guru diberikan kesempatan yang sama untuk berkembang.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir)

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kalau ada kegiatan pelatihan atau tugas tambahan, kepala sekolah biasanya membagi secara merata dan mempertimbangkan kemampuan guru.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru lainnya di SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kepala sekolah cukup terbuka kalau ada masalah atau kebijakan sekolah. Guru juga diberikan kesempatan menyampaikan pendapat.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Meskipun fasilitas sekolah terbatas, kepala sekolah tetap berusaha memberikan perhatian dan penghargaan kepada guru.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Meskipun demikian, beberapa guru menyampaikan bahwa masih terdapat keterbatasan dalam pemberian penghargaan formal karena kondisi sekolah yang terbatas. Namun, guru tetap merasa bahwa kepala sekolah berusaha memberikan perhatian dan pengakuan terhadap kinerja guru melalui bentuk penghargaan nonmaterial seperti pujian, dukungan moral, dan pemberian kepercayaan dalam kegiatan sekolah.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pola komunikasi yang terbuka sehingga guru dapat menyampaikan pendapat dan masukan terkait kebijakan sekolah.

3. Perasaan Pendidik terhadap Strategi Motivasi Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar guru menyatakan bahwa strategi motivasi yang diterapkan kepala sekolah memberikan perasaan dihargai, diperhatikan, didukung, dan lebih nyaman dalam melaksanakan tugas profesional.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kami merasa lebih nyaman bekerja karena kepala sekolah cukup terbuka dan sering memberikan semangat kepada guru.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kalau kepala sekolah memberikan apresiasi dan dukungan, kami jadi lebih percaya diri dalam melaksanakan pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Hubungan antara kepala sekolah dan guru cukup baik sehingga suasana kerja terasa lebih nyaman dan tidak terlalu tegang.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru lainnya di SDN Burujul menyampaikan:

“Kami merasa dihargai karena kepala sekolah mau mendengarkan pendapat dan kesulitan yang dihadapi guru.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kalau ada masalah dalam pekerjaan, kepala sekolah biasanya memberikan solusi dan dukungan sehingga kami merasa tidak bekerja sendiri.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif. Guru memandang kepala sekolah tidak hanya sebagai atasan administratif, tetapi juga sebagai pembimbing dan mitra kerja dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Namun demikian, beberapa guru masih mengharapkan peningkatan dalam bentuk penghargaan dan dukungan pengembangan profesional, terutama terkait kesempatan mengikuti pelatihan dan peningkatan fasilitas pembelajaran.

4. Respon Guru terhadap Strategi Motivasi Kepala Sekolah

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah direspons guru melalui peningkatan keterlibatan dalam kegiatan sekolah, kedisiplinan kerja, partisipasi dalam program pembinaan, serta kesediaan untuk melaksanakan tugas tambahan sekolah.

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru lebih aktif mengikuti rapat sekolah, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), supervisi pembelajaran, dan program pengembangan sekolah setelah kepala sekolah memberikan motivasi dan pembinaan secara berkelanjutan.

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kalau kepala sekolah memberikan perhatian dan motivasi, kami jadi lebih semangat mengikuti kegiatan sekolah dan menjalankan tugas.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kami jadi lebih aktif mengikuti kegiatan sekolah karena merasa didukung dan dihargai oleh kepala sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Guru sekarang lebih sering bekerja sama dalam kegiatan sekolah dan pembelajaran dibandingkan sebelumnya.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Guru lainnya di SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering memberikan dorongan agar guru lebih kreatif menggunakan media pembelajaran dan mencoba metode pembelajaran baru.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Burujul menyampaikan:

“Kami merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas karena kepala sekolah terus memberikan pembinaan dan pengawasan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa guru mulai meningkatkan kreativitas pembelajaran dan penggunaan media pembelajaran yang lebih variatif sebagai bentuk respons terhadap dorongan dan pembinaan kepala sekolah.

5. Perubahan Sikap dan Perilaku Kerja Pendidik setelah Strategi Motivasi Diterapkan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diperoleh temuan bahwa strategi motivasi kepala sekolah memberikan perubahan terhadap sikap dan perilaku kerja guru meskipun tingkat perubahan tersebut berbeda pada setiap individu.

Perubahan yang paling terlihat meliputi peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab terhadap tugas, semangat kerja, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, hubungan kerja yang lebih harmonis, serta peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Setelah kepala sekolah lebih sering memberikan motivasi dan pembinaan, kami jadi lebih semangat dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Sekarang guru lebih aktif mengikuti rapat dan kegiatan sekolah karena kepala sekolah sering memberikan arahan dan motivasi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Hubungan antar guru juga menjadi lebih baik karena kepala sekolah sering menekankan pentingnya kerja sama dan kebersamaan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru lainnya di SDN Burujul juga menyampaikan:

“Kami jadi lebih disiplin dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran dan lebih serius mempersiapkan pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Meskipun belum semua guru aktif menggunakan teknologi pembelajaran, tetapi sekarang sudah mulai ada perubahan dan kemauan untuk belajar.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi juga menunjukkan adanya peningkatan partisipasi guru dalam kegiatan rapat, diskusi profesional, dan program sekolah. Guru terlihat lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat dan lebih aktif bekerja sama dengan rekan sejawat.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa perubahan perilaku kerja guru belum sepenuhnya merata. Beberapa guru masih memerlukan pembinaan dan motivasi secara berkelanjutan, terutama dalam aspek inovasi pembelajaran dan pemanfaatan teknologi pendidikan.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa persepsi dan respons pendidik terhadap strategi motivasi kepala sekolah di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir cenderung positif. Guru memandang strategi motivasi kepala sekolah sebagai bentuk perhatian, dukungan, dan pembinaan profesional yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta keterlibatan pendidik dalam berbagai kegiatan sekolah. Strategi motivasi yang dilaksanakan kepala sekolah juga berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif dan kondusif bagi peningkatan kinerja pendidik.

4.1.2.4 Dampak Penerapan Strategi Motivasi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir, diperoleh temuan bahwa penerapan strategi motivasi kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik. Dampak tersebut terlihat pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas pembelajaran, kualitas proses pembelajaran,

partisipasi guru dalam kegiatan sekolah, serta meningkatnya komitmen dan profesionalisme pendidik.

Dalam penelitian ini, dampak strategi motivasi dianalisis menggunakan teori kinerja Bernardin dan Russell (1993:379) dalam buku *Human Resource Management: An Experiential Approach* serta Mangkunegara (2009:67) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* yang menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan komitmen individu dalam melaksanakan tugas profesional.

1. Perubahan Kinerja Guru setelah Diterapkannya Strategi Motivasi Kepala Sekolah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perubahan positif terhadap kinerja guru setelah kepala sekolah menerapkan strategi motivasi secara berkelanjutan. Perubahan tersebut tampak pada meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan hadir di sekolah, kesiapan mengajar, serta kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Kepala SDN Burujul menyampaikan:

“Setelah dilakukan pembinaan dan motivasi secara rutin, guru terlihat lebih disiplin dan lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Kepala SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Sebelumnya masih ada guru yang kurang aktif dalam kegiatan sekolah, tetapi setelah motivasi dan pembinaan dilakukan secara terus-menerus, keterlibatan guru mulai meningkat.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Guru sekarang lebih siap dalam melaksanakan pembelajaran dan lebih serius dalam menyusun administrasi pembelajaran.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Perhatian dan motivasi dari kepala sekolah membuat kami lebih semangat bekerja dan merasa memiliki tanggung jawab terhadap kemajuan sekolah.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN 2 Cipaingun juga menyampaikan:

“Kalau kepala sekolah terus memberikan semangat dan pembinaan, kami jadi merasa malu kalau bekerja asal-asalan.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Sekarang kami lebih berusaha mempersiapkan pembelajaran dengan baik karena kepala sekolah sering melakukan pembinaan dan pengawasan.”
(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi menunjukkan adanya peningkatan keteraturan administrasi pembelajaran, kehadiran guru, serta keterlibatan guru dalam berbagai kegiatan sekolah. Guru juga terlihat lebih aktif dalam mempersiapkan perangkat pembelajaran sebelum melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

2. Aspek-Aspek Kinerja Guru yang Mengalami Peningkatan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru terjadi pada beberapa aspek utama, yaitu kedisiplinan kerja, tanggung jawab terhadap pembelajaran, kualitas administrasi pembelajaran, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan sejawat.

Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Guru mulai menunjukkan peningkatan dalam penyusunan perangkat pembelajaran dan lebih aktif mengikuti kegiatan sekolah.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Kepala SDN Burujul juga menyampaikan:

“Administrasi pembelajaran sekarang lebih tertib dibandingkan sebelumnya karena guru mulai sadar pentingnya kesiapan mengajar.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN 2 Cipaingun juga menyampaikan:

“Sekarang kami lebih berusaha melengkapi administrasi pembelajaran tepat waktu dan lebih aktif mengikuti kegiatan sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Guru sekarang lebih aktif mengikuti rapat sekolah, kegiatan KKG, dan supervisi pembelajaran dibandingkan sebelumnya.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami mulai mencoba menggunakan metode pembelajaran yang lebih variatif supaya siswa lebih aktif dalam belajar.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru lainnya di SDN 2 Cipaingun juga menyampaikan:

“Sekarang hubungan kerja antarguru lebih baik sehingga kami lebih mudah bekerja sama dalam kegiatan sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru menjadi lebih aktif mengikuti rapat sekolah, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), supervisi pembelajaran, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya.

3. Pengaruh Strategi Motivasi terhadap Kedisiplinan dan Tanggung Jawab Guru

Berdasarkan hasil penelitian, strategi motivasi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap peningkatan kedisiplinan dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesional. Kepala sekolah

menerapkan kedisiplinan melalui keteladanan, pengawasan, komunikasi interpersonal, dan pemberian motivasi secara terus-menerus.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Karena kepala sekolah disiplin dan terus mengingatkan kami, kami jadi lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan waktu.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kepala sekolah selalu memberi contoh datang tepat waktu, sehingga guru juga merasa harus menjaga kedisiplinan.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN 2 Cipaingun menyampaikan:

“Sekarang guru lebih tertib dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran dan lebih serius dalam melaksanakan tugas.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingun Kecamatan Sodonghilir).

Kepala SDN Burujul menyampaikan:

“Kami selalu mengingatkan guru bahwa disiplin dan tanggung jawab merupakan bagian penting dari profesionalisme pendidik.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Pendekatan personal juga kami lakukan kepada guru yang motivasi kerjanya menurun supaya mereka merasa diperhatikan dan dibimbing.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru mulai lebih tepat waktu hadir di sekolah, lebih tertib dalam menyelesaikan administrasi pembelajaran, serta lebih serius dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

4. Pengaruh Strategi Motivasi terhadap Kualitas Pelaksanaan Pembelajaran

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran. Guru menjadi lebih termotivasi untuk mempersiapkan pembelajaran secara lebih baik, menggunakan metode pembelajaran yang lebih variatif, dan meningkatkan interaksi dengan peserta didik.

Guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Ketika kepala sekolah memberikan dukungan dan motivasi, kami jadi lebih semangat untuk memperbaiki cara mengajar.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Burujul juga menyampaikan:

“Sekarang kami lebih sering mencoba media pembelajaran supaya siswa tidak cepat bosan dalam belajar.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Kepala sekolah sering memberikan dorongan agar guru lebih kreatif dan tidak hanya menggunakan metode ceramah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami selalu mendorong guru mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan kompetensi supaya kualitas pembelajaran meningkat.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, Kepala SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:

“Guru mulai lebih serius mempersiapkan pembelajaran dan mencoba menciptakan suasana belajar yang lebih aktif.”

(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi menunjukkan bahwa beberapa guru mulai menggunakan media pembelajaran yang lebih menarik serta melibatkan

siswa secara lebih aktif dalam proses pembelajaran. Guru juga lebih berusaha menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menyenangkan.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas pembelajaran masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan sarana pembelajaran dan kemampuan teknologi sebagian guru.

5. Dampak Strategi Motivasi terhadap Partisipasi dan Kerja Sama Pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah berdampak pada meningkatnya partisipasi guru dalam kegiatan sekolah dan penguatan kerja sama antarguru.

Berdasarkan hasil wawancara, guru menyampaikan bahwa suasana kerja menjadi lebih kondusif karena kepala sekolah membangun komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis.

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Sekarang kerja sama antar guru lebih baik karena kepala sekolah sering mengajak kami berdiskusi dan bekerja bersama.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN 2 Cipaingeun juga menyampaikan:

“Kepala sekolah sering membangun komunikasi yang terbuka sehingga guru lebih nyaman bekerja sama dalam kegiatan sekolah.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN Tarunajaya menyampaikan:

“Kami jadi lebih aktif terlibat dalam kegiatan sekolah karena kepala sekolah sering memberikan dorongan dan motivasi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Kepala SDN Burujul menyampaikan:

“Kami mencoba membangun budaya kerja kolektif supaya guru saling mendukung dan bekerja sama dalam meningkatkan mutu sekolah.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, Kepala SDN Tarunajaya menyampaikan:
“Pendekatan kekeluargaan membuat hubungan kerja antarguru menjadi lebih harmonis dan kondusif.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir)

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru lebih aktif saling membantu dalam menyusun perangkat pembelajaran dan melaksanakan kegiatan sekolah.

6. Dampak Strategi Motivasi terhadap Komitmen dan Profesionalisme Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah memberikan dampak terhadap peningkatan komitmen dan profesionalisme guru. Guru menjadi lebih sadar terhadap tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik dan lebih berusaha meningkatkan kualitas kerja.

Kepala SDN 2 Cipaingeun menyampaikan:
“Guru mulai menunjukkan komitmen yang lebih baik terhadap pelaksanaan tugas dan lebih aktif mengikuti kegiatan pengembangan profesional.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN 2 Cipaingeun Kecamatan Sodonghilir).

Kepala SDN Tarunajaya juga menyampaikan:
“Sekarang guru lebih serius dalam melaksanakan pembelajaran dan lebih terbuka terhadap pembinaan.”
(Hasil wawancara dengan Kepala SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Burujul menyampaikan:

“Motivasi dari kepala sekolah membuat kami merasa lebih bertanggung jawab sebagai guru dan lebih serius dalam bekerja.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Burujul Kecamatan Sodonghilir).

Guru SDN Tarunajaya juga menyampaikan:

“Kami jadi lebih sadar bahwa guru harus terus belajar dan meningkatkan kemampuan supaya pembelajaran lebih baik.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir).

Selain itu, guru SDN 2 Cipaiingeun menyampaikan:

“Kepala sekolah sering mendorong guru mengikuti pelatihan dan kegiatan pengembangan diri sehingga kami lebih termotivasi meningkatkan kompetensi.”

(Hasil wawancara dengan Guru SDN 2 Cipaiingeun Kecamatan Sodonghilir).

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru mulai memiliki kesadaran untuk meningkatkan kompetensi diri melalui kegiatan pelatihan, diskusi profesional, dan pembelajaran mandiri.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa penerapan strategi motivasi kepala sekolah di SDN Burujul, SDN 2 Cipaiingeun, dan SDN Tarunajaya Kecamatan Sodonghilir memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik. Dampak tersebut terlihat pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab kerja, kualitas pembelajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta meningkatnya komitmen dan profesionalisme guru. Strategi motivasi yang diterapkan kepala sekolah juga berkontribusi dalam membangun budaya kerja yang lebih kolaboratif, kondusif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Perencanaan Strategi Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Perencanaan strategi motivasi kepala sekolah merupakan tahapan awal yang menentukan keberhasilan implementasi strategi motivasi dalam meningkatkan kinerja pendidik. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya, diperoleh temuan bahwa kepala sekolah melakukan perencanaan strategi motivasi melalui identifikasi kebutuhan guru, evaluasi kinerja, penyusunan program motivasi, dan penentuan bentuk dukungan profesional bagi pendidik.

Untuk mempermudah analisis hasil penelitian, berikut disajikan tabel komparatif antara indikator teoritis dengan kondisi riil di tiga sekolah penelitian.

Tabel 4.7
Perbandingan Indikator Teoretis dan Temuan Lapangan pada Tahap Perencanaan Strategi Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Indikator Teoretis	SDN Burujul	SDN 2 Cipaingeun	SDN Tarunajaya	Analisis Temuan
Identifikasi kebutuhan guru (Ryan & Deci, 2020)	Dilakukan melalui evaluasi kinerja, rapat guru,	Dilakukan melalui supervisi dan analisis kebutuhan	Dilakukan melalui observasi dan diskusi	Ketiga sekolah telah melakukan identifikasi kebutuhan

	dan komunikasi informal	pembelajaran	rutin	guru dengan teknik yang berbeda
Penetapan tujuan motivasi (Robbins & Judge, 2022)	Fokus pada peningkatan disiplin dan mutu pembelajaran	Fokus pada profesionalisme guru	Fokus pada tanggung jawab dan inovasi pembelajaran	Tujuan strategi motivasi bersifat kontekstual sesuai kondisi sekolah
Penyusunan program motivasi	Program penghargaan, pembinaan, supervisi	Pembinaan profesional dan penguatan kerja tim	Monitoring kinerja dan pendampingan	Program dirancang berdasarkan kebutuhan sekolah
Pelibatan guru dalam perencanaan	Guru dilibatkan dalam rapat sekolah	Guru memberi masukan program	Guru dilibatkan dalam penyusunan kegiatan	Tingkat partisipasi guru cukup tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa kepala sekolah pada ketiga sekolah penelitian telah melaksanakan proses perencanaan strategi motivasi secara sistematis meskipun dengan pendekatan yang berbeda.

Di SDN Burujul, kepala sekolah melakukan identifikasi kebutuhan guru melalui evaluasi kinerja, rapat dewan guru, serta komunikasi interpersonal. Informan menjelaskan bahwa perencanaan strategi motivasi tidak hanya disusun berdasarkan target administratif sekolah, tetapi juga memperhatikan kebutuhan riil guru dalam menjalankan tugas profesional.

Sementara itu, di SDN 2 Cipaiingeun, perencanaan lebih banyak diarahkan pada penguatan kompetensi dan profesionalisme pendidik. Kepala sekolah melakukan analisis terhadap kendala pembelajaran,

kebutuhan administrasi, dan pengembangan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran.

Adapun di SDN Tarunajaya, perencanaan strategi motivasi dilakukan melalui diskusi rutin, monitoring pelaksanaan tugas, serta pengamatan terhadap kondisi kerja guru. Kepala sekolah berupaya menyesuaikan bentuk motivasi dengan karakteristik guru dan budaya organisasi sekolah.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa identifikasi kebutuhan guru menjadi bagian penting dalam perencanaan strategi motivasi kepala sekolah. Temuan ini sejalan dengan Ryan dan Deci (2020) yang menjelaskan bahwa motivasi akan berkembang optimal apabila kebutuhan psikologis dasar individu dikenali dan dipenuhi melalui dukungan lingkungan kerja.

Selain itu, perencanaan strategi motivasi di ketiga sekolah menunjukkan adanya upaya kepala sekolah untuk menghubungkan kebutuhan individu dengan tujuan organisasi sekolah. Kondisi tersebut sesuai dengan pandangan Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa strategi motivasi efektif harus mampu mengintegrasikan tujuan organisasi dengan kebutuhan personal anggota organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategi motivasi kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir telah dilaksanakan melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan program

motivasi, pelibatan pendidik, dan penyesuaian strategi dengan karakteristik sekolah masing-masing.

4.2.2 Pelaksanaan Strategi Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah merupakan implementasi nyata dari berbagai program dan kebijakan yang telah direncanakan dalam upaya meningkatkan kinerja pendidik. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi pada SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya, ditemukan bahwa strategi motivasi diwujudkan melalui supervisi akademik, komunikasi interpersonal, pemberian penghargaan, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta pelibatan guru dalam kegiatan sekolah.

Untuk memperjelas perbandingan antara konsep teoretis dan kondisi empiris di lapangan, berikut disajikan tabel komparatif pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah.

Tabel 4.8
Perbandingan Indikator Teoretis dan Temuan Lapangan pada Tahap Pelaksanaan Strategi Motivasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Indikator Teoretis	SDN Burujul	SDN 2 Cipaingeun	SDN Tarunajaya	Analisis Temuan
Pemberian penghargaan dan apresiasi (Herzberg, 2023)	Penghargaan verbal, pujian, dan pengakuan terhadap guru berprestasi komunikasi informal	Reward terhadap guru disiplin dan aktif dalam kegiatan sekolah	Apresiasi diberikan melalui forum rapat dan evaluasi sekolah	Ketiga sekolah menerapkan penghargaan sebagai penguat motivasi

				kerja
Supervisi akademik pembinaan (Hallinger, 2021)	Supervisi dilakukan secara berkala dan bersifat pembinaan	Observasi kelas dan dialog evaluatif	Supervisi dialogis dan monitoring tindak lanjut	Supervisi menjadi strategi motivasi yang dominan
Komunikasi interpersonal (Skaalvik & Skaalvik, 2022)	Pendekatan personal dan komunikasi terbuka	Komunikasi intensif antara kepala sekolah dan guru	Pendekatan kekeluargaan dan konsultatif	Komunikasi interpersonal berperan penting dalam membangun dukungan emosional
Pelibatan guru dalam kegiatan sekolah (Leithwood et al., 2020)	Guru dilibatkan dalam program dan pengambilan keputusan	Guru diberi ruang partisipasi dalam penyusunan kegiatan	Guru aktif terlibat dalam perencanaan dan evaluasi program	Pelibatan guru meningkatkan rasa memiliki terhadap sekolah
Penciptaan iklim kerja kondusif (Skaalvik & Skaalvik, 2022)	Budaya kerja kolaboratif dan saling mendukung	Lingkungan kerja kondusif dan komunikatif	Hubungan kerja harmonis dan suportif	Iklim kerja positif meningkatkan motivasi dan kenyamanan kerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah di tiga sekolah penelitian menunjukkan kesamaan dalam bentuk implementasi, meskipun memiliki karakteristik pelaksanaan yang berbeda sesuai konteks sekolah masing-masing.

Di SDN Burujul, strategi motivasi banyak diwujudkan melalui komunikasi interpersonal dan supervisi pembinaan. Kepala sekolah secara aktif memberikan dukungan moral, apresiasi, serta melakukan pendekatan personal kepada guru. Guru menyatakan bahwa perhatian kepala sekolah memberikan dorongan psikologis untuk bekerja lebih baik dan bertanggung jawab terhadap tugas profesional.

Pada SDN 2 Cipaingeun, pelaksanaan strategi motivasi lebih menonjol pada pembinaan profesional, observasi pembelajaran, dan penguatan budaya kerja tim. Kepala sekolah tidak hanya melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga memberikan umpan balik dan dorongan untuk meningkatkan kualitas kerja guru.

Sementara itu, di SDN Tarunajaya, strategi motivasi banyak diwujudkan melalui pendekatan kekeluargaan, monitoring kerja, serta pemberian kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah. Kepala sekolah berupaya membangun suasana kerja yang harmonis sehingga guru merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja guru menjadi salah satu bentuk strategi motivasi yang diterapkan di ketiga sekolah. Kondisi ini selaras dengan teori Herzberg (2023) yang menyatakan bahwa penghargaan, pengakuan, dan tanggung jawab merupakan faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja individu.

Selain itu, pelaksanaan supervisi akademik yang bersifat pembinaan menunjukkan kesesuaian dengan teori Hallinger (2021) mengenai kepala sekolah sebagai instructional leader yang bertanggung jawab terhadap peningkatan mutu pembelajaran melalui supervisi suportif dan pengembangan profesional guru.

Komunikasi interpersonal yang terbuka dan hubungan kerja yang harmonis juga tampak menjadi bagian penting dalam pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah. Temuan ini mendukung pandangan Skaalvik dan Skaalvik (2022) bahwa dukungan emosional dan profesional dari kepala sekolah memiliki kontribusi besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan strategi motivasi kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir dilakukan melalui supervisi akademik, penghargaan, komunikasi interpersonal, pelibatan guru, dan penciptaan iklim kerja kondusif yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pendidik.

4.2.3 Persepsi dan Respons Pendidik terhadap Strategi Motivasi Kepala Sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Persepsi dan respons pendidik merupakan aspek penting dalam menilai efektivitas strategi motivasi kepala sekolah. Persepsi guru terhadap kebijakan, pembinaan, komunikasi, dan dukungan kepala sekolah akan

memengaruhi tingkat penerimaan serta dampak strategi motivasi terhadap semangat kerja dan komitmen profesional pendidik.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi di SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya, diperoleh temuan bahwa sebagian besar pendidik memberikan respons positif terhadap strategi motivasi yang diterapkan kepala sekolah. Guru merasa memperoleh perhatian, dukungan profesional, pengakuan terhadap kinerja, serta suasana kerja yang lebih kondusif.

Untuk memperjelas hubungan antara indikator teoritis dan realitas lapangan, berikut disajikan tabel komparatif persepsi dan respons pendidik pada tiga sekolah penelitian.

Tabel 4.9
Perbandingan Indikator Teoretis dan Temuan Lapangan pada
Persepsi dan Respons Pendidik terhadap Strategi Motivasi Kepala
Sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Indikator Teoretis	SDN Burujul	SDN 2 Cipaingeun	SDN Tarunajaya	Analisis Temuan
Guru merasa dihargai dan diakui (Herzberg, 2023)	Guru merasa diperhatikan dan diapresiasi	Guru memperoleh pengakuan terhadap kinerja	Guru merasa mendapatkan penghargaan moral	Strategi motivasi meningkatkan rasa dihargai pada guru
Dukungan profesional kepala sekolah (Hallinger, 2021)	Guru mendapat pembinaan dan arahan	Guru memperoleh pendampingan profesional	Guru memperoleh bantuan dalam penyelesaian masalah pembelajaran	Dukungan profesional meningkatkan keyakinan kerja guru
Komunikasi	Pendekatan	Komunikasi	Pendekatan	Komunikasi

interpersonal (Skaalvik & Skaalvik, 2022)	personal dan komunikasi terbuka	intensif antara kepala sekolah dan guru	kekeluargaan dan konsultatif	interpersonal berperan penting dalam membangun dukungan emosional
Hubungan interpersonal positif (Skaalvik & Skaalvik, 2022)	Hubungan kerja terbuka dan komunikatif	Hubungan profesional berlangsung harmonis	Pendekatan kekeluargaan lebih dominan	Hubungan interpersonal memperkuat kenyamanan kerja
Respons terhadap strategi motivasi	Positif dan mendukung	Positif serta partisipatif	Positif dan kolaboratif	Strategi motivasi diterima dengan baik oleh guru

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa persepsi pendidik terhadap strategi motivasi kepala sekolah cenderung positif pada ketiga sekolah penelitian.

Pada SDN Burujul, guru menyampaikan bahwa strategi motivasi kepala sekolah membantu meningkatkan rasa percaya diri dan semangat kerja. Guru merasa bahwa perhatian kepala sekolah terhadap kebutuhan guru memberikan dampak psikologis positif dalam menjalankan tugas profesional.

Di SDN 2 Cipaiingeun, guru memandang bahwa strategi motivasi kepala sekolah tidak hanya berkaitan dengan pemberian arahan kerja, tetapi juga menyangkut dukungan terhadap pengembangan profesional dan peningkatan kompetensi guru. Respons guru terhadap strategi tersebut

menunjukkan adanya penerimaan yang baik dan keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja.

Sementara itu, pada SDN Tarunajaya, guru menilai bahwa pendekatan kekeluargaan yang diterapkan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang meningkatkan kenyamanan kerja dan memperkuat hubungan profesional antar warga sekolah. Guru merasa lebih mudah berkomunikasi, berdiskusi, dan menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah mampu meningkatkan rasa dihargai, dukungan emosional, serta kepuasan kerja guru. Temuan ini sesuai dengan teori Herzberg (2023) yang menegaskan bahwa pengakuan, penghargaan, dan apresiasi terhadap kinerja merupakan faktor motivator yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja individu.

Selain itu, persepsi positif guru terhadap dukungan kepala sekolah memperlihatkan kesesuaian dengan pandangan Hallinger (2021) mengenai peran kepala sekolah sebagai instructional leader yang bertanggung jawab memberikan pembinaan profesional kepada pendidik.

Hubungan interpersonal yang harmonis antara kepala sekolah dan guru juga mendukung teori Skaalvik dan Skaalvik (2022) yang menyatakan bahwa dukungan emosional dari pemimpin berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen profesional pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi dan respons pendidik terhadap strategi motivasi kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir menunjukkan kecenderungan positif, yang ditandai dengan meningkatnya rasa dihargai, dukungan profesional, kenyamanan kerja, serta komitmen guru terhadap pelaksanaan tugas pendidikan.

4.2.4 Dampak Penerapan Strategi Motivasi Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Kinerja Pendidik di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Dampak strategi motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja pendidik menjadi aspek penting dalam penelitian ini karena berkaitan langsung dengan perubahan perilaku kerja, profesionalisme, dan kualitas pelaksanaan tugas pendidik setelah diterapkannya berbagai strategi motivasi di sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi pada SDN Burujul, SDN 2 Cipaingeun, dan SDN Tarunajaya, diperoleh temuan bahwa strategi motivasi kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, kualitas pembelajaran, tanggung jawab profesional, kerja sama, serta komitmen pendidik.

Untuk memperjelas hubungan antara indikator teoretis dengan kondisi empiris di lapangan, berikut disajikan tabel komparatif dampak strategi motivasi terhadap peningkatan kinerja pendidik pada tiga sekolah penelitian.

Tabel 4.10
Perbandingan Indikator Teoretis dan Temuan Lapangan pada
Dampak Strategi Motivasi terhadap Kinerja Pendidik
di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir

Indikator Teoretis	SDN Burujul	SDN 2 Cipaingeun	SDN Tarunajaya	Analisis Temuan
Disiplin dan tanggung jawab kerja (Mangkunegara, 2020)	Kehadiran guru lebih tertib dan administrasi pembelajaran lebih lengkap	Ketepatan waktu dan pelaksanaan tugas meningkat	Guru menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik	Strategi motivasi berdampak terhadap peningkatan disiplin kerja
Kualitas pembelajaran (Uno, 2021)	Pembelajaran lebih terencana dan terarah	Inovasi pembelajaran mulai berkembang	Pengelolaan kelas lebih efektif	Strategi motivasi berpengaruh terhadap mutu pembelajaran
Komitmen profesional (Robbins & Judge, 2022)	Guru lebih aktif dalam program sekolah	Guru menunjukkan loyalitas dan partisipasi tinggi	Guru lebih terlibat dalam kegiatan profesional	Komitmen profesional mengalami peningkatan
Kerja sama dan budaya kerja (Skaalvik & Skaalvik, 2022)	Kolaborasi antar guru meningkat	Hubungan kerja lebih harmonis	Budaya kerja kolegal semakin berkembang	Lingkungan kerja positif mendukung kinerja guru

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa strategi motivasi kepala sekolah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja pendidik pada ketiga sekolah penelitian.

Di SDN Burujul, peningkatan kinerja guru tampak pada aspek kedisiplinan, kelengkapan administrasi pembelajaran, serta keterlibatan guru

dalam berbagai kegiatan sekolah. Guru menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi setelah memperoleh dukungan, pembinaan, dan apresiasi dari kepala sekolah.

Pada SDN 2 Cipaingeun, dampak strategi motivasi terlihat melalui peningkatan kualitas pelaksanaan pembelajaran, tanggung jawab kerja, serta partisipasi guru dalam program pengembangan sekolah. Guru menunjukkan kesungguhan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas profesional dan berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

Sementara itu, di SDN Tarunajaya, dampak strategi motivasi terlihat pada peningkatan hubungan kerja, penguatan tanggung jawab profesional, serta berkembangnya budaya kerja yang lebih kolaboratif. Guru menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dalam berbagai aktivitas sekolah serta lebih aktif dalam menjalankan tugas pendidikan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan disiplin, kualitas pembelajaran, komitmen profesional, dan kerja sama guru. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2020) yang menyatakan bahwa kinerja individu tercermin melalui kualitas kerja, tanggung jawab, disiplin, dan pelaksanaan tugas sesuai standar profesional.

Selain itu, peningkatan kualitas pembelajaran dan keterlibatan guru dalam aktivitas profesional mendukung teori Uno (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja pendidik ditunjukkan melalui kemampuan mengelola

pembelajaran secara efektif, inovatif, dan berorientasi pada kebutuhan peserta didik.

Temuan penelitian juga mendukung teori Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas organisasi. Dalam konteks penelitian ini, motivasi yang diberikan kepala sekolah terbukti meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan perilaku profesional guru.

Hubungan kerja yang harmonis serta meningkatnya budaya kolaboratif antar guru menunjukkan kesesuaian dengan pandangan Skaalvik dan Skaalvik (2022) yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dan lingkungan kerja positif terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pendidik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pendidik, yang ditandai dengan meningkatnya disiplin kerja, kualitas pembelajaran, komitmen profesional, kerja sama, dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pendidikan.