Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru SD Negeri 040443 Kabanjahe

Dinaria br Sembiring[1], *Bena br Ginting[2], Herlina Simangunsong[3]
Hermelina Ekasari br Tarigan[4]
[1,2,4]Komputerisasi Akuntansi/Akademi Informatika dan Komputer Medicom, Medan, Indonesia
[3]Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli (UNITA)

Korespondensi*:
Alamat: Akademi Informatika dan Komputer Medicom, Jalan Darat, Nomor 74, Medan, Indonesia, Kode Pos | surel: benagintingmunte@gmail.com

Abstrak

Tujuan: Penelitian ini bertujuan menganalisis secara empiris strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe. Penelitian ini juga mengidentifikasi bentuk strategi yang diterapkan, faktor-faktor pendukung dan penghambat implementasinya, serta implikasinya terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru sebagai upaya mendukung peningkatan mutu pendidikan dasar.
Desain/Metode/Pendekatan: Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Lokasi penelitian adalah SD Negeri 040443 Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara, dengan informan terdiri atas kepala sekolah dan 21 orang guru yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu, serta member checking.
Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan lima strategi utama, yaitu pemberian apresiasi dan penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, pengembangan lingkungan belajar yang kondusif, penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan kompetensi guru, serta pemberian dukungan administratif dan insentif. Implementasi strategi tersebut terbukti meningkatkan motivasi kerja, semangat kolaborasi, kreativitas, kompetensi profesional, disiplin, dan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Faktor pendukung implementasi strategi meliputi komunikasi yang efektif, komitmen warga sekolah, serta budaya organisasi yang kondusif, sedangkan keterbatasan sumber daya dan beban administrasi menjadi faktor penghambat yang masih perlu dioptimalkan.
Orisinalitas/Nilai: Kebaruan penelitian ini terletak pada analisis mendalam mengenai strategi kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat kontekstual berdasarkan praktik nyata di sekolah dasar negeri. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak menguji hubungan antar variabel secara kuantitatif, penelitian ini mengungkap implementasi strategi kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja guru dalam konteks spesifik SD Negeri 040443 Kabanjahe, sehingga memperkaya literatur mengenai kepemimpinan pendidikan berbasis praktik.
Implikasi Praktis/Kebijakan: Temuan penelitian memberikan implikasi penting bagi kepala sekolah, pengawas sekolah, dan pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang program peningkatan motivasi dan kinerja guru melalui penguatan kepemimpinan pembelajaran, sistem penghargaan, pengembangan kompetensi berkelanjutan, penciptaan budaya kerja kolaboratif, serta penyediaan dukungan administratif yang efektif guna meningkatkan mutu pendidikan dasar secara berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Pendidikan, Kinerja Guru, Motivasi Guru, Sekolah Dasar, Strategi Kepala Sekolah

Klasifikasi JEL: 121, 125,128 [penulis harus menambahkan 1-3 nomor klasifikasi JEL, panduan informasi untuk Journal of Economics Literature (JEL) dapat ditemukan di https://www.aeaweb.org/jel/guide/jel.php]

Diterima: 15 Juli 2026; Diterima dalam bentuk revisi: 20 Juli 2026; Diterima: 30 Agustus 2026

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan dasar merupakan salah satu agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas (Aguinis et al., 2024; Campos-García et al., 2024; Ngoc & Tien, 2023; Odden, 2011). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola seluruh sumber daya pendidikan, terutama guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran (Abbaspour et al., 2024; He et al., 2024; Yang et al., 2025). Dalam konteks manajemen pendidikan, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan (Abbaspour et al., 2024; Mu'alimin et al., 2026). Motivasi tinggi membuat guru lebih disiplin, kreatif, dan profesional, sehingga meningkatkan kualitas pembelajaran.

Berbagai penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi kerja dan kinerja guru (Anisaunnafi'ah et al., 2024; Ely et al., 2023; Fiannisa et al., 2024; Khan, 2025; Pardosi & Utari, 2021; Wijaya et al., 2022). Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan secara umum, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, atau demokratis, tanpa mengkaji secara mendalam strategi konkret yang diterapkan kepala sekolah dalam konteks sekolah dasar negeri dengan karakteristik sosial, budaya, dan organisasi yang spesifik. Selain itu, penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah dasar wilayah Kabupaten Karo, khususnya di SD Negeri 040443 Kabanjahe, masih sangat terbatas.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menganalisis secara mendalam strategi nyata yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe. Penelitian ini tidak hanya mengidentifikasi strategi yang digunakan, tetapi juga mengkaji faktor pendukung dan penghambat implementasinya serta implikasinya terhadap motivasi dan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai kepemimpinan pendidikan sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi kepala sekolah, pengawas sekolah, dan pembuat kebijakan dalam merancang program peningkatan mutu sumber daya manusia pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe. Secara khusus, penelitian ini berupaya menjawab beberapa pertanyaan penelitian, yaitu: (1) bagaimana strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru; (2) bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru; (3) faktor-faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi strategi tersebut; serta (4) bagaimana implikasi strategi kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru di sekolah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, serta studi dokumentasi terhadap berbagai dokumen sekolah yang relevan. Analisis data dilakukan secara interaktif melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu sehingga menghasilkan temuan yang memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Tinjauan Pustaka dan Kerangka Konseptual

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif (Botha, 2004; Garza Encarnacion et al., 2014; Shulhan, 2018). Dalam perspektif kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*), kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mengembangkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan guru, supervisi akademik, pengembangan budaya sekolah, serta pemberdayaan sumber daya manusia(He et al., 2024).

Literatur internasional menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh tidak langsung terhadap prestasi peserta didik melalui peningkatan kapasitas guru dan kualitas proses pembelajaran (H. Heck & Hallinger, 2014; Li et al., 2023a; Pardosi & Utari, 2022; Shen & Wu, 2025). Strategi

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pembinaan, pemberdayaan, supervisi akademik, komunikasi interpersonal, pemberian penghargaan, serta pengambilan keputusan secara partisipatif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja guru sekaligus memperbaiki kinerja organisasi sekolah.

Meskipun demikian, penelitian terdahulu masih didominasi oleh pembahasan mengenai gaya kepemimpinan, seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan distributif. Kajian mengenai strategi implementatif kepala sekolah yang dilakukan secara kontekstual pada sekolah dasar negeri, khususnya di daerah Kabupaten Karo, masih relatif terbatas. Padahal, efektivitas suatu strategi kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya sekolah, kondisi sumber daya manusia, serta lingkungan sosial masyarakat setempat. Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan perhatian pada strategi nyata yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe.

Motivasi Guru

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang berusaha mencapai tujuan tertentu(Boström et al., 2023; Ify, 2024; Partyka & Waśkiewicz, 2024) . Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru mencerminkan tingkat antusiasme, komitmen, tanggung jawab, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan dedikasi yang lebih besar dalam merancang pembelajaran, mengembangkan kompetensi, melaksanakan evaluasi pembelajaran, serta memberikan pelayanan pendidikan yang optimal kepada peserta didik (Gudoniene et al., 2025; Gusli, 2024; Sholeh, 2023).

Berbagai teori motivasi, seperti Hierarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, serta Self-Determination Theory, menjelaskan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memenuhi kedua aspek tersebut melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, pembinaan profesional, komunikasi yang terbuka, penciptaan iklim kerja yang kondusif, serta pemberian kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja guru meningkat ketika kepala sekolah menerapkan kepemimpinan yang mendukung, memberikan kepercayaan kepada guru, melakukan supervisi akademik secara konstruktif, serta membangun budaya sekolah yang kolaboratif. Sebaliknya, lemahnya komunikasi organisasi, kurangnya apresiasi terhadap prestasi guru, dan minimnya kesempatan pengembangan profesional dapat menurunkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya berdampak terhadap kualitas pembelajaran.

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang dicapai guru dalam melaksanakan tugas profesional sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan(Abidin, 2024; Ferdinand & Andala, 2023; Indriawati et al., 2022). Kinerja tersebut mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, mengembangkan kompetensi profesional, serta berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pengembangan sekolah. Kinerja guru menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pendidikan karena secara langsung memengaruhi kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain motivasi kerja, kompetensi profesional, kepuasan kerja, budaya organisasi, iklim sekolah, serta kepemimpinan kepala sekolah. Di antara faktor-faktor tersebut, kepemimpinan kepala sekolah memiliki posisi strategis karena mampu memengaruhi faktor-faktor lainnya melalui kebijakan, pembinaan, supervisi akademik, pemberdayaan guru, dan pengembangan organisasi sekolah.

Hasil penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menerapkan strategi kepemimpinan secara efektif cenderung menghasilkan guru dengan tingkat disiplin, kreativitas, inovasi pembelajaran, dan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan sekolah yang kepemimpinannya bersifat administratif semata. Namun demikian, hasil penelitian mengenai strategi implementatif kepala sekolah pada sekolah dasar negeri di wilayah nonperkotaan masih menunjukkan variasi sehingga memerlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan konteks lokal sekolah.

Penelitian Terdahulu dan Research Gap

Berbagai penelitian internasional telah membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja guru (Anisaunnafi'ah et al., 2024; Ely et al., 2023; Khan,

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

2025; Pardosi & Utari, 2022; Wijaya et al., 2022). Penelitian terdahulu umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik sehingga menghasilkan kesimpulan mengenai besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi maupun kinerja guru.

Di sisi lain, beberapa penelitian kualitatif mulai mengeksplorasi praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sekolah menengah atau pada konteks pendidikan di negara maju dengan karakteristik organisasi yang berbeda dari sekolah dasar negeri di Indonesia. Selain itu, penelitian mengenai strategi implementatif kepala sekolah di sekolah dasar negeri Kabupaten Karo masih sangat terbatas sehingga belum memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana strategi tersebut diterapkan, tantangan yang dihadapi, maupun faktor-faktor yang mendukung keberhasilannya.

Berdasarkan telaah tersebut, posisi penelitian ini berada pada upaya memperluas kajian mengenai kepemimpinan kepala sekolah melalui analisis strategi implementatif yang dilakukan secara kontekstual di SD Negeri 040443 Kabanjahe. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan bentuk strategi yang diterapkan kepala sekolah, tetapi juga menjelaskan proses implementasi, faktor pendukung, faktor penghambat, serta implikasinya terhadap motivasi dan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi hasil penelitian sebelumnya sekaligus memberikan kontribusi konseptual dan praktis terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan di sekolah dasar.

Kerangka Konseptual Penelitian

Penelitian ini didasarkan pada pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dasar. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran (*instructional leader*) yang bertanggung jawab mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan memberdayakan guru agar mampu melaksanakan tugas profesional secara optimal. Strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada penciptaan budaya kerja yang kondusif, peningkatan profesionalisme guru, serta pengembangan kualitas pembelajaran.

Strategi kepala sekolah dalam penelitian ini dipahami sebagai berbagai upaya terencana yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Strategi tersebut meliputi pembinaan profesional, supervisi akademik, komunikasi interpersonal yang efektif, pemberian penghargaan dan apresiasi, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, penciptaan iklim kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta penguatan budaya kolaboratif di lingkungan sekolah. Implementasi strategi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi sekolah maupun dari lingkungan eksternal.

Motivasi guru dipandang sebagai kondisi psikologis yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara antusias, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Motivasi tersebut dapat berkembang melalui dukungan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja yang positif, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta adanya penghargaan terhadap prestasi kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap pelaksanaan tugas profesionalnya.

Kinerja guru dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan guru dalam melaksanakan seluruh tugas profesional yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil belajar, pengembangan kompetensi profesional, serta partisipasi dalam berbagai kegiatan pengembangan sekolah. Kinerja tersebut merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, motivasi kerja, dukungan organisasi, dan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, penelitian ini berupaya mengeksplorasi secara mendalam bagaimana strategi kepala sekolah di SD Negeri 040443 Kabanjahe diimplementasikan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru, faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaannya, serta implikasi strategi tersebut terhadap peningkatan profesionalisme guru. Penelitian tidak bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antarvariabel, melainkan memahami proses, makna, dan pengalaman para informan terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks sekolah yang diteliti.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru berdasarkan kondisi nyata yang terjadi di lingkungan sekolah. Desain studi kasus digunakan untuk mengungkap secara komprehensif praktik kepemimpinan kepala sekolah, faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja guru pada konteks SD Negeri 040443 Kabanjahe.

Penelitian dilaksanakan di SD Negeri 040443 Kabanjahe, Kabupaten Karo, Sumatera Utara. Lokasi penelitian dipilih secara purposif dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut memiliki karakteristik yang sesuai dengan fokus penelitian, yaitu penerapan berbagai strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Selain itu, sekolah memiliki jumlah guru yang relatif representatif sehingga memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang beragam mengenai fenomena yang diteliti.

Subjek penelitian terdiri atas kepala sekolah dan seluruh guru SD Negeri 040443 Kabanjahe yang berjumlah 21orang. Kepala sekolah berperan sebagai informan kunci karena memiliki kewenangan dalam merancang dan melaksanakan strategi kepemimpinan di sekolah, sedangkan seluruh guru menjadi informan utama yang memberikan informasi mengenai implementasi strategi kepala sekolah, motivasi kerja, serta kinerja yang mereka alami dalam pelaksanaan tugas profesional. Penentuan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih informan yang dinilai memiliki pengalaman, pengetahuan, dan keterlibatan langsung dengan fokus penelitian. Dalam pelaksanaannya, seluruh guru dilibatkan sebagai sumber informasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai implementasi strategi kepala sekolah.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kepemimpinan kepala sekolah, interaksi antara kepala sekolah dengan guru, pelaksanaan supervisi akademik, kegiatan pembinaan, serta kondisi lingkungan kerja di sekolah. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur kepada kepala sekolah dan guru untuk memperoleh informasi mengenai strategi yang diterapkan kepala sekolah, bentuk motivasi yang diberikan, persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, faktor pendukung dan penghambat, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru. Dokumentasi digunakan sebagai data pendukung yang meliputi program kerja sekolah, dokumen supervisi akademik, laporan penilaian kinerja guru, notulen rapat, dokumentasi kegiatan sekolah, serta berbagai dokumen administratif lainnya yang relevan dengan penelitian.

Fokus penelitian diarahkan pada empat aspek utama, yaitu: (1) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru; (2) strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru; (3) faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi strategi tersebut; serta (4) implikasi strategi kepala sekolah terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru. Keempat aspek tersebut menjadi dasar dalam penyusunan pedoman observasi, pedoman wawancara, dan analisis data penelitian.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri (*human instrument*), yang berperan dalam merencanakan penelitian, menentukan informan, melakukan observasi, melaksanakan wawancara, mengumpulkan dokumen, menganalisis data, melakukan interpretasi hasil penelitian, serta menarik kesimpulan. Untuk mendukung proses pengumpulan data, peneliti menggunakan pedoman wawancara, lembar observasi, alat perekam suara, kamera, serta catatan lapangan yang disusun secara sistematis.

Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi tiga tahapan, yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan serta verifikasi kesimpulan (*conclusion drawing and verification*). Tahap kondensasi data dilakukan dengan menyeleksi, mengelompokkan, menyederhanakan, serta mengorganisasikan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi berdasarkan fokus penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk uraian naratif, matriks, dan kategorisasi tema sehingga memudahkan proses interpretasi. Tahap akhir dilakukan melalui penarikan kesimpulan yang terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung agar hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Keabsahan data dijaga melalui penerapan uji kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas data diperoleh melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu, serta *member checking* kepada informan untuk memastikan kesesuaian hasil interpretasi dengan informasi yang diberikan. Transferabilitas dilakukan melalui penyajian deskripsi penelitian secara rinci sehingga memungkinkan pembaca menilai keterterapan hasil penelitian pada konteks lain. Dependabilitas

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

dilakukan melalui audit terhadap seluruh proses penelitian, sedangkan konfirmabilitas dilakukan dengan memastikan bahwa seluruh temuan penelitian didasarkan pada data empiris yang diperoleh di lapangan, bukan pada subjektivitas peneliti.

Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian. Sebelum pengumpulan data dilakukan, peneliti memperoleh izin dari pihak sekolah dan menyampaikan tujuan penelitian kepada seluruh informan. Setiap informan diberikan kesempatan untuk memberikan persetujuan secara sukarela sebelum mengikuti wawancara. Identitas informan dijaga kerahasiaannya, dan seluruh data yang diperoleh digunakan semata-mata untuk kepentingan akademik sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah SD Negeri 040443 Kabanjahe menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Temuan diperoleh melalui wawancara dengan kepala sekolah dan guru, observasi terhadap aktivitas sekolah, serta telaah dokumentasi program dan kegiatan sekolah. Analisis data mengidentifikasi lima strategi utama yang saling melengkapi, yaitu: (1) pemberian apresiasi dan penghargaan kepada guru, (2) pembangunan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, (3) penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, (4) pelatihan dan pengembangan kompetensi profesional guru, serta (5) pemberian dukungan administratif dan insentif.

Pemberian Apresiasi dan Penghargaan kepada Guru

Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah memandang bahwa penghargaan merupakan salah satu bentuk penguatan positif yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru. Apresiasi diberikan kepada guru yang berhasil meningkatkan hasil belajar peserta didik, menghasilkan inovasi pembelajaran, menunjukkan kedisiplinan yang tinggi, maupun berprestasi dalam berbagai kegiatan akademik. Bentuk penghargaan yang diberikan tidak selalu berupa materi, tetapi juga berupa pengakuan dalam rapat dewan guru, piagam penghargaan, kesempatan mengikuti pelatihan, serta kepercayaan untuk memimpin kegiatan sekolah.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara konsisten memberikan apresiasi kepada guru pada kegiatan rapat rutin maupun apel sekolah. Pemberian penghargaan dilakukan secara terbuka sehingga menjadi motivasi bagi guru lain untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru menunjukkan respons positif terhadap kebijakan tersebut dengan semakin aktif mengembangkan media pembelajaran, mengikuti kegiatan pengembangan profesi, dan berbagi praktik baik dengan rekan sejawat. Dokumentasi sekolah, seperti notulen rapat, daftar penerima penghargaan, serta dokumentasi kegiatan sekolah, memperlihatkan bahwa pemberian apresiasi telah menjadi bagian dari program pembinaan guru. Temuan ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas prestasi guru, tetapi juga sebagai strategi untuk membangun motivasi intrinsik dan budaya kerja yang berorientasi pada peningkatan mutu.

Membangun Lingkungan Kerja yang Suportif dan Kolaboratif

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan komunikasi yang terbuka serta mendorong kerja sama antarguru dalam menyelesaikan berbagai tugas pendidikan. Guru diberikan kesempatan untuk menyampaikan gagasan, berdiskusi mengenai permasalahan pembelajaran, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengembangan sekolah. Pendekatan tersebut menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara kepala sekolah dan guru.

Hasil observasi memperlihatkan adanya budaya kolaborasi melalui kegiatan diskusi kelompok guru, rapat koordinasi, penyusunan perangkat pembelajaran secara bersama, serta saling berbagi pengalaman mengenai strategi pembelajaran yang efektif. Interaksi yang terbuka membuat guru merasa memperoleh dukungan ketika menghadapi kendala dalam melaksanakan tugas profesional.

Dokumentasi berupa jadwal rapat, program Kelompok Kerja Guru (KKG) internal, dan laporan kegiatan sekolah menunjukkan bahwa kolaborasi telah menjadi bagian dari budaya organisasi sekolah. Kondisi tersebut mendorong terciptanya suasana kerja yang saling mendukung sehingga meningkatkan semangat dan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, bersih, tertib, dan mendukung proses pembelajaran. Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah menilai bahwa lingkungan belajar yang kondusif akan memberikan dampak positif terhadap motivasi guru maupun peserta didik dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

Hasil observasi menunjukkan bahwa ruang kelas ditata dengan baik, lingkungan sekolah terjaga kebersihannya, serta tersedia sarana pendukung pembelajaran yang dimanfaatkan secara optimal oleh guru. Kepala sekolah juga secara rutin melakukan pemantauan terhadap kondisi ruang belajar serta memberikan arahan kepada guru untuk menciptakan suasana kelas yang aktif, kreatif, dan menyenangkan.

Dokumentasi berupa program kerja sekolah, jadwal piket kebersihan, dan laporan pemeliharaan sarana menunjukkan adanya komitmen sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kondisi tersebut memberikan rasa nyaman kepada guru sehingga mereka dapat lebih fokus dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Profesional Guru

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan perhatian besar terhadap peningkatan kompetensi profesional guru melalui berbagai kegiatan pengembangan profesi. Guru didorong untuk mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya, Kelompok Kerja Guru (KKG), serta berbagai kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Kepala sekolah juga memfasilitasi kegiatan berbagi praktik baik (*best practices*) di lingkungan sekolah agar pengalaman yang diperoleh dari pelatihan dapat disebarluaskan kepada seluruh guru.

Hasil observasi menunjukkan bahwa guru secara aktif mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi dan menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran. Terlihat adanya penggunaan media pembelajaran yang lebih variatif, pemanfaatan teknologi informasi, serta penerapan metode pembelajaran yang lebih inovatif dibandingkan sebelumnya.

Dokumentasi berupa sertifikat pelatihan, surat tugas mengikuti kegiatan pengembangan profesi, dan laporan kegiatan menunjukkan bahwa program peningkatan kompetensi dilaksanakan secara berkelanjutan. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan profesional memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Dukungan Administratif dan Insentif

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah juga memberikan dukungan administratif untuk memudahkan guru menjalankan tugas profesionalnya. Berdasarkan hasil wawancara, kepala sekolah berupaya menyederhanakan berbagai prosedur administrasi, memberikan pendampingan dalam penyusunan perangkat pembelajaran, serta membantu guru menyelesaikan berbagai kebutuhan administrasi sekolah.

Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara aktif memfasilitasi kebutuhan administrasi pembelajaran melalui koordinasi yang baik dengan tenaga administrasi sekolah. Guru memperoleh bantuan dalam pengelolaan dokumen pembelajaran sehingga memiliki waktu yang lebih optimal untuk mempersiapkan proses belajar mengajar.

Selain itu, dokumentasi sekolah menunjukkan adanya pemberian insentif sesuai ketentuan yang berlaku, baik dalam bentuk dukungan terhadap kegiatan pengembangan profesi maupun penghargaan atas prestasi guru. Dukungan administratif dan insentif tersebut meningkatkan kepuasan kerja guru karena mereka merasa memperoleh perhatian serta dukungan dari pimpinan sekolah dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Tabel 1: Temuan Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe Tahun 2025

No	Strategi Kepala sekolah	Temuan Wawancara	Temuan Observasi	Bukti Dokumentasi	Dampak Terhadap Guru
1	Pemberian apresiasi dan penghargaan	Guru merasa dihargai atas prestasi dan inovasi pembelajaran	Apresiasi diberikan dalam rapat dan kegiatan sekolah	Program penghargaan, notulen rapat, dokumentasi kegiatan	Motivasi meningkat, guru lebih inovatif

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

2	Lingkungan kerja suportif dan kolaboratif	Komunikasi terbuka dan kerja sama antarguru semakin baik	Diskusi rutin, KKG internal, kolaborasi pembelajaran	Jadwal rapat, program KKG, laporan kegiatan	Semangat kerja dan kolaborasi meningkat
3	Lingkungan belajar yang kondusif	Guru merasa nyaman melaksanakan pembelajaran	Kondisi sekolah bersih, tertib, dan mendukung pembelajaran	Program kerja sekolah, dokumentasi sarana	Fokus dan kenyamanan kerja meningkat
4	Pelatihan dan pengembangan kompetensi	Guru memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan	Guru menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran	Sertifikat pelatihan, surat tugas, laporan kegiatan	Kompetensi profesional meningkat
5	Dukungan administratif dan insentif	Guru memperoleh pendampingan administrasi dan dukungan sekolah	Administrasi pembelajaran lebih tertata	Dokumen administrasi, program pembinaan, data insentif	Beban administrasi berkurang, motivasi kerja meningkat

Sumber: Hasil analisis data wawancara, observasi, dan dokumentasi peneliti (2025).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe dilaksanakan melalui lima strategi utama, yaitu pemberian apresiasi dan penghargaan kepada guru, pembangunan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, pelatihan dan pengembangan kompetensi profesional, serta pemberian dukungan administratif dan insentif. Kelima strategi tersebut tidak berdiri sendiri, tetapi saling melengkapi dalam membangun motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru sehingga berdampak pada peningkatan kinerja profesional mereka.

Pemberian Apresiasi dan Penghargaan sebagai Penguat Motivasi Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pemberian apresiasi dan penghargaan menjadi strategi yang paling dirasakan manfaatnya oleh guru. Penghargaan yang diberikan kepala sekolah, baik dalam bentuk pengakuan terhadap prestasi, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun pemberian kepercayaan untuk mengemban tanggung jawab tertentu, menumbuhkan rasa dihargai sehingga mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran.

Temuan tersebut sejalan dengan Teori Dua Faktor Herzberg yang menjelaskan bahwa penghargaan (*recognition*) merupakan salah satu faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan kerja, komitmen, dan dorongan individu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dalam konteks kepemimpinan pendidikan, penghargaan bukan sekadar bentuk apresiasi, tetapi juga merupakan strategi kepemimpinan yang memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru (Sholeh, 2023).

Hasil penelitian ini juga menguatkan berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) memiliki hubungan yang signifikan dengan sikap positif guru, termasuk kepercayaan, komitmen, kepuasan kerja, dan motivasi profesional (Li et al., 2023b; Shen & Wu, 2025; Sholeh, 2023). Sintesis terhadap puluhan penelitian internasional menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memberikan pengakuan terhadap kontribusi guru mampu membangun hubungan kerja yang lebih kuat sehingga meningkatkan motivasi dan kualitas pembelajaran .

Dengan demikian, pemberian penghargaan yang dilakukan kepala sekolah SD Negeri 040443 Kabanjahe tidak hanya meningkatkan motivasi individu guru, tetapi juga membentuk budaya sekolah yang menghargai prestasi, inovasi, dan profesionalisme.

Lingkungan Kerja yang Suportif dan Kolaboratif Mendorong Profesionalisme Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berhasil membangun lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi terbuka, kerja sama antarguru, musyawarah dalam pengambilan keputusan,

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

dan kegiatan kolaboratif seperti diskusi pembelajaran maupun Kelompok Kerja Guru (KKG). Kondisi tersebut menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis sehingga guru merasa memperoleh dukungan dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Dalam perspektif teori kepemimpinan distributif dan kepemimpinan pembelajaran, kolaborasi merupakan salah satu karakteristik utama organisasi pembelajar (*learning organization*). Kepala sekolah berfungsi sebagai fasilitator yang menciptakan kesempatan bagi guru untuk saling belajar, berbagi pengalaman, dan menyelesaikan berbagai permasalahan pembelajaran secara bersama-sama. Budaya kolaboratif tersebut berkontribusi terhadap meningkatnya rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap sekolah serta memperkuat komitmen profesional guru.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kepercayaan guru, efikasi kolektif, dan komitmen kerja melalui hubungan interpersonal yang positif. Lingkungan kerja yang kolaboratif terbukti meningkatkan kualitas pembelajaran karena guru lebih mudah bertukar pengalaman, mengembangkan inovasi, dan memperoleh dukungan profesional dari rekan sejawat(Astuti et al., 2025).

Dengan demikian, strategi membangun lingkungan kerja suportif tidak hanya memperkuat motivasi kerja guru, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung peningkatan mutu sekolah secara berkelanjutan.

Lingkungan Belajar yang Kondusif Mendukung Efektivitas Pembelajaran

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepala sekolah secara konsisten menciptakan lingkungan belajar yang aman, nyaman, bersih, tertib, dan mendukung pelaksanaan proses pembelajaran. Kondisi fisik sekolah yang terpelihara dengan baik serta iklim sekolah yang positif memberikan rasa nyaman kepada guru sehingga mereka dapat lebih fokus dalam melaksanakan tugas mengajar.

Temuan tersebut sesuai dengan teori iklim organisasi yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi dan produktivitas kerja(Rulianti & Nurpribadi, 2023) . Iklim sekolah yang positif memungkinkan guru bekerja dalam suasana yang kondusif, mengurangi tekanan psikologis, serta meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks kepemimpinan pembelajaran, kepala sekolah berperan menciptakan kondisi organisasi yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan melalui penyediaan fasilitas, pengelolaan lingkungan sekolah, dan pembentukan budaya belajar yang positif.

Sejalan dengan penelitian (Tua Dongoran & Batubara, 2021) menunjukkan bahwa iklim sekolah berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran dan kepuasan kerja guru, sedangkan motivasi guru berperan sebagai mekanisme yang memperkuat hubungan tersebut. Dengan kata lain, lingkungan belajar yang kondusif tidak hanya meningkatkan kenyamanan bekerja, tetapi juga memperkuat motivasi guru untuk memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Profesional sebagai Investasi Jangka Panjang

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi, seperti pelatihan, seminar, lokakarya, dan kegiatan Kelompok Kerja Guru. Selain itu, guru didorong untuk membagikan pengalaman dan hasil pelatihan kepada rekan sejawat sehingga pengetahuan yang diperoleh dapat dimanfaatkan oleh seluruh warga sekolah.

Dalam perspektif teori pembelajaran profesional (*professional learning*), pengembangan kompetensi merupakan investasi jangka panjang yang berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang menyediakan kesempatan belajar bagi guru sehingga mereka mampu mengikuti perkembangan kurikulum, teknologi pendidikan, maupun inovasi pembelajaran (Hosseingholizadeh et al., 2023).

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil kajian empiris yang menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran mendorong pembelajaran profesional guru melalui peningkatan efikasi diri, kepercayaan, dan komitmen terhadap organisasi sekolah (Algeri, 2026; He et al., 2024). Guru yang memperoleh kesempatan mengembangkan kompetensi cenderung lebih percaya diri dalam menerapkan inovasi pembelajaran sehingga berdampak pada peningkatan kinerja profesional.

Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis guru, tetapi juga memperkuat motivasi untuk terus belajar dan berinovasi sesuai tuntutan pendidikan abad ke-21.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Dukungan Administratif dan Insentif Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru

Strategi terakhir yang ditemukan dalam penelitian ini adalah pemberian dukungan administratif dan insentif kepada guru. Kepala sekolah membantu penyelesaian administrasi pembelajaran, memberikan pendampingan dalam penyusunan perangkat ajar, serta memfasilitasi berbagai kebutuhan administrasi sekolah sehingga guru dapat lebih berkonsentrasi pada proses pembelajaran.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memahami pentingnya mengurangi beban administratif yang berlebihan agar guru dapat memfokuskan energi pada aktivitas pembelajaran. Selain itu, pemberian insentif sesuai ketentuan yang berlaku dipandang sebagai bentuk penghargaan terhadap dedikasi guru sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi profesional.

Hasil penelitian ini didukung oleh berbagai kajian yang menyatakan bahwa kepemimpinan pembelajaran yang disertai dukungan organisasi mampu meningkatkan kesejahteraan, motivasi, dan kinerja guru (Algeri, 2026; Riski Saputra et al., 2025) . Ketika kepala sekolah menyediakan sumber daya, pendampingan, dan dukungan administratif yang memadai, guru memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melaksanakan tugas secara efektif dan inovatif.

Kesimpulan dan Arah Masa Depan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SD Negeri 040443 Kabanjahe. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan lima strategi utama yang saling terintegrasi, yaitu: (1) memberikan apresiasi dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan peningkatan hasil belajar peserta didik maupun inovasi dalam proses pembelajaran; (2) membangun lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama antarguru, dan pelibatan guru dalam pengambilan keputusan; (3) menciptakan lingkungan belajar yang kondusif sehingga guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara efektif; (4) memfasilitasi pelatihan dan pengembangan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan; serta (5) memberikan dukungan administratif dan insentif untuk membantu guru melaksanakan tugas profesionalnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi tersebut tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru, tetapi juga mendorong perubahan perilaku profesional yang ditunjukkan melalui meningkatnya kreativitas dalam pembelajaran, kedisiplinan, komitmen terhadap tugas, kolaborasi antarguru, serta partisipasi aktif dalam kegiatan pengembangan profesional. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak semata-mata dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu membangun lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pengakuan terhadap prestasi, serta menyediakan kesempatan bagi guru untuk terus berkembang. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berorientasi pada pembelajaran (*instructional leadership*) merupakan faktor strategis dalam pengembangan mutu sekolah dasar.

Penelitian ini juga memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dengan menunjukkan bahwa efektivitas kepala sekolah tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan, tetapi terutama oleh kemampuan menerjemahkan fungsi kepemimpinan ke dalam strategi yang konkret, kontekstual, dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan guru dan karakteristik sekolah. Temuan ini memperluas literatur mengenai praktik kepemimpinan pendidikan pada sekolah dasar negeri, khususnya dalam konteks daerah, yang masih relatif terbatas dibandingkan penelitian pada jenjang pendidikan atau wilayah lain.

Secara praktis, hasil penelitian merekomendasikan agar kepala sekolah mengembangkan sistem penghargaan yang transparan dan berkelanjutan, memperkuat budaya kolaboratif melalui komunitas belajar guru, meningkatkan frekuensi supervisi akademik yang bersifat pembinaan, memperluas akses guru terhadap program pelatihan dan pengembangan profesional, serta menyederhanakan proses administrasi agar guru dapat lebih berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Bagi dinas pendidikan, temuan ini dapat menjadi dasar dalam merancang program penguatan kapasitas kepala sekolah yang tidak hanya menekankan aspek manajerial, tetapi juga kemampuan kepemimpinan pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia di sekolah.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian dilakukan pada satu sekolah dasar sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh sekolah dasar dengan karakteristik yang berbeda. Kedua, penelitian berfokus pada perspektif kepala sekolah dan guru tanpa melibatkan peserta didik, orang tua, maupun pengawas sekolah sebagai sumber data tambahan yang berpotensi memberikan sudut pandang yang lebih luas. Ketiga, penelitian menggunakan pendekatan kualitatif

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

sehingga menghasilkan pemahaman yang mendalam mengenai proses dan konteks, namun tidak dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh setiap strategi terhadap motivasi dan kinerja guru secara statistik.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas lokasi penelitian dengan melibatkan beberapa sekolah dasar pada wilayah yang berbeda sehingga memungkinkan dilakukan analisis komparatif mengenai efektivitas strategi kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian mendatang juga dapat menggunakan pendekatan *mixed methods* atau kuantitatif untuk menguji hubungan antara strategi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru secara lebih luas. Selain itu, kajian selanjutnya dapat mengeksplorasi pengaruh faktor lain, seperti budaya organisasi sekolah, kesejahteraan guru, transformasi digital dalam kepemimpinan sekolah, serta implementasi kebijakan pendidikan terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dengan demikian, penelitian lanjutan diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori maupun praktik kepemimpinan pendidikan yang adaptif terhadap dinamika dan tantangan pendidikan di masa depan.

Implikasi

Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam kajian *instructional leadership* dan kepemimpinan transformasional pada jenjang sekolah dasar. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan kepala sekolah menerjemahkan fungsi kepemimpinan ke dalam strategi-strategi operasional yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan proses yang bersifat dinamis, kontekstual, dan berorientasi pada pemberdayaan sumber daya manusia.

Penelitian ini juga memperluas literatur mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan kinerja guru melalui pendekatan kualitatif. Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antarvariabel, penelitian ini menjelaskan secara mendalam bagaimana strategi kepemimpinan diimplementasikan dalam praktik sehari-hari serta bagaimana strategi tersebut dimaknai oleh guru sebagai penerima kebijakan. Dengan demikian, penelitian ini melengkapi pemahaman mengenai mekanisme yang menjelaskan mengapa dan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Temuan penelitian mengidentifikasi lima strategi utama yang diterapkan kepala sekolah, yaitu pemberian apresiasi dan penghargaan, pembangunan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, pelatihan dan pengembangan kompetensi profesional, serta dukungan administratif dan insentif. Kelima strategi tersebut membentuk suatu kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kinerja guru merupakan hasil dari interaksi antara faktor psikologis, sosial, profesional, dan organisasional. Oleh karena itu, penelitian ini mengusulkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala sekolah perlu dipahami sebagai kombinasi berbagai strategi yang saling melengkapi, bukan hanya sebagai representasi dari satu gaya kepemimpinan tertentu.

Selain itu, penelitian ini memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan dalam konteks sekolah dasar negeri di Indonesia, khususnya pada wilayah yang belum banyak menjadi objek penelitian. Temuan tersebut memberikan bukti bahwa konteks organisasi, budaya sekolah, karakteristik guru, serta kondisi lingkungan pendidikan memengaruhi implementasi strategi kepemimpinan kepala sekolah. Dengan demikian, penelitian ini mendukung pengembangan teori kepemimpinan pendidikan yang lebih kontekstual dan adaptif terhadap karakteristik masing-masing satuan pendidikan.

Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberikan sejumlah implikasi praktis bagi kepala sekolah, pengawas sekolah, dan pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah. Bagi kepala sekolah, penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dan kinerja guru memerlukan strategi kepemimpinan yang komprehensif, berkelanjutan, dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu memberikan inspirasi, dukungan, pembinaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru untuk berkembang secara profesional.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Pemberian apresiasi dan penghargaan kepada guru yang menunjukkan prestasi maupun inovasi pembelajaran perlu dijadikan sebagai bagian dari sistem manajemen kinerja sekolah. Penghargaan tidak harus selalu berbentuk finansial, tetapi juga dapat berupa pengakuan formal, kesempatan mengikuti pelatihan, promosi tugas profesional, maupun pemberian kepercayaan untuk memimpin program sekolah. Strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan rasa dihargai, memperkuat motivasi intrinsik, dan mendorong guru untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran.

Kepala sekolah juga perlu membangun budaya kerja yang suportif dan kolaboratif melalui komunikasi yang terbuka, pengambilan keputusan secara partisipatif, pelaksanaan komunitas belajar guru, serta supervisi akademik yang bersifat pembinaan. Lingkungan kerja yang kolaboratif memungkinkan guru saling berbagi pengalaman, mengembangkan inovasi pembelajaran, serta membangun komitmen bersama dalam meningkatkan mutu sekolah. Oleh karena itu, budaya kolaboratif hendaknya menjadi bagian dari kebijakan pengelolaan sekolah, bukan sekadar kegiatan insidental.

Pada aspek pengembangan profesional, sekolah perlu menyusun program pelatihan yang sistematis berdasarkan kebutuhan guru serta memastikan bahwa hasil pelatihan diimplementasikan dalam praktik pembelajaran. Kepala sekolah juga perlu melakukan tindak lanjut melalui supervisi akademik, pendampingan, dan evaluasi agar kompetensi yang diperoleh guru benar-benar berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

Selain itu, dukungan administratif menjadi aspek yang perlu mendapat perhatian karena beban administrasi yang berlebihan dapat mengurangi fokus guru dalam melaksanakan pembelajaran. Oleh sebab itu, kepala sekolah bersama tenaga kependidikan perlu mengembangkan sistem administrasi yang lebih efektif, memanfaatkan teknologi digital dalam pengelolaan dokumen sekolah, serta memberikan pendampingan kepada guru dalam penyelesaian tugas administrasi.

Bagi dinas pendidikan dan pemerintah daerah, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan kapasitas kepala sekolah melalui program pendidikan dan pelatihan yang tidak hanya menitikberatkan pada aspek manajerial, tetapi juga pada pengembangan kompetensi kepemimpinan pembelajaran, manajemen perubahan, pembinaan guru, komunikasi organisasi, serta pengembangan budaya sekolah. Kebijakan tersebut diharapkan mampu menghasilkan kepala sekolah yang adaptif, inovatif, dan mampu mengelola perubahan pendidikan secara efektif.

Secara keseluruhan, implikasi manajerial penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan mutu sekolah dasar memerlukan kepemimpinan kepala sekolah yang mengintegrasikan strategi penghargaan, kolaborasi, pengembangan profesional, penciptaan lingkungan belajar yang kondusif, serta dukungan administratif dalam satu sistem pengelolaan sekolah yang berorientasi pada peningkatan motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Konflik Kepentingan (wajib)

Para penulis menyatakan bahwa penelitian ini dilaksanakan secara independen dan tidak memiliki afiliasi, hubungan komersial, maupun kepentingan keuangan yang dapat ditafsirkan sebagai potensi konflik kepentingan.

Daftar Pustaka

Abbaspour, F., Hosseingholizadeh, R., & Bellibaş, M. Ş. (2024). Uncovering the role of principals in enhancing teacher professional learning in a centralized education system. *International Journal of Educational Management*, *38*(3), 873–889.

Abidin, H. Z. (2024). Pengaruh Kinerja Guru Terhadap Prestasi Peserta Didik. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, *10*(1), 457–466.

Aguinis, H., Beltran, J. R., & Cope, A. (2024). How to use generative AI as a human resource management assistant. *Organizational Dynamics*, *53*(1), 101029.

Algeri, D. (2026). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan-Manajemen*, *2*(1), 334–342.

Anisaunnafi'ah, R., Syahri, S., & Purnami, A. S. (2024). Dinamika kinerja guru: Peran krusial supervisi pengawas, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru. *Bulletin of Educational Management and Innovation*, *2*(1), 34–47.

Astuti, N. T., Hardhienata, S., & Suhardi, E. (2025). *Meningkatkan Sikap Inovatif Guru*. Rizmedia Pustaka Indonesia.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Boström, L., Bostedt, G., & Stenberg, I. (2023). Understanding the Dynamics of Study Motivation: An In-Depth Analysis of Teachers' Perceptions in Primary Schools. *Journal of Pedagogical Research*, *7*(5), 251–265.

Botha, R. J. (2004). Excellence in leadership: demands on the professional school principal. *South African Journal of Education*, *24*(3), 239–243.

Campos-García, I., Alonso-Muñoz, S., González-Sánchez, R., & Medina-Salgado, M. (2024). Human resource management and sustainability: Bridging the 2030 agenda. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, *31*(3), 2033–2053.

Ely, U., Ratumanan, T. G., & Rahabav, P. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Huamual Kabupaten Seram Bagian Barat. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, *4*(2), 1129–1138.

Ferdinand, R., & Andala, H. O. (2023). Teachers' competence and students' academic performance in secondary schools in Rwanda. *Journal of Education*, *6*(1), 73–90.

Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *7*(1), 43–58.

Garza Encarnacion, J., Drysdale, L., Gurr, D., Jacobson, S., & Merchant, B. (2014). Leadership for school success: Lessons from effective principals. *International Journal of Educational Management*, *28*(7), 798–811.

Gudoniene, D., Staneviciene, E., Huet, I., Dickel, J., Dieng, D., Degroote, J., Rocio, V., Butkiene, R., & Casanova, D. (2025). Hybrid teaching and learning in higher education: A systematic literature review. *Sustainability*, *17*(2), 756.

Gusli, R. A. (2024). Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam. *AL-MARSUS: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *2*(2), 102–114.

H. Heck, R., & Hallinger, P. (2014). Modeling the longitudinal effects of school leadership on teaching and learning. *Journal of Educational Administration*, *52*(5), 653–681.

He, P., Guo, F., & Abazie, G. A. (2024). School principals' instructional leadership as a predictor of teacher's professional development. *Asian-Pacific Journal of Second and Foreign Language Education*, *9*(1), 63.

Hosseingholizadeh, R., Amrahi, A., & El-Farr, H. (2023). Instructional leadership, and teacher's collective efficacy, commitment, and professional learning in primary schools: A mediation model. *Professional Development in Education*, *49*(3), 518–535.

Ify, I. P. (2024). Motivation and job performance. *International Research Journal of Economics and Management Studies IRJEMS*, *3*(3).

Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, *3*(3), 204–215.

Khan, F. (2025). Transformational leadership and teacher work performance: Mediating effect of job autonomy and trust in school principal–insights from senior secondary school data in India. *Educational Management Administration & Leadership*, *53*(2), 318–338.

Li, J., Chan, P. W. K., & Hu, Y. (2023a). The Effects of Principals' Instructional Leadership on Primary School Students' Academic Achievement in China: Evidence from Serial Multiple Mediating Analysis. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(3). https://doi.org/10.3390/su15032844

Li, J., Chan, P. W. K., & Hu, Y. (2023b). The effects of principals' instructional leadership on primary school students' academic achievement in China: Evidence from serial multiple mediating analysis. *Sustainability*, *15*(3), 2844.

Mu'alimin, M., Muhith, A. M., & Hepni, H. (2026). School principals' and teachers' perspectives on school quality management in Islamic schools: insights from Indonesia. *International Journal of Educational Management*, *40*(4), 727–741.

Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023). Solutions for development of high-quality human resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International Journal of Business and Globalisation*, *4*(1), 28–39.

Odden, A. (2011). *Strategic management of human capital in education*. Routledge, New York.

Pardosi, J., & Utari, T. I. (2021). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, *10*, 465. https://doi.org/10.12688/f1000research.51549.1

Pardosi, J., & Utari, T. I. (2022). Effective principal leadership behaviors to improve the teacher performance and the student achievement. *F1000Research*, *10*, 465.

Vol. 11 No. 2 (2026): Edisi Agustus 2026
ISSN. 2540-816X E-ISSN: 2685-620

Partyka, A., & Waśkiewicz, Z. (2024). Motivation of Marathon and Ultra-Marathon Runners. A Narrative Review. In *Psychology Research and Behavior Management* (Vol. 17, pp. 2519–2531). Dove Medical Press Ltd. https://doi.org/10.2147/PRBM.S464053

Riski Saputra, M., Kuntarto, E., Sholeh, M., & FKIP Universitas Jambi, P. (2025). *PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR* (Vol. 10).

Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *6*(1), 849–858.

Shen, J., & Wu, H. (2025). The relationship between principal leadership and student achievement: A multivariate meta-analysis with an emphasis on conceptual models and methodological approaches. *Educational Administration Quarterly*, *61*(2), 234–281.

Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, *2*(4), 212–234.

Shulhan, M. (2018). Leadership style in the madrasah in Tulungagung: how principals enhance teacher's performance. *International Journal of Educational Management*, *32*(4), 641–651.

Tua Dongoran, A., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMP-DMT*, *2*(1), 1–16.

Wijaya, P., Sembiring, M. G., & Pribadi, B. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Cokroaminoto Journal of Primary Education*, *5*(2), 180–187.

Yang, Q., Alias, B. S., & Nor, M. Y. M. (2025). Principals' technology leadership and teachers' ICT integration: A systematic review on capacity building for quality improvement and sustainable education. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, *24*(9), 211–234.