

Kepemimpinan Pendidikan dan Motivasi Mengajar Guru; Studi Kasus Perubahan Kepala Sekolah di SMPN 1 Jetis Ponorogo

Nurjanah¹, Panggih Wahyu Nugroho²

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

¹nurjcom80@gmail.com , ²panggiwhayunugroho@iainponorogo.ac.id

ABSTRAK

Pendidikan berpusat pada pengembangan potensi manusia melalui pembelajaran terencana, didukung manajemen sekolah yang efektif. Sekolah sebagai ekosistem, melibatkan peserta didik, pendidik, staf kependidikan, guru, dan kepala sekolah. Kepala sekolah, sebagai tokoh sentral, sangat krusial dalam mengelola dan memotivasi seluruh komponen. Pergantian kepemimpinan membawa gaya baru yang menuntut adaptasi, dan ini berdampak pada motivasi mengajar guru yang merupakan kunci utama untuk pembelajaran efektif. Penelitian ini menganalisis dampak kepemimpinan kepala sekolah baru terhadap motivasi mengajar guru di SMPN 1 Jetis. Pendekatan kualitatif digunakan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap guru dan kepala sekolah. Analisis data melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan metode, serta mempertimbangkan lamanya waktu penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah baru menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan elemen servant leadership, ditandai dengan sikap mengayomi, sabar, dan fokus pada kesejahteraan guru. Kepala sekolah juga beradaptasi dengan budaya organisasi sekolah melalui pendekatan strategis yang menekankan keberlanjutan program, optimalisasi sumber daya, musyawarah, keterbukaan, dan keteladanan. Kepemimpinan ini secara signifikan menciptakan iklim kerja positif melalui kedisiplinan yang suportif, komunikasi terbuka, dukungan pengembangan profesional, dan perhatian pada kebutuhan guru. Iklim kerja kondusif ini berpotensi kuat meningkatkan motivasi mengajar, rasa memiliki, dan kinerja guru. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan kepala sekolah baru yang adaptif dan berorientasi pada guru memiliki implikasi positif terhadap motivasi mengajar dan iklim kerja di SMPN 1 Jetis.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Organisasi*

ABSTRACT

Education focuses on developing human potential through planned learning, supported by effective school management. Schools act as ecosystems, involving students, educators, educational staff, teachers, and the principal. The principal, as the central figure, is crucial in managing and motivating all components. Leadership changes bring new styles that require adaptation, and this impacts teacher motivation, which is key to effective learning. This study analyzes the impact of the new principal's leadership on teacher motivation at SMPN 1 Jetis. A qualitative approach was used through interviews, observations, and documentation with teachers and the principal. Data analysis involved data reduction, data presentation, and

drawing conclusions. Data validity was tested by triangulating sources and methods, and considering the duration of the study. The results indicate that the new principal applies a democratic leadership style with elements of servant leadership, characterized by nurturing, patience, and a focus on teacher welfare. The principal also adapts to the school's organizational culture through a strategic approach that emphasizes program sustainability, resource optimization, deliberation, openness, and role modeling. This leadership significantly creates a positive work climate through supportive discipline, open communication, professional development support, and attention to teacher needs. This conducive work climate has the potential to significantly improve teaching motivation, sense of belonging, and teacher performance. The conclusion of this study indicates that the new principal's adaptive and teacher-oriented leadership approach has positive implications for teaching motivation and the work climate at SMPN 1 Jetis.

Keywords: *Leadership, Motivation, Organizational Culture*

Informasi Artikel

Diterima: April 2025

Direvisi: Mei 2025

Diterbitkan: Juni 2025

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah upaya fundamental untuk meningkatkan kualitas hidup manusia melalui pengembangan potensi diri. Undang - Undang SISDIKNAS No. 20 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan spiritualitas, pengendalian diri, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan yang relevan bagi diri, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan nasional berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional, serta tanggap terhadap perubahan zaman. Kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen sekolah yang baik.

Manajemen, berasal dari bahasa Latin "*managere*" (menangani), merujuk pada direksi atau ketatalaksanaan. Konsep ini erat kaitannya dengan sekolah sebagai organisasi kerja sama untuk mencapai misi pendidikan. Sekolah adalah institusi formal tempat peserta didik belajar, mencari ilmu, dan mengembangkan diri secara akademis maupun non-akademis. Sistem sekolah terdapat berbagai komponen penting yaitu: peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, guru, dan kepala sekolah. Peserta didik adalah anggota masyarakat yang mengembangkan potensi diri, berhak mendapatkan pelayanan sesuai bakat, minat, dan kemampuan, serta wajib menjaga norma pendidikan. Pendidik adalah individu berkualitas yang merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan, termasuk kepala sekolah, pustakawan, penjaga sekolah, dan teknisi.

Kepala sekolah memegang peran sentral dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Mereka harus memiliki kelebihan dalam kemampuan, keterampilan, kepribadian, dan kepemimpinan untuk menjalankan tugas manajerial, supervisi, dan kewirausahaan. Pergantian kepala sekolah

sering terjadi karena mutasi atau faktor lain, membawa gaya kepemimpinan baru yang memerlukan adaptasi dan memengaruhi dinamika sekolah. Kepala sekolah yang efektif berperan sebagai tiang penyangga, mampu mengelola perangkat di bawahnya, mendorong semangat guru dan siswa, serta meningkatkan kualitas dan prestasi sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, yang sesuai dengan tugas dan fungsinya sebagai EMASLIM (Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator), sangat krusial dalam mengatur sistem lembaga sekolah menjadi lebih terarah

Motivasi, yang berarti daya penggerak atau dorongan, sangat diperlukan dalam bidang pendidikan, khususnya motivasi mengajar guru. Teori motivasi McClelland, misalnya, menyebutkan kebutuhan pencapaian, kekuasaan, dan afiliasi sebagai pendorong motivasi. Seluruh komponen pendidikan, mulai dari peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan, hingga kepala sekolah, saling berkaitan. Kepala sekolah menjadi pusat koneksi yang menyatukan semua elemen, berperan sebagai pemimpin, motivator, fasilitator belajar, dan penilai kinerja bagi guru, serta manajer, pembina, dan fasilitator komunikasi bagi tenaga kependidikan.

Penelitian ini memilih SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo sebagai lokasi karena kepala sekolah memegang peran krusial dan pergantian kepemimpinan pada Juni 2024 berpotensi mengubah dinamika sekolah secara signifikan, khususnya dampak pada motivasi mengajar guru yang merupakan faktor kunci kualitas pembelajaran. Lokasi yang mudah diakses dan potensi kerja sama yang baik dengan pihak sekolah mempermudah pengumpulan data. Sebagai sekolah menengah pertama yang representatif dengan jumlah guru yang memadai, SMPN 1 Jetis menyediakan konteks relevan untuk mengamati berbagai respons guru. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada manajemen pendidikan dengan memberikan masukan bagi Dinas Pendidikan atau pihak terkait.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh penemuan yang tidak dapat diukur secara statistik, dengan fokus pada analisis induktif, bergerak dari hal-hal khusus menuju kesimpulan yang lebih umum. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri 1 Jetis Ponorogo. Data penelitian yang diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Data wawancara dilakukan pada Kepala Sekolah dan Guru. Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

KAJIAN TEORI

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi disekolah, bertanggung jawab, mengatur, mengelola, dan memanfaatkan potensi sekolah demi mencapai tujuan pendidikan. Profesionalisme dan pemahaman manajemennya sangat menentukan keberhasilan program sekolah. Kepala sekolah sejatinya adalah pemimpin tertinggi dalam sebuah institusi pendidikan. Peran kepala sekolah jauh melampaui sekedar manajerial, kepala sekolah adalah tokoh sentral yang memegang kendali penuh atas arah dan perkembangan sekolah. Keberhasilan seluruh program lembaga dan bahkan citra kualitas sekolah secara keseluruhan sangat bergantung pada kinerja dan visi kepemimpinan yang diusung oleh kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki pengaruh krusial dalam menentukan arah strategis membentuk budaya akademik yang pada akhirnya mewujudkan keberhasilan seluruh komunitas sekolah (Junaris, 2019).

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan juga dapat diartikan gaya atau bentuk memimpin untuk mencapai tujuan tertentu dan mempengaruhi individu untuk mencapai beberapa tujuan atau disebut dengan *accomplish some goals*. Dalam pendidikan, kepemimpinan adalah cara pemimpin mengatur lembaga. Kepemimpinan pada hakikatnya merupakan proses memengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan kelompok yang diorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Senada dengan itu, Terry menyatakan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas dalam memengaruhi orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Terry, 2005). Sementara itu, Robbins & Judge menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian visi atau tujuan (Robbins & Judge, 2017). Kepemimpinan merupakan kekuatan dinamis yang mampu mengarahkan, menggerakkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk tujuan bersama. Dari berbagai pandangan tersebut dapat dipahami bahwa kepemimpinan tidak hanya terkait dengan kedudukan formal, melainkan lebih pada keterampilan seseorang dalam menggerakkan, membimbing, dan memberikan teladan bagi orang lain, sehingga tercipta kerja sama yang harmonis dalam mencapai visi dan misi organisasi. Teori kepemimpinan mencakup pendekatan sifat, perilaku, dan kontingensi. Kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk kemajuan organisasi, termasuk sekolah (Djafri, 2017).

3. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah elemen kunci keberhasilan sekolah. Kepala sekolah bukan sekedar administrator, melainkan pemimpin inspiratif yang memotivasi dan mengembangkan seluruh komponen sekolah (guru, staf, siswa). Kepemimpinan efektif

menciptakan lingkungan belajar positif dan membantu mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah dan kepala madrasah mempunyai kesamaan, hanya yang membedakan keduanya adalah lembaga yang dipimpin (Amtai et al, 2022). Kepemimpinan kepala sekolah pada dasarnya merupakan kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengarahkan, memengaruhi, serta menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Wahjosumidjo, kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk menggerakkan, memengaruhi, dan mengarahkan staf sekolah, guru, siswa, serta pihak terkait lainnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan (Wiryopranoto, 2011). Mulyasa mendefinisikan kepemimpinan kepala sekolah sebagai upaya kepala sekolah dalam memimpin, mengelola, dan mengembangkan potensi warga sekolah sehingga tercipta suasana belajar yang efektif. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu, yang dalam konteks sekolah berarti kepala sekolah menjadi figur sentral dalam menentukan arah kebijakan, membangun iklim organisasi, serta menggerakkan guru dan siswa agar memiliki semangat dalam belajar maupun bekerja (Mulyasa, 2013)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya berfokus pada fungsi administratif, melainkan juga pada kemampuan membangun visi, menginspirasi, serta menjadi teladan dalam menciptakan budaya sekolah yang berkualitas dan berdaya saing.

4. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tipe kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi keberhasilan dan pengaruhnya terhadap bawahan:

- a. Otokratis: kepala sekolah sebagai sumber kebijakan tunggal, tidak menerima masukan, dan berpusat pada diri sendiri.
- b. Demokratis: memberi ruang partisipasi bawahan, musyawarah dalam pengambilan keputusan, dan komunikasi terbuka.
- c. Laissez faire: memberikan kebebasan mutlak pada bawahan, peran kepala sekolah pasif.
- d. Kharismatik: pemimpin dengan daya tarik unik yang menginspirasi dan memotivasi pengikut.
- e. Paternalistik/Maternalistik: bersifat kepatutan/keibuan, mengedepankan kebersamaan, dan dominan di masyarakat tradisional.
- f. Militeristik: bersifat disiplin keras, hierarkis, dan komunikasi satu arah, mirip otokratis.

5. Indikator Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah fondasi peningkatan sekolah, berperan sebagai pemimpin visioner dan transformasional. Tugas kepala sekolah mencakup:

- a. Educator : Pendidik sentral
- b. Manajer : Pengelola sumber daya
- c. Administrator: penjamin administrasi
- d. Supervisor: Pengawas dan penilai kinerja guru
- e. Leader: Pemimpin, pemgarah, motivator, pengawas.
- f. Inovator: Pengembang ide dan kreativitas.
- g. Motivator: Pendorong semangat warga sekolah.

6. Beberapa strategi kepemimpinan kepala sekolah:

- a. Visi misi yang jelas: menetapkan tujuan yang terarah dan mengkomunikasikannya secara efektif (merujuk trilogi Ki Hajar Dewantara: ing ngarsa sung tuladha, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani).
- b. Kemampuan Manajerial: mampu merencanakan, mengorganisir, melaksanakan dan mengendalikan
- c. Menjadi Petunjuk Arah yang Memahami Prioritas: fokus pada tugas penting, fleksibel, dan komunikatif.
- d. Kepemimpinan yang instruksional: berperan sebagai pemimpin pembelajaran, motivator guru, dan pencipta budaya belajar positif.
- e. Komunikasi: membangun iklim komunikatif positif, terbuka, dan transparan di seluruh organisasi (Naway, Fory, 2017)

B. Motivasi Mengajar Guru

1. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam bahasa latin berarti movere yang berarti daya penggerak atau dorongan. Motivasi berasal dari kata “motif” yang berarti daya penggerak. Motif bisa diartikan sebagai kekuatan pendorong yang memicu seseorang untuk bertindak, ia juga bisa disebut sebagai penggerak internal dalam diri individu yang mengarahkannya untuk melakukan berbagai aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Motivasi adalah daya pendorong internal yang memicu individu bertindak untuk mencapai tujuan. Motivasi melibatkan kebutuhan, dorongan, dan tujuan, dan merupakan kondisi psikologis yang kompleks pada setiap individu. Motivasi pada dasarnya merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins & Judge, motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai sasaran. Sementara itu, McClelland memandang

motivasi sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk memenuhi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, dan berkuasa. Motivasi adalah serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi tertentu sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, serta apabila ia tidak suka maka ia akan berusaha meniadakan rasa tidak suka itu. Uno menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal pada diri seseorang yang ditunjukkan dengan adanya keinginan, energi, arah, dan tujuan dalam berperilaku (Uno, 2016)

Dari berbagai pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan energi penggerak yang menentukan arah, intensitas, serta ketekunan seseorang dalam melakukan aktivitas, sehingga menjadi faktor penting dalam pencapaian prestasi dan keberhasilan.

2. Faktor-faktor Motivasi

Ada beberapa hal yang menjadi aspek motivasi di antaranya adalah, rasa tanggung jawab yang tinggi, kemampuan untuk bertahan pada tekanan kerja, rasa percaya diri yang baik, imajinasi yang mampu membangun inovasi, dan disiplin para karyawan. Motivasi dipengaruhi oleh (Herwati et al, 2023):

- a. Faktor Individu: Keterampilan, kemampuan riwayat kerja, dan lain- lain.
- b. Faktor Psikologis: Kognisi, sikap, kepribadian, dan lain-lain.
- c. Faktor Organisasi: struktur, desain kerja, kepemimpinan, penghargaan
- d. Faktor Internal: keinginan berprestasi, pengakuan, dan kekuasaan
- e. Faktor Eksternal: lingkungan kerja, kompensasi, dan pengawasan yang baik.

3. Pengertian Mengajar

Mengajar proses kompleks di mana guru tidak hanya memberi informasi, tetapi juga fasilitator, motivator, dan pelatih. Ini adalah upaya pembimbing siswa belajar melalui pengaturan lingkungan dan kegiatan yang bermakna, mencakup unsur teknologi, seni, dan nilai. Dalam proses pembelajaran guru, dapat diartikan sebagai upaya membimbing siswa untuk belajar melalui pengaturan lingkungan dan kegiatan yang menciptakan pengalaman bermakna.

4. Pengertian Motivasi Mengajar

Motivasi mengajar guru adalah dorongan intrinsik atau ekstrinsik yang memotivasi guru untuk mengajar dengan semangat dan dedikasi demi mencapai tujuan pembelajaran. Ini bertujuan menggerakkan kemauan guru dalam meningkatkan prestasi belajar siswa, mencakup RPP, pelaksanaan, evaluasi, dan peningkatan motivasi belajar siswa. Motivasi mengajar adalah suatu alat pendorong bagi para guru untuk menyampaikan sebuah ilmu pengetahuan kepada peserta didik yang ada disekolah (Badrus, 2018). Motivasi pada

dasarnya merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

5. Pengertian Guru

Menurut UU No. 14 Tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, dan mengevaluasi peserta didik. Guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan kemampuan mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian pada bab 4 pasal 8 disebutkan bahwa guru memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Guru adalah figur sentral dalam proses pembelajaran yang memiliki tanggung jawab tidak hanya mentransfer ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk kepribadian dan karakter siswa. Sementara itu, menurut Djamarah, guru merupakan orang dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, dan membimbing peserta didik untuk mencapai kedewasaan. Dengan demikian, guru bukan hanya berperan sebagai pengajar yang menyampaikan pengetahuan, melainkan juga sebagai pendidik, pembimbing, teladan, serta agen perubahan yang memengaruhi pembentukan sikap, keterampilan, dan nilai-nilai moral peserta didik dalam kehidupan. Peran dan fungsi guru sangatlah penting dalam proses pendidikan, karena guru bukan hanya bertugas menyampaikan pengetahuan, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, pengarah, sekaligus teladan bagi peserta didik. Menurut Mulyasa, guru memiliki fungsi sebagai pendidik, pengajar, pembimbing, pelatih, penasehat, pembaharu, model, teladan, pribadi, peneliti, pendorong kreativitas, pembangkit pandangan, pekerja keras, dan sebagai aktor dalam pembelajaran (Mulyasa, 2013).

Guru berperan sebagai fasilitator yang menciptakan suasana belajar kondusif, motivator yang mendorong siswa untuk belajar, serta evaluator yang menilai hasil belajar siswa untuk menentukan tindak lanjut pembelajaran. Sementara itu, Djamarah menegaskan bahwa guru memiliki fungsi mendidik, yaitu menanamkan nilai dan sikap; mengajar, yaitu mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan; serta melatih, yaitu membiasakan keterampilan tertentu dalam diri siswa (Djamarah, 2005)

6. Syarat-syarat Guru

Guru profesional harus memenuhi beberapa syarat:

- a. Menguasai mata pelajaran: memiliki pengetahuan luas dan mendalam
- b. Kompetensi pedagogik: menguasai metode pembelajaran, kreatif, dan mampu mengevaluasi
- c. Kepribadian yang baik: telaten, sabar, terbuka, dan peduli

- d. Keterampilan komunikasi yang baik: transparan, lugas, tidak bertele-tele
- e. Profesional: disiplin dan beorientasi tujuan.

Kompetensi guru profesional meliputi:

- a. Profesional: pengetahuan mendalam materi
- b. Metodologis: memahami teori dan metode pengajaran
- c. Pribadi: kepribadian mantap dan teladan (*Patrap Triloka* Ki Hajar Dewantara)
- d. Sosial: mampu berkomunikasi baik dengan semua pihak
- e. Layanan terbaik: mengutamakan nilai kemanusiaan.

7. Motivasi mengajar guru

Kondisi psikologis internal yang mendorong guru mengajar secara efektif. Ini bisa berasal dari faktor internal (keinginan meningkatkan prestasi siswa, rasa tanggung jawab) atau faktor eksternal (lingkungan kerja suportif, penghargaan/kompensasi, dukungan rekan kerja). Motivasi ini contohnya adalah kemauan untuk membantu para siswa dalam memaksimalkan potensi yang dimiliki, kemudian melihat tumbuh kembang siswa yang baik juga. Di dalam lembaga pendidikan guru memang diharuskan selalu *on point* dalam mengemban tugasnya untuk senantiasa mendampingi para siswa untuk belajar dan mengasah kemampuan mereka.

8. Pengertian Motivasi Mengajar

Guru Motivasi tinggi pada guru meningkatkan efisiensi kerja. Indikator motivasi mengajar guru meliputi (Muflihini, 2023):

- a. Pencapaian Tujuan: usaha guru dalam mencapai target pribadi atau sekolah, serta tingkat keberhasilannya. Ini krusial karena semua kegiatan pembelajaran dirancang mencapai tujuan yang jelas.
- b. Pemenuhan standar: semangat guru yang termanifestasi dalam tindakan untuk memenuhi standar yang ditetapkan.

9. Indikator Motivasi Mengajar Guru

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan efisiensi kerja. Semakin bermotivasi seseorang maka kinerjanya akan semakin baik. Indikator motivasi mengajar guru digunakan untuk mengukur, menganalisis, dan meningkatkan semangat serta kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Beberapa indikator motivasi mengajar guru (Abbas, Subhan, 2023)

- a. Pencapaian tujuan
- b. Pemenuhan standar
- c. Pengembangan diri

d. Hubungan dan komunikasi

Pembahasan

A. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Baru di SMPN 1 Jetis

Kepemimpinan kepala sekolah di SMPN 1 Jetis yang efektif terjadi semenjak Juni 2024, menandai pergeseran prioritas yang signifikan. Fokus utama kepemimpinan kepala sekolah saat itu adalah pada pembenahan administrasi secara menyeluruh. Pendekatan ini bukan sekadar perubahan prosedural, melainkan langkah strategis yang fundamental. Tujuannya adalah untuk memperkuat fondasi sekolah dari sisi internal, yang pada gilirannya diharapkan akan meningkatkan kualitas pembelajaran secara holistik. Selain kualitas pembelajaran yang baik dampak lainnya adalah administrasi yang tertata lebih baik, segala aspek operasional dan manajerial sekolah akan menjadi lebih efisien, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan akademik dan non-akademik siswa. Kemajuan ini adalah investasi jangka panjang yang diharapkan akan berbuah pada peningkatan prestasi siswa di masa depan. Berdasarkan wawancara dengan guru, gaya kepemimpinan beliau cenderung demokratis, dicirikan oleh sikap mengayomi, sabar, dan terbuka dalam komunikasi, serta upaya melibatkan guru dalam pengambilan keputusan. Aspek *servant leadership* juga terlihat jelas dari perhatian dan dukungan beliau terhadap kebutuhan guru, yang berpotensi membangun kepercayaan dan loyalitas. Kepala sekolah juga menunjukkan fleksibilitas dalam beradaptasi dengan preferensi guru, menekankan komunikasi efektif untuk mencapai keselarasan secara keseluruhan, kombinasi pendekatan demokratis, sikap mengayomi, dan penekanan pada disiplin ini memberikan kesan awal yang positif.

B. Tantangan dan Adaptasi Kepala Sekolah Baru Terhadap Budaya Organisasi di SMPN 1 Jetis

Kepala sekolah baru di SMPN 1 Jetis menunjukkan pendekatan strategis dalam menghadapi budaya organisasi yang telah tertata. Alih-alih melakukan perubahan yang drastis, kepala sekolah memprioritaskan keberlanjutan dan peningkatan program sekolah yang sudah berjalan, serta berupaya mengoptimalkan sumber daya (SDM dan finansial). Kepala sekolah menunjukkan kesadaran mendalam akan pentingnya mempelajari dan menghormati budaya organisasi sekolah yang ada, termasuk nilai-nilai, kebiasaan, dan pola komunikasi, untuk membangun kepercayaan. Pengambilan keputusan dilakukan secara musyawarah dan transparan, sejalan dengan gaya kepemimpinan demokratis. Komunikasi aktif mengenai nilai-nilai inti sekolah seperti integritas, kerja sama, dan disiplin, serta penekanan pada etika kerja dan kolaborasi tim. Kegiatan tersebut dilakukan melalui forum rutin. Gaya komunikasi kepala sekolah formal namun membimbing dan transparan. Meskipun mempertahankan struktur dan profesionalisme yang dibutuhkan, kepala sekolah secara aktif memfasilitasi dialog, memastikan bahwa informasi disebarkan dengan jelas dan dapat diakses oleh semua pihak. Selain itu, keteladanan yang konsisten dalam tindakan dan

keputusan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kredibilitas kepemimpinannya. Ini memupuk rasa percaya di antara staf dan siswa, yang pada gilirannya memperkuat pengaruh positifnya di seluruh komunitas sekolah. Pendekatan holistik ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menegaskan bahwa keberhasilan tidak hanya bergantung pada implementasi perubahan semata. Sebaliknya, kepemimpinan yang efektif yang berkelanjutan berakar pada pemahaman mendalam terhadap dinamika dan kebutuhan seluruh komunitas sekolah, serta upaya nyata untuk memberdayakan setiap anggotanya. Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan mendukung pertumbuhan kolektif

C. Dampak Iklim Kerja Positif Kepala Sekolah Baru Terhadap Motivasi Mengajar Guru

Kepemimpinan kepala sekolah baru di SMPN 1 Jetis secara signifikan berkontribusi pada penciptaan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi mengajar guru. Sosok kepala sekolah digambarkan sebagai individu yang sangat disiplin namun dekat dan ramah dengan guru, serta menerapkan pendekatan demokratis dan transparan dalam pengambilan keputusan. Kedekatan personal dan komunikasi terbuka ini menciptakan rasa kepercayaan dan kenyamanan. Dukungan terhadap pengembangan profesional guru melalui berbagai pelatihan, baik internal maupun eksternal, menunjukkan komitmen sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru, yang secara langsung meningkatkan motivasi. Meskipun kepala sekolah baru di SMPN 1 Jetis belum mengeluarkan kebijakan besar yang revolusioner, fokusnya pada evaluasi dan pembaruan fasilitas serta perangkat pembelajaran telah mengirimkan sinyal positif yang kuat. Ini secara implisit menunjukkan bahwa kebutuhan dasar guru diperhatikan dan diprioritaskan, sebuah aspek krusial untuk menunjang proses belajar mengajar yang efektif. Kepemimpinan ini telah menciptakan iklim kerja yang sangat kondusif. Ini dicirikan oleh hubungan interpersonal yang terjalin dengan baik di antara seluruh staf, dukungan kepemimpinan yang nyata, dan perhatian yang tulus terhadap kebutuhan individu para guru. Kombinasi faktor-faktor ini secara signifikan mendorong semangat kerja, menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap sekolah, dan memicu motivasi guru untuk memberikan kinerja terbaik mereka dalam mendidik siswa, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan di SMPN 1 Jetis

PENUTUP

Kepala sekolah baru di SMPN 1 Jetis, yang menjabat sejak Juni 2024, telah menunjukkan gaya kepemimpinan yang holistik dan transformatif. Prioritas utama kepala sekolah pada pembenahan administrasi menunjukkan visi strategis untuk memperkuat fondasi sekolah, yang diharapkan akan berujung pada peningkatan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa. Pendekatan demokratis, mengayomi, sabar, dan terbuka dalam komunikasi, ditambah dengan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, menciptakan lingkungan yang kolaboratif.

Aspek *servant leadership* yang terlihat dari perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan guru, telah berhasil membangun kepercayaan dan loyalitas antar staf pengajar. Meskipun mendapat penekanan pada disiplin, khususnya ketepatan waktu, fleksibilitas dan penekanan pada komunikasi efektif memastikan keselarasan tanpa mengorbankan adaptasi. Kepala sekolah baru menunjukkan pendekatan adaptif dan strategi dalam menghadapi budaya organisasi. Kepala sekolah memprioritaskan keberlanjutan program dan optimalisasi sumber daya, saling menghormati budaya sekolah dan mengambil keputusan secara musyawarah dan transparan untuk membangun kepercayaan. Komunikasi aktif mengenai nilai-nilai inti seperti integritas, kerja sama, dan disiplin, didukung oleh keteladanan, telah meningkatkan kredibilitas kepemimpinannya. Pendekatan ini menekankan bahwa kepemimpinan sukses adalah tentang pemahaman dan pemberdayaan komunitas. Dampak kepemimpinan ini terlihat jelas pada iklim kerja positif dan motivasi mengajar guru. Kedekatan personal, komunikasi terbuka, dan transparansi menciptakan kepercayaan dan kenyamanan. Dukungan pengembangan profesional guru melalui pelatihan, serta perhatian terhadap kebutuhan dasar seperti fasilitas dan perangkat pembelajaran, memicu semangat dan rasa memiliki. Hasil iklim kerja yang kondusif ini mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik dalam mendidik siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Abbas, Subhan. Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. vol 5 no 1. 2023
- Alaslan, Amtai et al. Kepemimpinan, (Padang: CV Gita Lentera, 2023) Ariani Hrp, Nurlina et al. Buku Ajar Belajar Dan Pembelajaran, Bandung: CV Widina Media Utama. 2022
- Arwin Naway, Fory. Komunikasi dan Organisasi Pendidikan, Gorontalo: Ideas Publishing. 2017
- Badrus, Mohamad. „Pengaruh Motivasi Mengajar Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam: Studi di SMA Mardi Utomo Kecamatan Torakan Kabupaten Kediri““, vol 8 no 2 2018
- Djafri, Novianty. Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah, Yogyakarta: Deepublish. 2017
- Djamarah, S. B. *Guru dan Anak Didik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2005
- Harahap, Pahlawansjah. Budaya organisasi (organizational culture). Semarang: Semarang University Press, 2011 Helmiati, Micro Teaching Melatih Keterampilan Dasar Mengajar, Yogyakarta: Aswaja Pressindo. 2013
- Herwati et al, Motivasi dalam Pendidikan, Malang: PT. Literasi Nusantara Abadi Grup. 2023
- Hisbul Muflihah, Muh. motivasi kinerja, Banten: Berkah Aksara Cipta Karya. 2023
- Ita Nurfadilah, Umi Fariyah, „Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah““, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, vol 3 no 1. 2021.

- Junaris, Imam. *Kepemimpinan Kepala Madrasah Sebuah Paradigma*, Purbalingga: CV Eureka Media Aksara, 2023
- Kamal, Muhiddinur. *Guru suatu kajian teoritis dan praktis*, (Bojonegoro: CV. Anugrah Pratama Raharja, 2019)
- Kamaroellah, Agoes. *Pengantar Budaya Organisasi*, Surabaya: CV Salsabila Putra Pratama. 2014
- Mulyasa, H. E. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Cetakan ke-3). Jakarta: Bumi Aksara. 2013
- Munandar, Aris et al. *Manajemen Kepala Sekolah Pengembangan Model Kebijakan Pengangkatan Kepala Sekolah Berbasis Hasil Penelitian*, Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar. 2018
- Murdiyanto, Eko. *Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: LP2M UPN Veteran Yogyakarta Press, 2020
- Novi Mayasari, Johar Aimuddin. *Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*, (Jawa Tengah: CV Rizquna. 2023
- Nurilawati Botutihe, Sukma et al. *menjadi kepala sekolah profesional era revolusi 4.0*, Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020
- Peraturan Menteri Agama Nomor 38 Tahun 2018 tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- Terry, George R.; Rue, Leslie W.; diterjemahkan oleh G. A. Ticoalu. *Dasar-Dasar Manajemen* (Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan ke-9). Jakarta: PT Bumi Aksara. 2005.
- Teti et al. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Implementasi di Satuan Tingkat Dasar*, Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia. 2023
- Rifai, Muhammad. *Pengambilan Keputusan*, Jakarta: Kencana. 2020
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior*. 17th ed. New York: Pearson Education Ltd. 2017
- Safaria, Triantoro. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2004
- Said Ashlan, Akmaluddin. *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Makassar: Yayasan Barcode. 2021
- Setyanti Kusumaputri, Erika. *Iklim Organisasi: Perspektif Psikologi*, Yogyakarta: CV Budi Utama. 2021
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)* Bandung: Alfabeta. 2014
- Syamsu Q Badu, Novianty Djafri, *Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi*, Gorontalo: Ideas Publishing. 2017
- Umar Shidiq, Moh. Miftachul Choiri, *Metode Kualitatif Di Bidang Pendidikan*, Ponorogo: CV Nata Karya, 2019
- Undang-Undang Dasar Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Undang-Undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Uno, H. B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara. 2016
- Wiryopranoto, Suhartono et al. *Ki Hajar Dewantara Pemikiran dan Perjuangannya*, Jakarta: Tim Atap Komunika. 2017