

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan kajian teori dan penelitian yang telah dilakukan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi motivasi kepala sekolah yang terjadi di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya dilaksanakan melalui proses yang sistematis dengan mempertimbangkan kondisi riil sekolah, kebutuhan tenaga pendidik, budaya organisasi, serta tantangan pembelajaran yang dihadapi guru. Perencanaan dilakukan melalui supervisi akademik, evaluasi kinerja, rapat sekolah, komunikasi interpersonal, dan forum pengembangan profesional seperti Kelompok Kerja Guru (KKG). Kepala sekolah juga melibatkan guru dalam penyusunan program pembinaan sehingga tercipta komunikasi yang lebih partisipatif dan terbuka. Strategi motivasi yang dirancang berorientasi pada peningkatan disiplin kerja, profesionalisme, tanggung jawab, serta

penguatan kualitas pembelajaran. Beberapa hal yang belum terlaksana secara optimal adalah pengembangan perencanaan motivasi yang berbasis kebutuhan individual guru, pemerataan dukungan terhadap inovasi pembelajaran digital, serta penyusunan program motivasi yang lebih terstruktur, berkelanjutan, dan berbasis evaluasi kinerja yang komprehensif.

2. Pelaksanaan strategi motivasi yang diterapkan di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya dilakukan melalui penerapan kepemimpinan yang bersifat transformasional, humanis, dan kolaboratif. Kepala sekolah melaksanakan strategi motivasi melalui pemberian keteladanan, pembinaan profesional, supervisi akademik, komunikasi interpersonal, dukungan moral, pemberian arahan, penghargaan terhadap capaian kerja guru, serta fasilitasi kegiatan pengembangan kompetensi seperti pelatihan dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Pendekatan tersebut mampu membangun suasana kerja yang lebih kondusif, meningkatkan keterlibatan guru, serta memperkuat hubungan profesional antara kepala sekolah dan pendidik. Beberapa hal yang belum dilakukan secara maksimal adalah pelaksanaan pendampingan individual yang berkesinambungan, penguatan motivasi dalam pengembangan pembelajaran berbasis teknologi, serta sistem penghargaan yang lebih inovatif dan berorientasi pada pengembangan kompetensi guru jangka panjang.

3. Respon positif pendidik terhadap motivasi yang diberikan kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya tampak pada meningkatnya semangat kerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab profesional, partisipasi dalam kegiatan sekolah, keterlibatan dalam kegiatan pengembangan profesional, serta tumbuhnya kesadaran untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Guru juga memandang strategi motivasi kepala sekolah sebagai bentuk perhatian, dukungan, penghargaan, dan pembinaan yang memberikan rasa nyaman dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Sedangkan kendala yang masih ditemukan adalah belum meratanya perubahan sikap dan perilaku kerja seluruh guru, masih adanya sebagian pendidik yang memerlukan motivasi dan pembinaan lebih intensif, serta keterbatasan adaptasi sebagian guru terhadap tuntutan inovasi pembelajaran dan penggunaan teknologi pendidikan.
4. Dampak positif dari strategi motivasi yang telah dilakukan kepala sekolah di SDN se-Gugus IV Kecamatan Sodonghilir Kabupaten Tasikmalaya terlihat pada meningkatnya kualitas kinerja pendidik, khususnya dalam aspek kedisiplinan kerja, tanggung jawab profesional, kualitas administrasi pembelajaran, keterlibatan dalam program sekolah, serta meningkatnya komitmen dan profesionalisme guru dalam melaksanakan pembelajaran. Strategi motivasi juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang lebih harmonis, kolaboratif, suportif, dan kondusif sehingga mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Selain itu, sebagian guru mulai menunjukkan perkembangan dalam penggunaan metode pembelajaran yang lebih variatif dan media pembelajaran yang lebih inovatif. Sedangkan hambatan yang masih dihadapi meliputi keterbatasan sarana pembelajaran berbasis teknologi, belum meratanya kemampuan guru dalam pemanfaatan media digital, perbedaan tingkat motivasi kerja antarpendidik, serta belum optimalnya sistem pembinaan yang mampu menjangkau kebutuhan pengembangan seluruh guru secara berkelanjutan.

5.2 Implikasi

Berdasarkan pemikiran penulis dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka implikasinya sebagai berikut:

1. Perencanaan strategi motivasi yang efektif harus diawali dengan proses perencanaan yang sistematis, terarah, dan berbasis kebutuhan nyata tenaga pendidik. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu memiliki pemahaman yang memadai mengenai konsep, prinsip, dan strategi motivasi agar proses pembinaan guru tidak hanya bersifat administratif, tetapi mampu mendorong peningkatan semangat kerja, tanggung jawab profesional, dan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa efektivitas motivasi guru sangat dipengaruhi oleh kapasitas kepala sekolah dalam merancang strategi motivasi yang kontekstual, partisipatif, dan adaptif terhadap dinamika sekolah.

2. Pelaksanaan strategi motivasi yang berhasil memerlukan tahapan, prinsip, dan indikator keberhasilan yang jelas. Strategi motivasi yang dilaksanakan melalui keteladanan, komunikasi interpersonal, supervisi akademik, pembinaan profesional, pemberian penghargaan, serta dukungan moral terbukti memberikan pengaruh terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Hal ini mengandung implikasi bahwa keberhasilan strategi motivasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan, tetapi juga oleh kemampuannya membangun hubungan profesional yang humanis, kolaboratif, dan suportif dengan guru. Apabila prinsip-prinsip motivasi dilaksanakan secara konsisten dan berkelanjutan, maka peluang peningkatan kinerja, disiplin kerja, profesionalisme, serta kualitas pembelajaran guru akan semakin besar.
3. Respons guru terhadap strategi motivasi kepala sekolah memberikan implikasi bahwa motivasi yang efektif tidak hanya berpengaruh pada aspek psikologis individu, tetapi juga terhadap budaya kerja sekolah secara keseluruhan. Respons positif guru berupa meningkatnya partisipasi, keterlibatan dalam pengembangan profesional, kesadaran meningkatkan kualitas pembelajaran, serta tumbuhnya rasa dihargai menunjukkan bahwa pendekatan motivasi yang humanis dan komunikatif mampu memperkuat komitmen profesional guru. Sebaliknya, adanya perbedaan respons antarpendidik menunjukkan

bahwa strategi motivasi perlu mempertimbangkan karakteristik, kebutuhan, dan tingkat kesiapan guru secara individual.

4. Dampak strategi motivasi kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja pendidik memberikan implikasi bahwa motivasi merupakan instrumen penting dalam penguatan mutu pendidikan. Peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab kerja, kualitas administrasi pembelajaran, profesionalisme, serta terciptanya budaya kerja yang lebih harmonis menunjukkan bahwa strategi motivasi kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Namun demikian, hambatan berupa keterbatasan sarana, variasi kemampuan guru, dan perbedaan tingkat motivasi menunjukkan bahwa keberhasilan strategi motivasi juga memerlukan dukungan sistem organisasi, sumber daya, dan budaya sekolah yang kondusif.

5.3 Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan implikasi penelitian, maka diajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

Kepala sekolah direkomendasikan meningkatkan kompetensi dalam bidang perencanaan dan implementasi strategi motivasi melalui pelatihan, pengembangan profesional, serta penguatan kemampuan kepemimpinan pendidikan agar strategi motivasi yang diterapkan lebih efektif, sistematis, dan sesuai dengan kebutuhan guru.

2. Bagi Guru

Guru direkomendasikan memanfaatkan strategi motivasi yang diberikan kepala sekolah sebagai sarana pengembangan profesional, peningkatan disiplin kerja, inovasi pembelajaran, serta penguatan kompetensi pedagogik dan penggunaan teknologi pendidikan.

3. Bagi Sekolah

Sekolah direkomendasikan membangun budaya organisasi yang kolaboratif, suportif, dan berorientasi pada peningkatan motivasi kerja, termasuk melalui penyediaan sarana pendukung pembelajaran, penguatan komunikasi profesional, serta pengembangan program penghargaan dan pembinaan guru secara berkelanjutan.

4. Bagi Dinas Pendidikan dan Pengambil Kebijakan

Dinas Pendidikan direkomendasikan mengembangkan program pelatihan dan pendampingan bagi kepala sekolah terkait strategi motivasi, kepemimpinan pendidikan, komunikasi organisasi, dan pembinaan profesional guru guna mendukung peningkatan kualitas manajemen sekolah.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya direkomendasikan mengembangkan penelitian mengenai strategi motivasi kepala sekolah pada konteks, jenjang pendidikan, dan variabel yang lebih luas untuk memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan dan manajemen pendidikan