

**STUDI KASUS: ANALISIS MOTIVASI GURU DAN PERAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PENINGKATAN SEMANGAT KERJA DAN PRODUKTIVITAS GURU****Rezki Septiana¹, Ahmad Suriansyah², Arta Mulya Budi Harsono³**

Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan

Universitas Lambung Mangkurat

Email: septianalibra290903@gmail.com¹, a.suriansyah@ulm.ac.id², artamulyabudi@ulm.ac.id³**ABSTRAK**

Motivasi guru sangat penting dalam pendidikan sekolah dasar. Agar tugas-tugas dapat berjalan lancar, guru perlu memahami seberapa kuat motivasi mereka dan bentuknya. Penelitian ini dilakukan karena antusiasme dalam mengajar tidak selalu sama di antara guru, seperti yang terlihat dari antusiasme, disiplin, dan kebiasaan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan akademik dan administratif. Tanggung jawab yang tidak merata, kurangnya apresiasi, dan dukungan yang terbatas dari lingkungan kerja merupakan penyebab umum kondisi ini. Di tengah masalah-masalah tersebut, kepala sekolah memiliki peran besar dalam membimbing, mendukung, bahkan memotivasi guru. Dalam situasi ini, perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memastikan komunikasi yang baik antara karyawan serta fasilitas yang memadai agar proses pembelajaran tetap teratur. Dalam studi ini, pendekatan kualitatif digunakan dengan kasus unik sebagai fokus utama. Informasi dikumpulkan melalui kunjungan lapangan, percakapan santai, dan pemeriksaan arsip dari kepala sekolah dan guru di SDN Kuin Cerucuk 1 Banjarmasin. Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa dukungan emosional, pengawasan aktivitas pembelajaran, dan kemudahan akses terhadap alat bantu mengajar dapat meningkatkan motivasi guru secara signifikan. Hasil analisis juga menegaskan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan semangat pendidik karena gaya kepemimpinannya yang empati, memiliki tujuan yang jelas, dan memberikan dorongan secara teratur. Ketika semangat naik, guru cenderung lebih aktif dalam mengajar, tanggapan cepat saat urusan administratif, begitu juga mutu pekerjaan ikut meningkat.

Kata kunci: Motivasi Guru - Peran Kepala Sekolah - Semangat Mengajar

Article History

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Sindoro.v1i2.365

Copyright : Author**Publish by : Sindoro**

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

ABSTRACT

Motivation is a very decisive factor in the implementation of functions performed by teachers in elementary school education. For them to carry out these tasks, it is necessary to understand the strength and type of motivation they possess. This study was initiated because teaching enthusiasm for each teacher is not always the same as that visible in enthusiasm, discipline, and habits in completing academic and administrative tasks. The general triggers for this condition are uneven responsibility burdens, lack of appreciation, and limited support from the work environment. In such situations, the school principal plays a major role in guiding, supporting, and even boosting teacher motivation. It is necessary to create a supportive work environment, smooth communication among staff, and adequate facilities so that the teaching and learning process remains well-organized. A qualitative approach was applied focusing on a unique single case. Data collection was conducted through field visits, informal conversations, and document checks involving the principal and a teacher at SDN Kuin Cerucuk 1 in Banjarmasin. The findings indicated that emotional support, supervision of learning activities, and easier access to teaching aids greatly raised teacher motivation. This analysis proved a principal's leadership style that is emphatic, clear in goals, and providing regular encouragement can elevate the work spirit among his teachers. With high motivation, teachers are generally more active in teaching, quickly respond to any administrative tasks, and the quality of work improves.

Keywords: *Teacher Motivation - Principal Leadership - Teaching enthusiasm*

A. PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan semangat kerja, kepala sekolah berperan penting untuk melatih sekaligus mengarahkan guru agar merasa nyaman saat bekerja. Dukungan yang sesuai dari mereka tidak hanya memengaruhi hasil kerja tenaga pengajar, tetapi juga kondisi hidupnya di lingkungan sekolah (Maryati et al., 2024). Motivasi guru memiliki peran kunci dalam dunia pendidikan. Agar tetap termotivasi, para pengajar harus mengenali jenis dan level dorongan yang dimiliki - dengan begitu bisa bertugas dengan baik sebagaimana semestinya. Fokus utama motivasi kerja adalah membangkitkan rasa profesionalisme, loyalitas terhadap pekerjaan, juga keinginan kuat untuk menuntaskan tugas sepenuh hati. Kinerja mengajar

cenderung naik pada saat terjadinya dorongan dari diri sendiri atau lingkungan turut meningkat. Jika semangat menurun, maka efisiensi dalam proses belajar-mengajar maupun urusan administratif juga ikut melemah (Anggraini & Sukartono, 2022).

Temuan di tempat penelitian menunjukkan kondisi motivasi kerja guru yang tidak merata. Guru memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja sementara sebagian lainnya menunjukkan gejala kelelahan kerja, kurang percaya diri, dan kecenderungan pasif dalam menyelesaikan tanggung jawab. Hal ini terlihat dari perilaku kerja yang kurang konsisten seperti menurut Sakinah, (2023) keterlambatan menyelesaikan administrasi dan kurangnya variasi dalam mengajar serta minimnya inisiatif untuk mengembangkan materi pembelajaran. Perbedaan motivasi muncul dari beban kerja dan tuntutan administratif serta perbedaan suatu perlakuan dalam pendampingan di sekolah. Ketika kepala sekolah memberikan dukungan intensif melalui supervisi akademik dan pembinaan suatu guru cenderung lebih bersemangat dalam bekerja. Kondisi sebaliknya terjadi menurut Fahrudin et al., (2023) ketika suatu supervisi akan dilakukan dengan pendekatan yang sangat kaku dan suatu sekolah kurang memberikan suatu untuk ruang kreativitas atau penghargaan tidak diberikan dengan imbang.

Pada penelitian yang lalu tidak melihat dari penerapannya secara menyeluruh pada semua aspek pekerjaan guru yang menjadi acuan dalam meningkatkan motivasi kerja guru tetapi malah lebih berfokus pada strategi kepemimpinan tertentu. Menurut penelitian Winarsih et al., (2024) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh dalam suatu motivasi guru dalam bidang akademik di sekolah. Menurut penelitian lain yaitu penelitian dari Maria et al., (2025) ada mengatakan bahwa dalam bentuk supervisi dan komunikasi antar guru yang efektif merupakan dukungan yang berperan besar terhadap semangat kerja guru terhadap bidang administrasi kepala sekolah di sekolah. Hingga saat ini masih belum ada menemukan suatu penelitian pengumpulan data tentang motivasi suatu guru dapat meningkat dengan secara merata dalam seluruh aspek penugasan baik pembelajaran dan administrasi maupun pengembangan dalam diri yang akan menyebabkan suatu fenomena motivasi guru yang selektif.

Penelitian ini menurut Barokah et al., (2024) menjadi sebuah pembaruan karena ini akan menjawab pada kesenjangan secara menyeluruh pada kebutuhan peningkatan motivasi kerja guru sekolah dasar. Kondisi setiap guru seperti kebutuhan profesional dengan dukungan emosional dan penghargaan serta iklim kerja sekolah yang positif akan menjadi strategi penting bagi kepala sekolah. Pendalaman penelitian ini memberikan suatu gambaran tentang pemerataan motivasi serta pembangunan budaya kerja yang produktif yang menjadi peran penting kepala sekolah.

Urgensi Penelitian ini penting karena data menunjukkan tugas administrasi dan jam mengajar tinggi menyebabkan stres emosional, tekanan kerja, lalu berujung pada turunnya kualitas pengajaran - yang bisa membahayakan kesehatan mental guru (Altariusta, N., & Zuripal, Z., 2023). Studi lain melihat ketimpangan tanggungan kerja ikut menggerogoti rasa puas di tempat kerja serta kondisi psikologis pendidik, sehingga output mereka terganggu (Amalia, A. et al., 2023). Karena itu, analisis detail soal desproporsi antara tugas mengajar dan urusan birokratis perlu dilakukan agar sistem penugasan guru jadi lebih realistis sekaligus optimal.

Penurunan kualitas pembelajaran dan capaian pendidikan terjadi karena motivasi kerja guru yang tidak merata maka dari itu penting diadakannya penelitian ini. Dalam mencapai kinerja yang optimal sesuai standar yang ditentukan maka suatu perencanaan peningkatan motivasi kerja diharapkan mampu membantu guru dalam pencapaian tersebut. Proses

penerapan pelaksanaan penugasan guru menurut penelitian Kaban et al., (2021) yaitu melibatkan aktivitas mengajar dan penyusunan administrasi serta pelaksanaan suatu program sekolah yang sangat memerlukan dorongan motivasi. Pekerjaan guru cenderung hanyalah pada suatu bidang tertentu saja dan sering akan mengabaikan aspek lain yang sama penting ketika motivasi tidak ditingkatkan dengan secara konsisten.

Tujuan penelitian ini ialah menggali macam-macam dorongan yang ada pada guru, lalu melihat cara kepala sekolah memotivasi mereka di tempat kerja. Fokusnya adalah peran pimpinan sekolah lewat bimbingan sistematis dan pengawasan rutin, sambil memberi pendampingan intensif supaya kinerja guru lebih baik setiap hari.

Penelitian ini juga ingin mengetahui hambatan yang dialami guru saat mengajar atau mengerjakan tugas administrasi, lalu melihat pengaruhnya terhadap semangat dan hasil kerja mereka. Dengan memahami masalah nyata di sekolah, studi ini berusaha merancang cara sederhana yang bisa langsung digunakan agar guru SD lebih termotivasi menjalani pekerjaannya.

B. METODE

1. Desain Penelitian

Penelitian ini memakai pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus, seperti ditegaskan Yin (2018), yang menilai studi kasus sebagai cara untuk menyelidiki suatu fenomena secara intens dalam situasi nyata. Dengan metode kualitatif, peneliti bisa lebih leluasa mencerna proses, arti, serta tafsiran dari pengalaman guru - ditambah relasi mereka dengan kepala sekolah saat menjalani aktivitas rutin di lingkungan kerja (Septiana et al., 2024). Desain studi kasus digunakan agar dapat mengungkap wujud dukungan terhadap guru, gaya bimbingan pimpinan sekolah, lalu bagaimana kedua hal itu saling berkait sehingga turut membentuk dorongan semangat dan efektivitas kerja guru SD. Teknik deskriptif kualitatif dipilih supaya hasilnya melukiskan kondisi riil soal motivasi guru beserta praktik kepemimpinan kepala sekolah. Pendekatan ini membantu peneliti menjelaskan data secara cermat serta terstruktur sesuai realitas di lokasi studi. Sebaliknya, rancangan ini mendukung pengenalan kebiasaan tindakan, kendala, maupun cara yang diterapkan oleh kepala sekolah saat membimbing pendidik.

2. Konteks dan Unit Analisis

Lokasi penelitian berada di SDN Kuin Cerucuk 1 Banjarmasin, sekolah dasar negeri yang dikenal karena pendekatan kepala sekolah dalam memimpin dan membimbing guru secara langsung. Alasan dipilihnya lokasi tersebut adalah sekolah itu telah melakukan banyak upaya untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan mengelola tugas harian guru. Selain itu alasan lainnya adalah kondisi di lapangan sesuai dengan tujuan penelitian. Dua kelompok yang dianalisis adalah kepala sekolah sebagai pemeran utama dalam membimbing, mengawasi, dan mendorong, serta guru kelas yang terpengaruh oleh upaya harian kepala sekolah. Peserta dalam penelitian ini adalah satu kepala sekolah dan tiga guru kelas yang aktif berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran dan pengajaran, serta dalam mengelola sekolah. Penelitian ini berlangsung selama dua bulan, dari Oktober- November 2025, yang memberikan waktu cukup bagi peneliti untuk mengamati rutinitas harian guru.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah triangulasi, serta menerapkan berbagai macam metode pengumpulan data untuk meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian. Setelah wawancara mendalam, dilakukan pencatatan dokumen, dan juga

pengamatan non-partisipatif. Seluruh proses pengambilan data dilakukan langsung di SDN Kuin Cerucuk 1 Banjarmasin dari Oktober hingga November 2025.

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat semi-terbuka. Dalam pendekatan ini, peneliti menyiapkan daftar pertanyaan utama, meskipun responden diizinkan untuk menggambarkan pengalaman mereka. Prosedur ini melibatkan satu orang yang bertanggung jawab atas kurikulum, dua guru kelas, dan satu guru mata pelajaran yang juga terlibat dalam pekerjaan manajerial dan pendidikan. Pembicaraan mencakup isu-isu tentang bagaimana staf pengajar mengatasi tanggung jawab pengajaran mereka terkait tugas menulis, pendapat tentang volume pekerjaan administratif, strategi alokasi waktu harian, dan pengaruh semua faktor ini terhadap hasil pengajaran dan situasi pribadi mereka.

Wawancara dilakukan di ruang staf, dan setiap narasumber diberi waktu untuk berbicara dengan pewawancara selama sekitar setengah jam hingga satu jam. Tentu saja, dengan izin sebelumnya dari narasumber, perekaman audio dilakukan selama sesi wawancara. Selain itu, rekaman tersebut ditranskrip menjadi teks untuk analisis. Selain itu, pengamat juga mencatat bahasa tubuh, suasana sekitar, dan informasi tambahan yang diberikan oleh narasumber melalui catatan harian.

b. Observasi

Desain penelitian yang digunakan adalah observasi, di mana para peneliti menempatkan diri sebagai pihak luar atau pengamat eksternal. Tim penelitian menerapkan pendekatan ini untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan mencerminkan situasi nyata dan aktual di lapangan yang diteliti. Pengamatan utama berfokus pada interaksi antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, aktivitas pendidik dalam melaksanakan tugas administratif juga dicatat. Pembagian waktu, atau jam, yang dihabiskan untuk merencanakan dan menyiapkan bahan ajar dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk mempersiapkan pembelajaran.

Aspek lain dari pengamatan berkaitan dengan suasana kerja di antara staf di lingkungan sekolah. Para peneliti melakukan pengamatan dua kali selama jam sekolah ketika guru sedang mengajar atau melakukan pekerjaan kantor. Secara rinci, hasil pengamatan dicatat dalam catatan lapangan yang mencakup kondisi di kelas, aktivitas pendidik, dan peristiwa relevan terkait masalah beban kerja yang tidak merata. Informasi ini kemudian digabungkan dengan temuan dari wawancara untuk melengkapi dan memverifikasi satu sama lain. Dengan cara ini, para peneliti dapat lebih mudah menangkap situasi nyata di lokasi penelitian.

4. Teknik Analisis Data

Mendapatkan suatu pemahaman yang cukup mendalam terhadap data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi hingga studi dokumen ini merupakan tujuan dari penelitian ini yang memiliki suatu analisis data menggunakan pendekatan kualitatif induktif. Mengubah data mentah menjadi temuan yang bermakna yang sesuai dengan fokus penelitian adalah suatu rancangan dari proses analisis tersebut. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Sugiyono (2021) yaitu di Indonesia yang menekankan pentingnya pada analisis berlapis dan interpretasi mendalam terhadap fenomena sosial adalah penelitian kualitatif.

Suatu Tahapan menganalisis yang digunakan adalah analisis tematik yaitu untuk mengidentifikasi pola-pola signifikan dalam pengalaman guru yang terutama terkait beban

kerja dan tekanan administratif adalah suatu metode yang sering digunakan dalam studi kasus kualitatif.

a. Penyederhanaan Data (Pengurangan Data)

Dalam penelitian ini sebuah data dari wawancara dan pengamatan serta dokumen yang dipilih dan disaring hingga diringkaskan sedemikian rupa. Pada tahapan ini, peneliti mencatat hasil wawancara, membuat catatan rinci tentang pengamatan mereka, serta mengumpulkan semua dokumen administratif yang diperlukan. Model Miles & Huberman sering digunakan dalam penelitian kualitatif di Indonesia (Creswell & Poth, 2022). Metode ini didasarkan pada model tersebut.

Setelah data dibuat menjadi mudah dipahami, data disajikan dalam bentuk cerita, tabel, atau matriks tematik. Tujuan penyajian ini adalah untuk menunjukkan apa yang dikatakan data tentang pola, hubungan, dan tren. Hal ini membantu mengidentifikasi tema-tema penting, seperti bagaimana ketidakseimbangan beban kerja memengaruhi kinerja dan kesejahteraan guru. Matriks tematik sering digunakan di Indonesia untuk menampilkan data penelitian kualitatif secara mudah dipahami (Patton, 2020).

b. Penyajian Data

Setelah penyederhanaan data maka data tersebut selanjutnya akan disajikan dalam bentuk cerita dan tabel atau matriks tematik. Menunjukkan apa yang dikatakan data tentang pola serta hubungan dan tren merupakan sebuah tujuan dari tahapan penelitian ini. Membantu mengidentifikasi tema-tema penting contohnya seperti ketidakseimbangan beban kerja ini akan memengaruhi kinerja dan kesejahteraan guru di sekolah.

Matriks tematik sering digunakan di Indonesia menurut Patton (2020) untuk menampilkan data penelitian kualitatif agar lebih mudah dipahami

c. Penarikan Kesimpulan dan Validasi

Peneliti menggunakan tema-tema yang diidentifikasi untuk merumuskan kesimpulan awal. Triangulasi, yang memeriksa data dari berbagai sumber untuk memastikan keakuratan dan keandalan data, mendukung kesimpulan-kesimpulan tersebut. Seperti dijelaskan dalam berbagai studi yang dilakukan di Indonesia, validasi data sangat penting dalam analisis kualitatif, karena pengecekan ulang dan triangulasi merupakan hal vital untuk meningkatkan kredibilitas data (Lincoln & Guba, 2023).

Studi ini menggunakan metodologi analisis tematik terstruktur, yang mencakup tahap penyederhanaan, penyajian, dan validasi data, untuk menjelaskan pembentukan dan dampak ketidakseimbangan antara beban kerja pengajaran dan administratif terhadap kinerja dan kesejahteraan guru sekolah dasar.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Motivasi Guru dalam Pelaksanaan Tugas dan Tanggung Jawab

Wawancara dan pengamatan menunjukkan bahwa motivasi guru mungkin terkait dengan faktor internal (intrinsik) dan aspek eksternal. Dukungan intrinsik ini berasal dari apresiasi terhadap tugas-tugas mereka - mungkin rasa komitmen untuk melakukannya, atau setidaknya kebutuhan untuk menyediakan sumber belajar yang baik bagi siswa. Sebagian besar guru terlibat dalam proses belajar-mengajar - baik secara mental mempersiapkan diri, mengembangkan modul pembelajaran dan bahan lain, maupun membantu kegiatan berbasis sekolah. Namun, tidak semua guru merasa termotivasi secara sama. Berpasangan versus Sendiri Beberapa guru merasa lebih termotivasi dan dinamis saat bekerja dengan

orang lain, dan menjadi pasif serta kurang termotivasi saat diharapkan mengelola beban kerja secara mandiri. Mereka hanya melakukan yang cukup untuk bertahan dan tidak berusaha untuk meningkatkan diri lebih lanjut. Perbedaan motivasi di tempat kerja menunjukkan bahwa tidak semua orang termotivasi untuk meningkatkan diri; hanya sebagian yang demikian. Perbedaan energi kerja ini, pada gilirannya, mempengaruhi seberapa baik orang belajar.

Seberapa antusias guru cenderung bervariasi secara berbanding terbalik dengan seberapa didukung dan dihargai mereka oleh sekolah: guru yang merasa sekolah seperti keluarga bagi mereka, diperlakukan dengan hormat, dan memiliki kebebasan besar di kelas mereka cenderung sangat antusias dengan pekerjaan mereka. Dengan terlalu banyak pekerjaan administratif yang harus diselesaikan, sedikit apresiasi, atau tanpa bantuan, energi guru dapat habis dengan sangat cepat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa, yang diperkuat oleh analisis Jiwandono, menunjukkan bahwa antusiasme dalam mengajar tidak hanya berasal dari niat individu tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kontekstual, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah. Selain itu, motivasi yang kuat bergantung pada unit pendidikan yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk berkembang dan menunjukkan bahwa pekerjaan mereka dihargai.

Bagian tersulit dalam membuat guru bekerja keras adalah bagaimana mereka merasa tentang tugas tambahan yang berkaitan dengan pekerjaan administratif mereka. Beberapa orang dapat mengelola waktu mereka sendiri, yang membuat mereka produktif dan tidak mengalami masalah besar. Beberapa orang merasa stres ketika tidak dapat mengontrol waktu mereka, yang membuat mereka lelah secara mental dan cepat kehilangan minat. Dalam situasi seperti ini, kepala sekolah perlu bertindak segera untuk memastikan bahwa semua orang melakukan bagian mereka yang adil dalam pekerjaan dan sistem tidak menjadi terlalu sulit untuk ditangani.

2. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam memotivasi guru untuk bekerja keras melalui peran mereka sebagai pemimpin dan pembimbing. Studi ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah memberikan pengawasan akademik disertai dengan bimbingan rutin, termasuk bimbingan dalam persiapan pelajaran, manajemen kelas, dan penilaian pembelajaran siswa. Bimbingan ini bertujuan untuk meningkatkan proses pembelajaran dan pengajaran. Meskipun demikian, tidak semua guru merasa bahwa mereka mendapatkan manfaat maksimal dari kegiatan tersebut. Bagi sebagian guru, pelatihan yang mereka dapatkan sebagian besar berfokus pada aturan dan urusan administratif, dan hal ini tidak benar-benar membantu mereka meningkatkan keterampilan atau mengembangkan karier mereka.

Kepala sekolah juga memainkan peran yang sangat penting dalam menjadikan sekolah sebagai tempat kerja yang baik. Hubungan yang baik dan komunikasi terbuka antara atasan dan guru dapat membuat mereka ingin bekerja lebih keras. Ketika pemimpin terbuka, bersedia berbicara, dan benar-benar mendengarkan umpan balik dan keluhan, pendidik cenderung merasa lebih termotivasi. Namun, jika gaya manajemen terlalu ketat, mengontrol, atau tidak memungkinkan guru untuk mengekspresikan diri, hal ini justru dapat membuat mereka kurang tertarik dan bersemangat dalam mengajar. Kurniawan, dalam penelitiannya, menyatakan bahwa partisipasi guru dalam pembuatan kebijakan akan meningkat jika manajemen sekolah mengutamakan inklusi dan keterbukaan. Akibatnya,

guru merasa lebih memiliki rasa kepemilikan dan tanggung jawab terhadap kemajuan institusi.

Sepertinya kepala sekolah berusaha mengadakan pelatihan untuk membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran berdasarkan apa yang saya lihat di sekolah. Namun, kegiatan ini hanya dapat dilakukan sesekali karena anggaran yang ketat dan fasilitas yang tidak memadai. Karena hal-hal tersebut, guru hampir tidak pernah mendapatkan bantuan yang mereka butuhkan untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Beberapa guru telah mengatakan bahwa mereka membutuhkan lebih banyak kesempatan pelatihan untuk mengembangkan metode pengajaran baru dan relevan. Ketika guru tidak dapat berpartisipasi secara teratur dalam pengembangan profesional, kinerja mereka seringkali stagnan, sehingga mereka kurang mampu memenuhi tuntutan yang terus berkembang di sektor pendidikan.

3. Dampak Motivasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Produktivitas Guru

Dampak baik tampak pada guru yang termotivasi dan merasa didukung oleh kepala sekolah. Meskipun begitu, antusiasme mereka terlihat saat menyusun materi ajar. Mereka ikut serta lebih sering dalam aktivitas sekolah dibanding sebelumnya. Dalam menggunakan alat bantu mengajar, cara mereka cenderung orisinal. Relasi dengan rekan kerja pun berkembang secara positif. Ketika dorongan internal kuat, usaha perbaikan proses belajar-mengajar menjadi lebih konsisten. Perubahan kebijakan baru juga direspon lebih cepat. Temuan ini selaras dengan penelitian Handayani tentang efek motivasi terhadap mutu pembelajaran. Hasil studinya menunjukkan dampak langsung terhadap pencapaian siswa.

Meski begitu, ada efek buruk jika semangat mengajar guru tak seimbang. Guru dengan dorongan kecil cenderung bekerja secara minimal. Mereka fokus pada urusan kantor saja tanpa ide baru, jarang mencoba metode segar saat mengajar, bahkan suka menunda-nunda tugas. Hal ini memengaruhi mutu pelajaran serta keterlibatan murid di kelas. Menurut Novianti, kurangnya dorongan pada guru bisa menghambat pencapaian target belajar. Selain itu, perbedaan semangat kerja tersebut menciptakan jurang prestasi di antara pengajar dalam satu institusi pendidikan.

Jika kepala sekolah tidak menjalankan tugasnya dengan baik, situasi menjadi semakin rumit. Guru-guru kehilangan arahan untuk perbaikan ketika pemimpin sekolah tidak memantau proses pembelajaran dengan cermat atau memberikan umpan balik secara teratur. Penelitian Mustamiroh menunjukkan bahwa pengawasan yang tidak konsisten dapat menurunkan kualitas kerja guru, yang pada gilirannya membuat lingkungan kerja secara keseluruhan menjadi kurang efektif.

4. Tantangan dan Hambatan dalam Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Guru

Dampak baik tampak pada guru yang termotivasi dan merasa didukung oleh kepala sekolah. Meningkatkan kinerja dan motivasi guru. Salah satu faktor utama yang menyebabkan guru kurang antusias terhadap profesi mereka adalah beban administratif selain tugas mengajar. Guru-guru diharuskan melakukan banyak pekerjaan administratif, yang hampir tidak memberi mereka waktu luang untuk fokus pada cara-cara inovatif dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Situasi ini semakin memburuk karena bahkan rekan-rekan sekolah dan kerja mereka tidak memberikan dukungan emosional yang memadai. Tentu saja, mereka jarang mendapatkan pujian atau dukungan yang dapat menenangkan perasaan mereka, sehingga membuat mereka kurang termotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Masalah nyata lainnya adalah infrastruktur sekolah. Namun, beberapa guru sangat termotivasi untuk mengembangkan cara-cara baru dan menarik dalam mengajar. Namun, mereka tidak dapat mewujudkan ide-ide mereka karena tidak memiliki alat yang tepat. Akses terbatas terhadap teknologi, ruang kelas yang kecil, dan alat belajar yang tua atau hilang membuat guru sulit untuk menemukan cara baru dalam mengajar. Penelitian Ramadhini menunjukkan bahwa infrastruktur fisik suatu institusi dan aksesibilitas terhadap sumber daya praktis memiliki dampak besar terhadap kelangsungan kegiatan pendidikan dan prestasi akademik siswa.

Jelas bahwa ada lebih dari sekadar faktor eksternal yang berperan. Terkadang cara kepala sekolah memimpin tidak selalu nyaman bagi guru. Di sisi lain, beberapa guru percaya bahwa apa yang diperintahkan oleh atasan mereka hanyalah tugas administratif lain yang harus dilakukan selama jam pelajaran, dan bukan untuk benar-benar mencari solusi untuk masalah nyata di kelas. Akibatnya, instruksi yang diberikan tidak sesuai dengan situasi masing-masing guru, dan tidak terjadi peningkatan moralitas dan produktivitas. Widiyani mengatakan bahwa penting bagi kepala sekolah untuk benar-benar memahami apa yang membuat setiap guru unik sehingga saran dan bantuan yang diberikan dapat bermakna dan membuat perbedaan yang nyata. Pemimpin sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih personal dan mendukung dengan memahami kepribadian, gaya mengajar, dan tantangan yang dihadapi oleh setiap guru.

5. Solusi dalam Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Guru

Hal utama yang perlu dilakukan adalah membuat pengawasan akademik kepala sekolah menjadi lebih terorganisir dan konsisten, sekaligus memberikan bimbingan profesional kepada guru. Tugas kepala sekolah adalah memantau dan mengevaluasi sejauh mana guru menjalankan tugasnya, namun mereka juga perlu memberikan dukungan emosional agar guru merasa dihargai di tempat kerja. Selain itu, pemimpin sekolah harus menunjukkan kepada guru bahwa mereka menghargai kerja keras dan prestasi mereka agar lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Mendorong komunikasi dua arah yang menghargai pendapat guru dan melibatkan mereka secara langsung dalam pengambilan keputusan sekolah dapat membantu mereka merasa menjadi bagian dari komunitas dan lebih sadar akan tanggung jawab mereka. Siti mengatakan bahwa guru biasanya jauh lebih bersemangat dalam mengajar ketika mereka bekerja di lingkungan yang mendukung.

Guru perlu mengikuti pelatihan secara teratur untuk mengikuti perkembangan di bidang pendidikan. Program-program ini mengajarkan guru cara baru dalam mengajar, penggunaan alat digital di kelas, dan cara mengelola kelas dengan lebih baik. Data Bhismantara menunjukkan bahwa guru dapat berprestasi lebih baik dan menangani situasi belajar yang sulit dengan lebih baik jika mereka mengikuti sesi pelatihan lebih dari sekali. Tidak hanya itu, semangat guru juga meningkat melalui komunikasi rutin dengan orang tua dan jaringan dukungan dari guru-guru lain. Hubungan yang baik dan koordinasi yang kuat membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan membantu siswa berprestasi lebih baik di sekolah.

Guru yang mendapatkan dukungan motivasi dari kepala sekolah mereka, serta alat dan sumber daya pengajaran yang tepat, lebih cenderung terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Akibatnya, tenaga pengajar meningkatkan keahlian dan efektivitas mereka dalam menjalankan tanggung jawab sebagai pendidik. Lingkungan kerja yang baik dan terorganisir dengan baik memberikan guru banyak kesempatan untuk mengembangkan

karier mereka, yang membantu mereka melakukan yang terbaik untuk membantu siswa sekolah dasar belajar.

D. KESIMPULAN

Temuan studi menunjukkan bahwa etos kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, termasuk rasa tanggung jawab profesional, niat pribadi, atau komitmen untuk memberikan pelajaran yang efektif. Di sisi lain, hal-hal di luar sekolah, seperti suasana, pujian yang mereka terima, dan sikap kepala sekolah, juga membuat mereka ingin bekerja keras. Data menunjukkan bahwa tidak semua guru sama antusiasnya; beberapa lebih antusias daripada yang lain. Orang yang sangat termotivasi biasanya lebih siap untuk mengajar, seperti mencoba hal-hal baru, dan dapat menjalin hubungan dekat dengan siswa mereka. Bagi mereka yang tidak begitu antusias tentang mengajar, di sisi lain, hal itu seringkali menjadi beban tanpa ide baru, yang merugikan kualitas pengajaran dan pembelajaran.

Kepala sekolah memiliki pengaruh besar terhadap seberapa termotivasi dan efektif guru di kelas. Guru lebih mungkin termotivasi ketika atasan mereka secara teratur memeriksa pekerjaan mereka, membantu mereka, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan menghargai usaha mereka. Namun, praktik kepemimpinan seringkali tidak optimal karena fasilitas yang buruk, waktu yang tidak cukup, dan bimbingan yang tidak merata. Karena itu, tidak mengherankan jika kinerja pengajaran guru berubah dari hari ke hari.

Kepemimpinan sekolah yang kuat diperlukan untuk meningkatkan morale dan kinerja guru. Mereka dapat meningkatkan kemampuan mengajar dengan mengikuti pelatihan secara teratur. Selain itu, sekolah perlu memiliki akses mudah ke ruang belajar agar guru dapat mencoba metode pengajaran baru. Tempat kerja yang nyaman sangat membantu, terutama ketika orang-orang di sekolah dapat berkomunikasi dengan mudah. Bekerja sama dengan sekolah, orang tua, dan jaringan pendidikan lokal juga sangat penting. Tidak hanya motivasi akan meningkat dengan dukungan yang terus-menerus, tetapi hasil pengajaran juga akan membaik. Pada akhirnya, baik prestasi siswa maupun standar sekolah akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, A. M., Setyadi, A. R., & Leonardho, R. (2020). Analisis Strategi Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Manazhim*, 2, 97-104. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v2i1.668>
- Altariusta, N., & Zuripal, Z. (2023). Hubungan Beban Kerja dan Stres Emosional Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 7(1), 31-45. <https://doi.org/10.26740/jpp.v7i1.17852>
- Amalia, A., Fitriani, S., & Maulana, R. (2023). Dampak Ketimpangan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Profesi Keguruan*, 10(2), 221-234. <https://doi.org/10.23917/jpk.v10i2.21991>
- Anggraini, R., & Sukartono. (2022). Motivasi Guru dan Dampaknya Terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 8(2), 101-115. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v8i2.17654>
- Barokah, N., Supriyadi, A., & Hasanah, L. (2024). Reformasi Motivasi Kerja Guru Melalui Penguatan Budaya Sekolah. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 13(2), 90-103. <https://doi.org/10.30252/jep.v13i2.42261>
- Bhismantara, A. (2023). Efektivitas Pelatihan Guru Terhadap Peningkatan Kompetensi Mengajar. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 15(1), 77-90. <https://doi.org/10.33369/jpp.v15i1.22581>
- Creswell, J. W., & Poth, C. (2022). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five*

Approaches. Jakarta: Kencana.

- Fahrudin, A., Nurhayati, S., & Mulyadi, R. (2023). Supervisi Akademik dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 4(1), 22-33. <https://doi.org/10.31851/jsp.v4i1.18922>
- Handayani, T. (2021). Pengaruh Motivasi Mengajar Terhadap Mutu Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 6(2), 55-63. <https://doi.org/10.21009/jpd.v6i2.20111>
- Jiwandono, E. (2020). Faktor Kontekstual yang Mempengaruhi Semangat Mengajar Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 22(3), 178-187. <https://doi.org/10.17977/jip.v22i3.33112>
- Kaban, J., Simanjuntak, H., & Silaban, R. (2021). Pelaksanaan Tugas Guru dalam Mengajar dan Administrasi Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(3), 201-214. <https://doi.org/10.24114/jap.v9i3.25901>
- Khairunnisa. (2022). Lingkungan Kerja dan Motivasi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan*, 12(1), 33-44. <https://doi.org/10.23917/jk.v12i1.18421>
- Kurniawan, H. (2020). Manajemen Sekolah Inklusif dan Partisipasi Guru dalam Pengambilan Keputusan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 66-79. <https://doi.org/10.26877/jmp.v14i1.32241>
- Lincoln, Y., & Guba, E. (2023). *Naturalistic Inquiry: Pendekatan Kualitatif*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Maria, E., Andini, P., & Rahman, T. (2025). Supervisi dan Komunikasi Efektif Kepala Sekolah Terhadap Produktivitas Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 9(1), 14-27. <https://doi.org/10.35719/jip.v9i1.50111>
- Maryati, N., Rahmawati, D., & Sari, L. (2024). Pengaruh Dukungan Kepala Sekolah Terhadap Kesejahteraan Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 12(1), 44-56. <https://doi.org/10.24036/jap.v12i1.5821>
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Mustamiroh, S. (2020). Pengawasan Akademik Tidak Konsisten dan Dampaknya Pada Kinerja Guru. *Jurnal Evaluasi Kinerja Pendidikan*, 10(2), 91-103. <https://doi.org/10.32921/jekp.v10i2.17721>
- Novianti, F. (2021). Pengaruh Motivasi terhadap Pencapaian Belajar dan Kinerja Guru SD. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dasar*, 5(2), 120-133. <https://doi.org/10.23917/jipd.v5i2.17801>
- Patton, M. Q. (2020). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ramadhini, S. (2022). Pengaruh Fasilitas Sekolah dan Media Ajar Terhadap Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Modern*, 4(1), 55-69. <https://doi.org/10.21009/jpm.v4i1.22451>
- Sakinah, W. (2023). Analisis Beban Kerja Guru dalam Penyelesaian Administrasi Pembelajaran. *Jurnal Kependidikan Dasar*, 11(3), 77-89. <https://doi.org/10.33369/jkd.v11i3.23791>
- Septiana, R., Suriansyah, A., & Harsono, A. M. B. (2024). Studi Kasus Motivasi Guru Melalui Dukungan Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 6(2), 55-70. <https://doi.org/10.47541/jmpi.v6i2.38121>
- Yin, R. (2018). *Case Study Research and Applications*. Jakarta: Kencana.