

Manajemen Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Author:

Oktiviani Ciptanti¹

Saryanto²

Rejokirono³

Affiliation:

SD Negeri 4 Tunjungseto¹

Manajemen Pendidikan, Universitas

Sarjanawiyata Tamansiswa^{1,2,3}

Corresponding email

oktivianiciptanti1980@gmail.com¹

Histori Naskah:

Submit: 2025-01-22

Accepted: 2025-01-30

Published: 2025-01-31



*This is an Creative Commons License This work
is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0 International
License*

Abstrak:

Guru memainkan peran penting dalam sistem pendidikan karena merekalah yang sebenarnya bertanggung jawab untuk mendidik siswa di kelas. Dalam skala besar, prestasi siswa dan kepuasan guru menentukan kualitas pendidikan. Kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa secara langsung dipengaruhi oleh tingkat motivasi instruktur, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat antusiasme mereka saat melaksanakan tugas. Dengan penelitian ini, kami berharap dapat lebih memahami bagaimana kepala sekolah SD Negeri Tunjungseto dapat menginspirasi guru mereka untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Metode utama pengumpulan data kualitatif untuk penelitian ini adalah wawancara, observasi partisipan, dan catatan tertulis. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kepala sekolah dalam memberikan bimbingan, insentif, dan dukungan berkelanjutan memiliki dampak besar pada pertumbuhan motivasi guru untuk bekerja dengan baik. Kepala sekolah yang baik tahu apa yang mereka lakukan dalam hal mendorong pengembangan profesional bagi guru dan menumbuhkan tempat kerja yang menyenangkan. Memotivasi guru untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka adalah area di mana kepala sekolah dapat membuat perbedaan besar. Untuk menumbuhkan suasana yang mendukung pengembangan profesional guru, kepala sekolah harus menawarkan bimbingan yang jelas, inspirasi, dan dukungan berkelanjutan. Jika para-administrator berhasil membuat guru merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka, hal itu akan terlihat dari motivasi dan kinerja mereka di kelas. Seberapa efektif kepala sekolah dalam menginspirasi staf mereka untuk bekerja dengan baik bergantung pada sejumlah faktor, termasuk komunikasi yang konstan dan jelas, dukungan dari manajemen, dan sumber daya yang memadai. Sekolah dengan kepala sekolah yang dapat menumbuhkan lingkungan komunikasi terbuka dan yang bersedia mendukung peningkatan fasilitas sekolah cenderung lebih bahagia.

Kata kunci: Kecerdasan Emosional, Keterlibatan, Pengambilan Keputusan, Komitmen Kerja Guru

Pendahuluan

Dalam hal kemajuan suatu negara, pendidikan menempati peringkat tinggi di antara prioritas. Karena mereka bertanggung jawab untuk melaksanakan proses pengajaran yang sebenarnya di kelas, guru merupakan tokoh penting dalam sistem pendidikan (Ambarita, 2015). Keberhasilan siswa sangat terkait

dengan seberapa baik guru menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, jika kita ingin sekolah kita berhasil, kita perlu memastikan bahwa guru kita antusias dengan tugasnya (Alma, 2019). Hasil belajar dan akademik siswa dipengaruhi secara positif oleh guru yang sangat terdorong untuk melakukan pekerjaan mereka (Cresswell, 2013; Gabriella & Tannady, 2019). Beberapa masalah terus memengaruhi efektivitas guru di SD Negeri 1 Tunjungseto di Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen. Beberapa kendala yang dihadapi antara lain kurangnya arahan yang jelas dari kepala sekolah, rendahnya motivasi kerja, serta minimnya dukungan dan apresiasi terhadap kinerja guru. Masalah ini mendorong perlunya penelitian lebih lanjut tentang peran manajemen kepala sekolah dalam mengatasi tantangan-tantangan tersebut. Studi tentang fungsi manajerial kepala sekolah dapat membawa kita pada pendekatan yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan guru dan kinerja sekolah (Handayani et al., 2024).

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri 1 Tunjungseto belum optimal. Beberapa guru mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapat arahan yang jelas dari kepala sekolah, sehingga menyebabkan ketidakjelasan dalam pelaksanaan tugas mereka. Ketidakjelasan ini berdampak pada rendahnya semangat kerja guru, karena mereka merasa tidak mendapat bimbingan yang memadai dalam mencapai tujuan pembelajaran. Kepala sekolah hendaknya memberikan pertimbangan yang lebih besar terhadap hal ini agar instruktur menerima instruksi yang terstruktur dengan baik. Hal lain yang dapat menurunkan motivasi guru adalah ketika usaha mereka tidak diakui dan dihargai. Rasa tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas sering kali dialami oleh guru yang merasa tidak dihargai. Peristiwa ini menyoroti pentingnya kepala sekolah menjadikan pembentukan lingkungan kerja yang menginspirasi dan mendukung bagi guru sebagai prioritas utama. Salah satu cara untuk mendorong dan menginspirasi guru agar bekerja lebih baik adalah dengan mengakui dan memberi penghargaan atas keberhasilan mereka (Septiani, 2015). Ada keyakinan bahwa keadaan pendidikan yang lebih baik dapat dicapai melalui administrasi yang lebih efisien (Mangkunegara, 2011; Munir, 2011).

Suasana kerja yang positif merupakan insentif yang kuat bagi pendidik untuk bekerja lebih giat (Nurimansjah et al., 2022). Hal yang sebaliknya terjadi di SD Negeri 1 Tunjungseto, di mana banyak guru yang menyuarakan ketidakpuasan mereka dengan infrastruktur sekolah yang kurang memuaskan dan suasana kerja yang tidak bersahabat. Hal ini disebabkan, semangat pendidik pun menjadi kurang, yang berpotensi menurunkan prestasi siswa. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, diperlukan tata kelola yang baik oleh kepala sekolah (Reynaldo et al., 2022; Serang et al., 2024). Pembimbingan, bimbingan, dan pengawasan terhadap tenaga pengajar merupakan bagian dari tugas kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah (Setiawan, 2013). Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2024, kepala sekolah bertugas untuk melaksanakan tugas manajerial secara efisien dalam rangka memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana peraturan tersebut memengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi guru untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Untuk mengelola sekolah secara efektif, seorang kepala sekolah harus melakukan hal-hal seperti menetapkan tujuan yang jelas, mendorong komunikasi yang terbuka, serta mengakui dan memberi penghargaan atas pekerjaan yang baik (Tannady & Budi, 2023). Guru cenderung akan memberikan upaya terbaiknya jika mereka menjadi bagian dari budaya sekolah yang mendukung dan dibina oleh administrasi yang kompeten (Susanto, 2016; Tanjung dkk., 2024). Kualitas pembelajaran dan prestasi siswa diharapkan dapat meningkat sebagai hasilnya.

Penelitian berjudul "Manajemen Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SD Negeri 1 Tunjungseto, Kecamatan Sempor, Kabupaten Kebumen Tahun 2025" relevan untuk dilakukan dalam situasi seperti ini. Dengan tujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah, penelitian ini tidak hanya akan mencari isu-isu terkini tetapi juga memberikan solusi melalui gaya administrasi kepala sekolah.

Beberapa penelitian sebelumnya meneliti bagaimana kepala sekolah memengaruhi motivasi dan kinerja guru. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa ketika kepala sekolah dan guru berkomunikasi dengan baik, hal itu meningkatkan moral di kelas. Hal ini karena instruktur merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya meningkatkan prestasi siswa. Penelitian telah menunjukkan bahwa ketika guru dihargai dan dibayar atas usaha mereka, hal itu akan meningkatkan moral mereka dan, pada akhirnya, produktivitas mereka di kelas. Tingkat kepuasan dan motivasi guru yang lebih tinggi telah dikaitkan dengan kapasitas kepala sekolah untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, menurut penelitian sebelumnya. Penelitian lainnya mengungkapkan bahwa dukungan terhadap pengembangan karir guru, seperti pelatihan dan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, juga berperan penting dalam mendorong kinerja guru yang lebih baik. Meskipun berbagai penelitian ini memberikan kontribusi besar terhadap pemahaman peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru, namun sebagian besar berfokus pada faktor tertentu, seperti komunikasi atau penghargaan, tanpa mempertimbangkan secara holistik bagaimana pengelolaan manajerial yang lebih luas dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan penelitian dengan meneliti elemen-elemen manajerial utama di SD Negeri 1 Tunjungseto. Faktor-faktor tersebut meliputi pemberian arahan yang jelas, dukungan terhadap pengembangan karier guru, dan penciptaan suasana kerja yang menyenangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengatasi kesenjangan pengetahuan ini dengan menyelidiki hubungan antara kepemimpinan administratif dan faktor-faktor yang memotivasi guru untuk berprestasi baik di kelas.

Penelitian ini berfokus pada peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan pendekatan manajerial yang lebih luas. Jika dibandingkan dengan penelitian Gabriella & Tannady (2019), yang hanya meneliti pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi, penelitian ini lebih komprehensif karena tidak hanya melihat motivasi guru secara umum, tetapi juga bagaimana strategi kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi faktor tersebut. Sementara itu, penelitian Ika Rista Septiani (2015) menyoroti peran kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru, namun kurang membahas bagaimana aspek manajerial secara keseluruhan dapat berkontribusi dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung. Di sisi lain, penelitian Susanto (2016) yang membahas strategi dan implementasi dalam meningkatkan kinerja guru melalui manajemen sekolah masih bersifat umum tanpa fokus pada keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi motivasi guru. Berdasarkan perbandingan ini, gap yang diisi oleh penelitian ini adalah analisis yang lebih mendalam tentang bagaimana kepala sekolah tidak hanya sebagai motivator, tetapi juga sebagai manajer yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong pengembangan profesional guru. Penelitian ini juga mempertimbangkan berbagai faktor seperti komunikasi, penghargaan, serta penyediaan fasilitas dan sumber daya yang mendukung, yang belum dibahas secara holistik dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan mengeksplorasi bagaimana manajemen kepala sekolah dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara lebih sistematis.

Studi Literatur

Manajemen Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan bagian integral dari tim manajemen yang mengembangkan, mengatur, menerapkan, dan mengawasi program pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Kurikulum dan hasil pembelajaran, beserta bidang operasional lainnya seperti sumber daya manusia dan fasilitas, berada dalam lingkup kewenangan kepala sekolah. Jelas, kemampuan kepala sekolah

untuk memimpin dan mendidik staf sekolah sangat penting bagi keberhasilan manajerial mereka. Administrator yang sukses adalah pemimpin yang dapat memotivasi setiap siswa untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka, selain mengelola keuangan sekolah dan tugas administratif lainnya. Efisiensi kerja kepala sekolah ditingkatkan ketika mereka mampu menumbuhkan suasana yang baik dan membantu instruktur. Memperkuat komitmen guru dan semangat kerja dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang inklusif dan partisipatif yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah harus mampu mengakui dan memuji guru atas pekerjaan mereka, serta menyampaikan kritik yang membangun. Harga diri dan motivasi guru untuk terus meningkatkan kinerja dapat ditingkatkan secara signifikan jika mereka mendapatkan pengakuan dan kompensasi yang pantas atas usaha mereka. Dengan situasi ini, kepala sekolah harus mampu memahami berbagai kebutuhan dan aspirasi guru, serta menciptakan suasana kerja yang penuh dukungan dan apresiasi, agar motivasi dan kinerja guru dapat berkembang secara maksimal.

Motivasi Kinerja Guru

Variabel motivasi di kelas adalah variabel yang mendorong guru untuk terus-menerus meningkatkan kinerja mereka. Menurut gagasan motivasi *self-determination*, kinerja seseorang lebih dipengaruhi oleh motivasi intrinsik (yang dihasilkan sendiri) daripada oleh dorongan ekstrinsik (eksternal). Dalam konteks guru, motivasi intrinsik dapat berasal dari kepuasan pribadi atas pencapaian dalam mengajar, sementara motivasi ekstrinsik dapat berasal dari faktor luar seperti penghargaan, tunjangan, atau pengakuan atas kinerja mereka. Penelitian sebelumnya juga menyatakan bahwa motivasi guru yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Motivasi guru juga dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap lingkungan kerja yang ada. Guru cenderung lebih antusias dengan profesinya dan memberikan usaha terbaiknya jika mereka menjadi bagian dari tim yang kompak dan memiliki hubungan yang positif dengan atasan dan rekan sejawatnya. Faktor lain yang memengaruhi motivasi guru adalah hubungan yang mereka miliki dengan kepala sekolah. Jika kepala sekolah menetapkan harapan yang jelas, memberikan umpan balik tentang kinerja, dan mendorong pengembangan profesional, kepuasan dan motivasi guru akan meningkat. Guru cenderung akan berusaha sebaik mungkin dan tetap berkomitmen pada tujuan sekolah jika mereka memiliki kesan bahwa kepala sekolah menghargai dan mendukung mereka. Oleh karena itu, agar guru dapat bekerja sebaik-baiknya, kepala sekolah harus memberikan perhatian besar pada persyaratan motivasi individual dan profesional mereka.

Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan metodologi kualitatif yang didasarkan pada pendekatan studi kasus. Sumber informasi utama meliputi observasi kelas, wawancara mendalam dengan administrator dan sekolah, dan survei siswa. Selain itu, catatan terkait seperti laporan kegiatan, program kerja sekolah, dan laporan mutu pendidikan juga ditinjau. Ada beberapa langkah dalam proses penelitian. Untuk mengumpulkan informasi terperinci tentang peran manajemen kepala sekolah, wawancara pertama-tama dilakukan dengan menggunakan panduan pertanyaan yang telah diatur sebelumnya. Untuk mempelajari lebih lanjut tentang situasi nyata di sana. Kedua, kegiatan belajar mengajar diamati. Ketiga, data didukung secara akurat oleh analisis dokumen, yang melibatkan analisis dokumen terkait seperti program kerja sekolah dan laporan mutu. Pendekatan analisis tematik digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan. Menemukan tema dan pola menyeluruh dalam data adalah tujuan dari metode ini. Fungsi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru dapat dipahami lebih baik dengan bantuan penelitian ini.

Hasil

Kepala Sekolah dapat meningkatkan motivasi kinerja guru di SD Negeri 1 Tunjungseto

Peningkatan motivasi kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kepala sekolah, menurut wawancara dengan beberapa instruktur dan kepala sekolah SDN 1 Tunjungseto. Pujian langsung dan hadiah formal adalah dua cara kepala sekolah menunjukkan penghargaan atas pekerjaan guru, dengan pendekatan yang lebih personal. Guru didorong untuk memberikan kontribusi yang lebih besar ketika mereka terlibat aktif dalam pengambilan keputusan dan perencanaan kegiatan sekolah, yang tercapai ketika kepala sekolah melakukan hal itu. Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada pendidik adalah pendekatan yang bagus untuk menginspirasi mereka agar melakukan yang terbaik. Menurut teori motivasi Herzberg, yang berfokus pada motivator intrinsik seperti pujian dan penghargaan, hal ini membantu menjaga karyawan tetap bahagia dalam pekerjaan. Lebih jauh, ketika pendidik menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan, mereka cenderung merasa terlibat dalam keberhasilan dan pertumbuhan sekolah mereka. Ini merupakan contoh bagaimana seorang kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendorong dan menginspirasi para guru untuk memberikan seluruh kemampuan mereka.

Strategi Manajemen yang digunakan Kepala Sekolah dalam Memberikan Arahaan dan Motivasi kepada Guru

Kepala SD Negeri 1 Tunjungseto menggunakan berbagai taktik manajemen untuk menginspirasi dan membimbing para pengajar, menurut wawancara dan pengamatan di kelas. Sering mengadakan pertemuan, memberikan pelatihan dan bimbingan, serta menyelenggarakan lokakarya dan pelatihan merupakan bagian dari inisiatif ini. Untuk membantu para guru meningkatkan kinerja mereka, kepala sekolah juga memberikan kritik yang membangun secara berkala. Administrator dapat memastikan bahwa semua instruktur dan staf memahami visi, tujuan, dan sasaran dengan mengadakan pertemuan secara berkala. Mentoring dan coaching membantu guru mengembangkan keterampilan profesional mereka dengan bimbingan langsung dari kepala sekolah atau mentor yang lebih berpengalaman. Penyediaan peluang pengembangan profesional, seperti pelatihan dan workshop, juga berperan penting dalam meningkatkan kompetensi guru. Menurut teori pengembangan profesional, guru yang terus-menerus mengembangkan keterampilannya cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Guru juga dapat memperoleh manfaat dari kritik yang konsisten dan membangun untuk lebih memahami kekuatan dan kebutuhan pengembangan mereka sendiri.

Peran Kepala Sekolah dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif bagi Guru

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri 1 Tunjungseto sangat memengaruhi kapasitas sekolah untuk menyediakan lingkungan yang mendukung bagi para pengajarnya. Menjaga kebersihan ruang fisik sekolah dan memastikannya mendukung pembelajaran juga merupakan tanggung jawab kepala sekolah. Ketika ruang kelas bersih dan tertata dengan baik, siswa memiliki akses ke semua materi yang mereka butuhkan untuk belajar, dan lingkungan sekolah aman, guru dapat bersantai dan fokus pada siswa mereka. Kualitas pendidikan yang diterima siswa dipengaruhi oleh hal ini. Administrator juga bertanggung jawab untuk mengatur jadwal kerja guru yang fleksibel sehingga mereka dapat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang sehat. Dengan memberi guru cukup waktu dan ruang untuk melepaskan diri dari pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, kepala sekolah dapat memberikan kontribusi besar bagi kesejahteraan mereka. Guru dapat menjadi lebih produktif dan antusias ketika mereka memiliki lebih banyak kendali atas jadwal mereka. Kesejahteraan pribadi guru sama pentingnya dengan kesejahteraan profesional mereka, dan teknik ini menunjukkan perhatian kepala sekolah terhadap keduanya.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru

Salah satu dari banyak faktor yang memengaruhi kualitas manajemen sekolah, menurut penelitian, adalah memiliki sumber daya dan uang yang cukup. Kepala sekolah dapat melakukan banyak hal untuk meningkatkan moral guru dengan memberikan contoh yang baik dan memimpin dengan memberi contoh. Jika kepala sekolah dan instruktur mampu berkomunikasi dengan baik, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang tenang dan mendukung. Mendapatkan dukungan dari manajemen sekolah sangat penting saat menyediakan sumber daya yang dibutuhkan guru untuk menjalankan tugasnya dengan lebih baik. Lebih jauh, instruktur dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik melalui kepemimpinan dan contoh yang mendorong dari kepala sekolah. Menurut gagasan kepemimpinan transformasional, yang berpendapat bahwa para pemimpin dapat melakukan perubahan yang baik dalam organisasi mereka dengan menginspirasi dan memotivasi pengikut mereka, inilah masalahnya.

Pembahasan

Temuan dari penelitian ini memberikan banyak peluang bagi kepala sekolah SD Negeri 1 Tunjungseto untuk meningkatkan moral dan efisiensi di kelas. Salah satu pendekatan yang paling umum adalah memberikan penghargaan kepada instruktur dengan sertifikat atau ungkapan terima kasih informal. Menurut teori motivasi Herzberg, yang menyebutkan penguatan positif dari atasan sebagai komponen utama motivasi intrinsik, taktik ini harus diterapkan. Para pendidik lebih cenderung berupaya keras untuk mencapai pertumbuhan profesional dan memberikan kelas-kelas yang luar biasa ketika mereka melihat dampak langsung pada kehidupan siswa mereka. Moral guru terangkat oleh penghargaan ini, yang menunjukkan bahwa pemimpin mereka menghargai dan mengapresiasi apa yang mereka lakukan. Dengan melibatkan guru dalam proses pembuatan peraturan sekolah dan pengorganisasian acara, administrator tidak hanya memperbaiki kondisi kerja di sekolah tetapi juga memenangkan penghargaan atas usahanya. Guru cenderung berpartisipasi aktif karena mereka merasa lebih memiliki rasa memiliki terhadap sekolah melalui metode partisipatif ini. Ketika pendidik dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan penting dan merasa dipercaya, mereka cenderung bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Temuan ini mendukung pernyataan yang dikemukakan oleh teori kepemimpinan transformasional, yang menganjurkan para pemimpin untuk menginspirasi dan melibatkan pengikut mereka guna meningkatkan kinerja organisasi dan pribadi. Manajemen kepala sekolah yang memadukan penghargaan dan keterlibatan aktif sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam memotivasi guru untuk berprestasi lebih baik di SD N 1 Tunjungseto. Memiliki kepala sekolah yang secara konsisten memberikan umpan balik, dukungan, dan arahan merupakan contoh yang baik bagi guru dan membantu mereka berkembang dalam kariernya. Manajemen yang baik membuat guru merasa dihargai dan didorong dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan motivasi dan efisiensi mereka di kelas. Kemampuan kepala sekolah dalam mendorong keinginan guru untuk melakukan pekerjaan terbaiknya bergantung pada sejumlah faktor, termasuk komunikasi yang jelas dan konsisten, dukungan dari manajemen atas, akses ke sumber daya yang diperlukan, dan kepemimpinan yang menginspirasi. Kepala sekolah yang pandai mendorong dialog terbuka dan yang mendukung upaya untuk meningkatkan fasilitas sekolah dapat membuat tempat kerja jauh lebih menyenangkan bagi guru dan staf. Kualitas sekolah dapat ditingkatkan dengan menggunakan saran praktis penelitian ini bagi kepala sekolah untuk mengelola dan meningkatkan insentif kinerja guru.

Daftar Pustaka

Ambarita, A. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 92.

-
- Alma, B. (2019). *Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta. Cet II, 123.
- Cresswell, J W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).
- Handayani, F., Jonathan, B., Joshuar, W., Mark, E., & Halim, C. (2024). Coping Strategies In Overcoming Academic Stress Among High School Students. *Journal Neosantara Hybrid Learning*, 2(1), 426-441.
- Ika Rista Septiani. (2015). *Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator terhadap Kompetensi Pedagogik Guru*. Skripsi, Unnes, Semarang, 26-27.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya, cet, 10,67.
- Munir, A. (2011). *Menjadi Kepala Sekolah Efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 94-95.
- Nurimansjah, R. A., Ramly, M., Mallongi, S., & Alam, R. (2022). The intervention of job satisfaction in influence the empowering leadership and talent management toward staff performance. *Jurnal manajemen bisnis*, 9(1), 67-76.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Dynamics of Human Resource Management: Integrating Technology, Sustainability, and Adaptability in the Modern Organizational Landscape. *Golden Ratio of Mapping Idea and Literature Format*, 3(2), 120-139.
- Reynaldo, J., Tannady, H., & Nurjanah, S. (2022). Role of Work Stress and Work Discipline on Performance of High School Teachers in East Jakarta, Indonesia. *International Journal of Early Childhood Special Education*, 14(1).
- Serang, S., Ramlawati, R., Suriyanti, S., Junaidi, J., & Nurimansjah, R. A. (2024). The role of ethical leadership on employees' behaviours and commitment to the organisation. *SA Journal of Human Resource Management*, 22, 2373.
- Setiawan, B. A. (2013). *Transformational Leadersip Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers, 13.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasi*. Jakarta: Kencana, 45.
- Tanjung, I. I., Al Hidayat, R., Karyadi, S., Saksono, L., & Sumirat, O. (2024). Analysis Of The Influence Of Minimum Wages, Central-Regional Transfer Cost Allocation And Fiscal Decentralization On Regional Income Inequality. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 32-38.
- Tannady, H., & Budi, I. S. K. (2023). The Influence of Organization Culture, Work Environment and Leadership On Performance of Fulltime Lecturer (Case Study of Private Higher Education Institution which Supported by Corporate). *Journal on Education*, 5(4), 13020-13025.
-