



Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Wera

Nanang Sugiharti¹, Hari Witono², Radiusman³, Lalu Sirajul Hadi⁴

¹⁻⁴Universitas Mataram

* aleshazahira68@gmail.com

Abstract

In the world of education, a leader is required to be able to provide motivation to teachers/education personnel so that they have the enthusiasm to carry out their duties in order to educate the nation's children in accordance with the national education goals stated in the 1945 Constitution. These goals can be achieved, if in a teacher's learning process has intrinsic motivation. The principal should be able to provide external motivation that can encourage teachers to work seriously. The aim of the research is to determine the leadership behavior of the Principal towards teacher work motivation. The method used is a qualitative descriptive technique, then data is collected through a field survey by creating an instrument on the Google Form application. The research period was carried out from March-April 2024. The research results showed that the respondents who responded consisted of 81.4% women and 8.6% men. Based on the survey results regarding the instrument, a pleasant boss can encourage oneself to work well, getting the highest response, namely 79.5%. Then a conducive work environment, availability of facilities and infrastructure to motivate oneself, received the second highest response, namely 79.1%. This means that a pleasant boss and a conducive work environment have a very strong influence in increasing teacher work motivation. Meanwhile, the influence of incentives/honorariums had varying responses from very strong (49.9%), this means that almost 50% of respondents stated that honorariums could influence the emergence of very strong motivation within themselves. As many as 29.5% stated that they had a strong influence, meaning honorariums/ Incentives also have a strong influence on generating self-motivation. There are variations in responses to the influence of honorariums because each individual has a different response when given incentives, because each individual has different financial levels and needs. Conclusion: A conducive work environment, availability of facilities and infrastructure can increase self-motivation, which has a very strong influence among other survey results, namely 79.1%. Another factor that can influence teacher work motivation besides a conducive work environment is honorarium/incentives.

Keywords: Leadership, Principal, Work Motivation

Abstrak

Dalam dunia pendidikan seorang pemimpin dituntut mampu memberikan motivasi kepada guru/tenaga kependidikan agar mereka memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya demi mencerdaskan anak bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan tersebut dapat tercapai, jika dalam proses pembelajaran seorang guru memiliki motivasi intrinsik. Kepala Sekolah seharusnya mampu memberikan motivasi eksternal yang dapat mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru. Metode yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif, kemudian data dikumpulkan melalui survei lapangan dengan membuat instrument pada aplikasi google form. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Maret-April tahun 2024. Hasil penelitian didapatkan bahwa responden yang memberikan respon terdiri dari 81,4% perempuan dan 8,6% laki-laki. Berdasarkan hasil survei tentang instrument atasannya yang menyenangkan dapat mendorong diri untuk bekerja dengan baik mendapatkan respon paling tinggi yaitu 79,5%. Kemudian lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana dapat memotivasi diri, mendapat respon tertinggi kedua yaitu sebesar 79,1%. Hal ini berarti bahwa atasannya yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Sedangkan untuk pengaruh insentif/honorarium memiliki respon yang bervariasi dari sangat kuat (49,9%) ini berarti bahwa hampir 50% responden menyatakan bahwa

honor dapat mempengaruhi munculnya motivasi yang sangat kuat dalam diri, Sebanyak 29,5% menyatakan berpengaruh kuat artinya honor/incentif juga memberikan pengaruh kuat untuk memunculkan motivasi diri. Adanya variasi respon terhadap pengaruh honorarium dikarenakan setiap individu memiliki respon yang berbeda jika diberikan incentif, karena setiap individu memiliki tingkat finansial dan kebutuhan yang berbeda. Kesimpulan: Lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana dapat meningkatkan motivasi diri yaitu berpengaruh sangat kuat diantara hasil survei lainnya yaitu sebesar 79,1%, Faktor lain yang mampu mempengaruhi motivasi kerja guru selain lingkungan kerja yang kondusif adalah honorarium/incentif.

Kata Kunci: kepemimpinan, prinsip, motivasi kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan seorang pemimpin dituntut mampu memberikan motivasi kepada guru/tenaga kependidikan agar mereka memiliki semangat dalam menjalankan tugasnya demi mencerdaskan anak bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan tersebut dapat tercapai, jika dalam proses pembelajaran seorang guru memiliki motivasi intrinsik dari dalam dirinya untuk bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Seorang pemimpin (Kepala Sekolah) seharusnya mampu memberikan motivasi eksternal yang dapat mendorong guru dalam menumbuhkan semangat bekerja agar mencapai kepuasan dalam bekerja.

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Sehingga mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, jika seorang pemimpin (Kepala Sekolah) belum mampu memberikan motivasi yang cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak maksimal, karena motivasi berpengaruh signifikan dan berfungsi untuk mendorong semangat dan kemampuan guru/tenaga kependidikan untuk menciptakan kinerja yang maksimal (Kuleng et al., 2025).

Guru merupakan komponen utama dalam pelaksanaan proses pembelajaran sehingga motivasi kerja guru menjadi faktor penting dalam mencapai mutu pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan, sampai evaluasi (Syaifulah et al., 2020). Menurut Uno (2011), motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, dukungan, dan penghargaan kepada para guru. Oleh karena itu, perilaku kepemimpinan menjadi salah satu determinan penting yang dapat meningkatkan atau menurunkan motivasi kerja guru.

Dalam praktiknya, tidak semua guru memiliki tingkat motivasi kerja yang sama. Perbedaan pengalaman, kompetensi, dan kondisi lingkungan kerja dapat memengaruhi semangat mereka dalam menjalankan tugas. Kepala sekolah menjadi figur yang diharapkan mampu mengakomodasi kebutuhan dan perbedaan tersebut melalui perilaku kepemimpinan yang tepat. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif perlu menyesuaikan perilaku kepemimpinannya dengan kondisi organisasi dan karakteristik anggota yang dipimpinnya. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan yang adaptif dan responsif sangat dibutuhkan untuk membangun motivasi kerja yang positif.

SMP Negeri 1 Wera sebagai salah satu lembaga pendidikan menengah pertama memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Kondisi geografis, sarana prasarana, serta karakteristik peserta didik menjadi faktor-faktor yang menuntut guru untuk memiliki motivasi kerja yang kuat. Dalam situasi seperti ini, peran kepala sekolah sangat strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan profesionalisme guru. Kepemimpinan yang

komunikatif, visioner, serta mampu memberikan teladan menjadi kunci untuk memaksimalkan potensi tenaga pendidik yang ada.

Dengan demikian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi kerja guru, maka penulis memandang perlu untuk melakukan penelitian terkait hal ini. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perilaku kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada atau mendeskripsikan suatu fakta hanya dengan menggunakan kata-kata dan penelitian ini tidak mempunyai hipotesis atau dugaan sementara. Penelitian terkait perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, dilakukan dengan teknik mengumpulkan respon dari beberapa responden yang disurvei pada SMP Negeri 1 Wera, maupun sekolah lain di wilayah Kabupaten Bima. Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih satu bulan yaitu Maret-April tahun 2024.

Adapun variabel dalam penelitian ini adalah perilaku kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 1 Wera. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuisioner lewat aplikasi google form. Yang menjadi subjek penelitian ini adalah kepala SMP Negeri 1 Wera dan beberapa guru yang berada di wilayah Kabupaten Bima. Analisis data yang digunakan yaitu, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Berdasarkan hasil survei yang telah penulis lakukan melalui teknik penyebaraan instrument tentang motivasi kerja dengan menggunakan aplikasi google form terhadap 56 guru yang tersebar di berbagai wilayah yang ada di Kabupaten Bima, didapatkan bahwa responden yang memberikan respon terdiri dari 81,4% perempuan dan 8,6% laki-laki.

Jumlah instrument yang disebarluaskan adalah sepuluh nomor. Dimana hasil survei tentang instrument pertama yang menyatakan dorongan dalam diri untuk membantu rekan sejawat memberikan respon sangat kuat sekitar 75% dan kuat sekitar 25%. Untuk pengaruh insentif terhadap motivasi kerja, mendapatkan respon yang bervariasi dari 56 orang responden yaitu yang menjawab sangat kuat sekitar 40,9%, kuat 25,9%, kadang-kadang 22,7%, lemah 4,5% dan sangat lemah 2,3%. Sama halnya dengan instrument apresiasi dari atasan cukup mendapatkan respon yang bervariasi, begitu pula pengaruh insentif yaitu yang merespon sangat kuat sekitar 63,6%, kuat 25%, kadang-kadang 6,8% dan sangat lemah 4,5%. Dorongan dalam diri untuk bekerja dengan kuat mendapat respon sangat kuat sebesar 77, 3% dan kuat 22,3%. Selanjutnya dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi dengan baik mendapatkan respon sangat kuat 62,8%, kuat 30,2% dan kadang-kadang 7%.

Selanjutnya instrumen janji harus ditepati, kesadaran akan hal ini tertanam dalam diri, kemudian persaingan kerja yang sehat akan membuat anda termotivasi untuk bekerja dengan baik. Dilanjutkan lagi dengan instrumen seberapa besar dorongan ini ada dalam diri anda dengan atasan yang menyenangkan dapat mendorong diri untuk bekerja dengan baik, masing-masing hanya mendapatkan dua respon saja yaitu sangat kuat (instrument tersebut sangat berpengaruh terhadap meningkatnya motivasi kerja guru) dan kuat (instrument tersebut berpengaruh kuat dalam meningkatkan motivasi kerja). Sedangkan untuk instrumen semangat untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan diri dalam bekerja dan lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana dapat memotivasi diri anda memberikan respon bervariasi dari sangat kuat (sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja), kuat (berpengaruh dalam

meningkatkan motivasi kerja dan kadang-kadang (instrument tersebut kadang dapat meningkatkan motivasi, dan kadang juga tidak berpengaruh). Hasil respon selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Survei Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi kerja Guru

| No | Instrument | Sangat Kuat | Kuat | Kadang -kadang | Lemah | Sangat lemah |
|----|---|-------------|--------|----------------|-------|--------------|
| 1 | Dorongan dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan sejawat? | 75 % | 25 % | - | - | - |
| 2 | Pengaruh Insentif/honorarium terhadap motivasi kerja | 40,9% | 29,5% | 22,7% | 4,5% | 2,3% |
| 3 | Apresiasi dari atasan dapat mendorong ivasi kerja dalam diri | 63,6% | 25% | 6,8% | - | 4,5% |
| 4 | Dorongan dalam diri anda untuk bekerja dengan kuat | 77,3 % | 22,7% | - | - | - |
| 5 | Dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi dengan baik | 62, 8% | 30, 2% | 7 % | - | - |
| 6 | Janji harus ditepati, kesadaran akan hal ini tertanam dalam diri | 77,3 % | 22, 7% | - | - | - |
| 7 | Persaingan kerja yang sehat akan membuat anda termotivasi untuk bekerja dengan baik. Seberapa besar dorongan ini ada dalam diri anda. | 68, 2% | 31,8% | - | - | - |
| 8 | Semangat untuk bekerja dan mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan diri dalam bekerja | 63,6% | 34,1% | - | - | - |
| 9 | Lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana dapat memotivasi diri anda. | 79,1% | 18,6% | - | - | - |
| 10 | Atasan yang menyenangkan dapat mendorong diri untuk bekerja dengan baik. | 79,5 % | 20,5 % | - | - | - |

PEMBAHASAN

Hasil survei secara keseluruhan terhadap setiap instrument yang terdapat dalam quisioner tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru seperti yang tertera pada tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa setiap perilaku positif dari pimpinan memberikan pengaruh yang sangat kuat dalam menumbuhkan motivasi kerja. Hal ini sejalan dengan teori menurut Robbins (2016;201) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Pernyataan ini diperkuat oleh teori menurut Wibowo (2016) bahwa motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Sutrisno (2010:109) dalam Arief Yusuf

Hamali, S.S., M.M (2018) adalah sebagai berikut: "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Selanjutnya hasil survei tentang instrumen atasan yang menyenangkan dapat mendorong diri untuk bekerja dengan baik mendapatkan respon paling tinggi diantara respon dari instrument-instrumen yang lain yaitu sebesar 79,5%. Artinya bahwa atasan yang menyenangkan memberikan pengaruh yang sangat kuat/signifikan bagi guru/karyawan, di SMPN 1 Wera, maupun di sekolah-sekolah lainnya. Hal ini dikarenakan seorang pemimpin yang menyenangkan merupakan tipe kepemimpinan yang diidamkan-idamkan oleh semua bawahan, baik di SMP Negeri 1 Wera atau sekolah lain seperti SDN Nunggi-wera dan SDN Inpres Monta. Sejalan dengan teori kepemimpinan yang berdasar gaya dan perilaku disebut sebagai kebalikan dari The Great Man Theory. Teori berdasar gaya dan perilaku menyatakan, pemimpin hebat dibuat, bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan ini fokus pada tindakan seorang pemimpin. Bukan pada kualitas mental atau sifat atau karakter bawaan dari orang tersebut. Teori ini juga menyebutkan, seseorang dapat belajar dan berlatih untuk menjadi pemimpin melalui ajaran, pengalaman, dan pengamatan yang baik. Teori ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan hasil dari tiga keterampilan utama yang dimiliki oleh individu yaitu keterampilan yang berupa keterampilan teknis, manusiawi, dan konseptual.

Selanjutnya instrument lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana dapat memotivasi diri, mendapat respon tertinggi kedua yaitu sebesar 79,1%. Hal ini berarti bahwa selain atasan yang menyenangkan, ketersediaan sarana dan prasarana menjadi faktor pendukung munculnya motivasi dalam bekerja. Misalnya ketersediaan internet di sekolah dapat membantu guru untuk mengakses seluruh informasi pembelajaran sehingga membantu memperlancar proses belajar mengajar di kelas. Seorang pemimpin (kepala sekolah) seyoginya harus mampu memberikan motivasi kerja dengan memperhatikan hal-hal yang dibutuhkan oleh guru dan diharapkan juga mampu memahami tujuan dari motivasi kerja, sehingga dapat memberikan suntikan semangat kerja bagi guru dan berdampak pada peningkatan kinerja.

Hal ini sesuai dengan teori tujuan motivasi kerja menurut Farida & Hartono (2016) bahwa tujuan motivasi kerja antara lain sebagai berikut : (a) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (b) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (c) mempertahankan kestabilan kerja karyawan ; (d) meningkatkan kedisiplinan karyawan; (e) mengefektifkan pengadaan karyawan; (f) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (g) meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; (h) meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (i) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Untuk pengaruh insentif/honorarium dalam meningkatkan motivasi kerja guru, memiliki respon yang bervariasi, dari sangat kuat (sangat berpengaruh) sebesar 49,9%, kuat (berpengaruh) sebesar 29,5%, kadang-kadang(sesekali berpengaruh tergantung situasi dan kondisi) sebesar 22,7%, lemah (sedikit berpengaruh) sebesar 4.5% dan sangat lemah (sangat tidak berpengaruh) sebesar 2,3%. Hal ini berarti bahwa setiap individu/bawahan memiliki respon yang berbeda jika diberikan insentif. Ini disebabkan karena setiap individu

memiliki tingkat finansial dan kebutuhan yang berbeda satu sama lainnya. Misal untuk guru A, honor Rp. 100.000 tidak ada artinya, namun bagi guru B itu sangat berarti karena kondisi ekonominya masih di bawah rata-rata. Disamping karena perbedaan kondisi finansial, alasan lain yang menjadi penyebab insentif dapat meningkatkan motivasi kerja dikarenakan guru merasa Kepala Sekolah dapat menghargai tenaga dan fikiran mereka dengan layak.

Uraian diatas di perkuat oleh teori hirarki kebutuhan dari A.H. Maslow yang menyatakan bahwa susunan hirarki kebutuhan itu merupakan bagian yang mendasari motivasi manusia. Semakin individu itu mampu memuaskan kebutuhan-kebutuhannya yang relatif lebih tinggi, maka individu itu akan semakin mampu mencapai individualitasnya, artinya lebih matang kepribadiannya. Yang pada akhirnya berdampak dalam peningkatan kinerja. Jika kebutuhan secara finansial terpenuhi, maka seseorang akan termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya yang lain. Hal ini sejalan dengan teori menurut Maslow dalam (Sumarwan, 2011).

Pada instrument nomor 5 (lima) yang menyatakan bahwa dorongan dari dalam diri untuk memperlihatkan prestasi dengan baik, memiliki respon kadang-kadang sebesar 7%. Artinya individu tersebut tidak memiliki motivasi internal untuk memiliki atau meraih prestasi dengan baik dalam dirinya. Atau dengan kata lain individu tersebut sesekali saja memiliki motivasi dalam dirinya untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya rasa malas untuk mengembangkan potensi atau kemampuan yang ada dalam diri. Sifat malas adalah dampak dari kurangnya kecakapan dalam mengatur waktu dan kurangnya disiplin diri, bukan dari faktor genetik (Bella & Ratna, 2018).

Selanjutnya instrumen apresiasi dari atasan dapat mendorong motivasi kerja dalam diri memberikan respon yang berbeda setiap individu yaitu sangat kuat (sangat berpengaruh) sebesar 63,6%, kuat (berpengaruh) sebesar 25%, kadang-kadang (sesekali berpengaruh) sebesar 6,8% dan sangat lemah (tidak berpengaruh) sebesar 4,5%. Hal ini berarti bahwa apresiasi atau penghargaan dapat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 63,6% dari 56 responden, meskipun setiap individu memiliki persentase pengaruh yang berbeda. Dengan memberikan reward kepada guru akan mendorong guru untuk memiliki perilaku dan sikap yang lebih positif dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan produktivitas.

Reward memiliki pengaruh terhadap kinerja guru karena berdasarkan wawancara yang mendalam yang telah dilakukan oleh penulis terhadap beberapa guru bahwa adanya penghargaan baik berupa pujian, penghargaan, promosi jabatan, insentif, penambahan gaji maupun hadiah mampu meningkatkan motivasi dan semangat kerja mereka. Penting bagi pimpinan untuk menyadari bahwa guru/karyawan cenderung bekerja keras ketika mereka memiliki harapan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka melalui hasil pekerjaan mereka. Sejalan dengan pernyataan menurut Simamora (2004:514) penghargaan adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil survei tentang perilaku kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMPN 1 Wera didapatkan hasil bahwa rata-rata respon terhadap setiap intrumen adalah sangat kuat yang artinya instrument tersebut sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dorongan dalam diri untuk membantu pekerjaan rekan sejawat dan pengaruh insentif/honorarium terhadap motivasi kerja memiliki respon yang bervariasi dari sangat kuat (sangat berpengaruh), kuat (berpengaruh), kadang-kadang (sesekali berpengaruh), lemah (sedikit berpengaruh) dan sangat lemah (tidak berpengaruh).

Faktor lain yang mampu memengaruhi motivasi kerja guru selain lingkungan kerja yang kondusif adalah insentif yang layak. Tidak dapat dipungkiri bahwa persoalan insentif menjadi suatu hal sensitif. Apapun tujuan dari masing-masing orang untuk bekerja, tentu saja memiliki insentif yang layak yang harus dapat dipenuhi pada waktu tertentu. Lingkungan kerja yang kondusif, ketersediaan sarana dan prasarana dapat memotivasi diri berpengaruh sangat kuat diantara hasil survei lainnya yaitu sebesar 79,1 %. Artinya guru menghendaki lingkungan kerja yang kondusif karena mampu menciptakan iklim kerja yang harmonis sehingga memicu tumbuhnya motivasi dan peningkatan kinerja.

SARAN

1. Hendaknya seorang pemimpin/kepala sekolah dapat menjadi motivator bagi guru/bawahannya.
2. Kepala sekolah diharapkan mampu mengendalikan, mempengaruhi dan mendorong guru/karyawan dalam menjalankan tugas dengan jujur, tanggung jawab, efektif dan efisien.
3. Kepala sekolah hendaknya mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui: 1) pemberian reward pada guru yang memiliki prestasi 2).menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan 3) menyediakan sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan, 4). Selalu bersikap terbuka dalam berbagai hal.

DAFTAR PUSTAKA

- Bella, A., & Ratna, D. (2018). *Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Farida, I., & Hartono, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kuleng, M. M., Ugha, Y., & Harso, A. (2025). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Ende. *Jurnal Bersama Ilmu Pendidikan (DIDIK)*, 1(1), 28-35.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16, Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sumarwan, U. (2011). *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran* (Edisi 2). Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syaifullah, S., Nurnazmi, N., & Azmin, N. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Tenaga Kependidikan Berbasis Kearifan Lokal di SMAN 3 Wera. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2), 60-68.

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Uno, H. B. (2011). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.