



## PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 11 SAMARINDA

Putriyah<sup>1\*</sup>, Alim Salamah<sup>2</sup>, Novita Majid<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Pendidikan Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, Universitas Mulawarman,  
Samarinda, Indonesia

\*Email Penulis Koresponden: [putriyahputri30@gmail.com](mailto:putriyahputri30@gmail.com)

### Riwayat Artikel

Submitted:  
27-06-2025  
Accepted:  
05-09-2025  
Published:  
05-09-2025

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda, dan untuk mengetahui upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk mengatasi berbagai hambatan dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan subyek penelitian kepala sekolah, guru PPKn dan guru IPS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda selama ini sudah cukup baik. Kepala sekolah mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan mekalukan pemberian motivasi, mengatur lingkungan dan suasana kerja, dan menghargai berbagai perestasi guru. Hambatan dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru, ada beberapa hambatan yang di hadapi kepala sekoalah yaitu hambaran internal dan hambatan eksternal. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja kemampuan kerja guru, memantau dan menilai kinerja guru dan mengkoordinasi kerja tim di SMP Negeri 11 Samarinda.

**Kata kunci:** Peran, Kepala Sekolah, Motivasi, Kinerja Guru

### Abstract

*This study aims to determine the role of the principal as a motivator in improving teacher performance at SMP Negeri 11 Samarinda, and to determine the efforts made by the principal to overcome various obstacles in improving teacher performance at SMP Negeri 11 Samarinda. This study uses a descriptive qualitative approach. Data collection techniques used in this study are observation, interviews, and documentation. With the research subjects of the principal, PPKn teachers and IPS teachers. The results of the study indicate that the role of the principal as a motivator in improving teacher performance at SMP Negeri 11 Samarinda has been quite good so far. The principal tries to improve teacher performance by providing motivation, organizing the work environment and atmosphere, and appreciating various teacher achievements. Obstacles faced by the principal as a motivator in improving teacher performance, there are several obstacles faced by the principal, namely internal obstacles and external obstacles. Efforts made by the principal as a motivator in improving teacher performance are holding training to improve teacher work ability performance, monitoring and assessing teacher performance and coordinating teamwork at SMP Negeri 11 Samarinda.*

**Keywords:** Role, Principal, Motivation, Teacher Performance.

Jurnal **MADINASIKA**  
diterbitkan oleh  
Fakultas Pascasarjana,  
Program Studi  
Magister Manajemen  
Pendidikan Islam,  
Universitas Majalengka

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek penting dalam pembangunan suatu negara (Lite, 2024). Pendidikan yang baik dan berkualitas pasti akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat memaksimalkan potensi sumber daya lain negara. Menurut Hartawan (2020) pendidikan adalah

kunci untuk pembangunan masa depan. Ini berarti bahwa Pendidikan diharapkan dapat mendorong setiap orang untuk meningkatkan kualitas keberadaannya dan memberi mereka kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan. Guru merupakan salah satu komponen penting dalam proses pembangunan pendidikan, karena mereka berperan sebagai pengajar, pembimbing, dan motivator bagi siswa. Namun, kinerja guru seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi.

Motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk bertindak laku (Damanik, 2020). Motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dan berdedikasi dalam mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai motivator sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Peran kepala sekolah sebagai motivator akan menjadi fokus pada penelitian ini. Hal penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui motivasi. Dengan demikian, untuk memperbaiki kualitas kinerja guru, maka peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan perlu dikembangkan lebih lagi sehingga terjadi peningkatan kinerja guru, karena motivasi berfungsi untuk mengarahkan dan mengaktifkan yang dalam hal ini dapat menghasikan peningkatan kinerja guru. Untuk itu kepala sekolah harus mempunyai strategi yang tepat dalam memberikan motivasi kepada semua tenaga kerja sekolah sehingga dapat meningkatkan kinerja guru.

SMP Negeri 11 Samarinda adalah salah satu sekolah menengah pertama yang berlokasi di Samarinda, Kalimantan Timur. Sekolah ini memiliki visi untuk menjadi sekolah yang unggul dan berkualitas, serta misi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan mengembangkan potensi siswa. Namun, untuk mencapai visi dan misi tersebut, diperlukan kinerja guru yang optimal. Berdasarkan data yang diperoleh dari sekolah, kreativitas guru di SMP Negeri 11 Samarinda masih belum optimal. Hal ini ditunjukkan dengan monotonnya pembelajaran di kelas dengan mengguankan metode ceramah.

Berdasarkan permasalahan yang ada sebagai pemimpin dalam suatu lembaga pendidikan hendaknya kepala sekolah dapat mengendalikan, mempengaruhi, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan jujur, tangguang jawab, efektif dan efisien. Kepala sekolah dapat memberikan kesadaran kepada guru, dan siswa dalam hubungan keselarasan, keharmonisan, dan keseimbangan antara tujuan individu dan organisasi dengan cara-cara yang persuasif tanpa paksaan. Kepala sekolah perlu memberikan motivasi atau dorongan bagi kemajuan sekolah. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk menginvestigasi peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda, untuk mengidentifikasi hambatan yang dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda, dan untuk mengidentifikasi upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda. Penelitian ini diharapkan berkontribusi secara teoretis sebagai referensi tambahan bagi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kemudian dapat berkontribusi secara praktis sebagai bahan pertimbangan bagi pelaksanaan kepemimpinan dalam menjalankan sistem pengawasan dan koordinasi untuk menciptakan komunikasi yang efektif di sekolah.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Fokus pembahasan dalam penelitian ini yaitu mendeskripsikan peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru, hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru, dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru. Tempat penelitian ini akan dilakukan di SMP Negeri 11 Samarinda Utara, Kalimantan Timur. SMPN ini dibangun di tengah kota yang padat penduduk di Samarinda Utara, tepatnya berada di Jl. Perjuangan 7 No.55, Sempaja Sel., Kec. Samarinda Utara, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, Kode Pos 75119. Informan penelitian dalam penelitian ini yaitu satu orang kepala sekolah dan dua orang guru. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam

penelitian ini yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul dilakukan analisis data melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Kemudian, penelitian ini menggunakan triangulasi dalam memastikan keabsahan data.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Hasil**

#### **a. Bagaimana peran kepala sekolah sebagai motivator dalam Peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda**

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda. Sebagai motivator, kepala sekolah dapat memainkan peran yang signifikan dalam memotivasi dan menginspirasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Berikut adalah beberapa cara kepala sekolah dapat memainkan peran sebagai motivator:

##### **1) Pemberian motivasi guru di sekolah**

Pemberian motivasi kepada guru di sekolah merupakan suatu proses yang kompleks dan multifaset, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat, kepercayaan diri, dan kinerja guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik. Kepala sekolah sebagai pemberi motivasi kepada guru di sekolah. kepala sekolah sebagai seorang pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi guru untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, memberikan motivasi kepada guru di sekolah sebagai berikut:

“Motivasi dimulai dengan kedisiplinan. Jika aturan tentang kedisiplinan sudah diterapkan, maka secara otomatis akan bergerak. Gaya kepemimpinan ada beberapa macam, seperti gaya militer, sipil, preman, dan keluarga. Pemimpin menggunakan gaya keluarga yang memanusiakan manusia. Selama menjadi pemimpin, tidak pernah memaksakan bawahan untuk mengikuti kehendaknya. Pemimpin memotivasi guru dengan cara dari hati ke hati. Selama menjadi pemimpin, tidak ada benturan ketika ada guru yang tidak masuk beberapa hari. Pemimpin hanya memanggil dan menanyakan masalahnya, misalnya jika sakit harus ada surat keterangan dokter. Pemimpin memotivasi dengan merangkul, menghargai, dan terbuka dari hati ke hati menggunakan gaya keluarga. Tidak harus menggunakan gaya militer yang keras seperti memberi SP satu, dua, dan tiga. Pemimpin tidak melakukan itu karena jika sudah merangkul dari hati ke hati, maka akan tersentuh hatinya. Itulah cara pemimpin memotivasi guru”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan kepala sekolah dalam memotivasi para guru di sekolah, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah memotivasi guru dengan memberikan gambaran bahwa menjadi guru bukan hanya untuk bekerja, tetapi juga meningkatkan kualitas sekolah melalui peningkatan kinerja guru. Kerja sama diperlukan untuk sikap profesional dan wawasan luas. Kepala sekolah selalu mengingatkan guru untuk bersikap profesional dan sebagai pemberi contoh di sekolah dan mengingat bahwa guru merupakan contoh utama disekolah”. (Hasil wawancara bersama R)

“Kepala sekolah biasanya melakukan pemantauan harian terhadap kehadiran guru dan penyampaian materi. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan motivasi kepada guru dalam rapat atau setiap minggunya, mengingatkan mereka akan tugas utama sebagai pendidik.”. (Hasil wawancara bersama G)

Dapat kita lihat kepala sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru sudah sangat baik, dengan melakukan pengamatan di lingkungan sekolah disetiap harinya dan melakukan pemberian motivasi agar guru terus semangat dalam mengajar di sekolah terutama di SMP Negeri 11 Samarinda.

##### **2) Pengaturan lingkungan dan suasana kerja di sekolah**

Pengaturan lingkungan dan suasana kerja di sekolah merupakan suatu proses yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif dan mendukung bagi siswa dan guru dalam proses belajar mengajar. Lingkungan dan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas siswa dan guru. Seperti yang telah disampaikan kepada

peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah sebagai berikut:

“Sekolah merupakan suatu yang baku, tinggal bagaimana cara memodifikasi dari yang kurang nyaman menjadi nyaman. Belajar bukan hanya di dalam ruangan bisa saja diluar ruangan, dengan menciptakan pojok-pojok baca dan gazebo di bawah pohon digunakan sebagai tempat belajar yang nyaman dan rindang. Dalam hal ini melibatkan guru dalam mengatur lingkungan di sekolah dan ruangan dengan cara memotivasi para guru dengan selalu melihat lingkungan apakah sudah bersih dan belum. Dengan terciptanya lingkungan nyaman dalam mengajar sehingga guru menjadi terarah dan merasa di perhatikan”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan kepala sekolah dalam mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Kepala sekolah sudah menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sekolah mempunyai tata tertib guru dan tata tertib siswa, sehingga tidak boleh di langar. Dengan adanya tata tertib kepala sekolah dapat menilai kerja guru telah sesuai atau tidak dari tata tertib. Kepala sekolah sudah menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dengan baik”. (Hasil wawancara bersama R)

“kepala sekolah sudah menciptakan suasana kerja yang nyaman juga menjadi pemimpin serta pengarah yang baik untuk guru-guru maupun staf TU yang berada di sekolah sehingga dapat siswa dengan baik”. (Hasil wawancara bersama G)

Kepala sekolah sudah mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah dengan baik kepala sekolah juga melibatkan guru dalam mengatur lingkungan di sekolah dan di ruangan dengan cara memotivasi para guru agar selalu melihat lingkungan apakah sudah bersih atau belum. Dengan terciptanya lingkungan nyaman dalam mengajar sehingga guru menjadi terarah dan merasa di perhatikan. Menurut guru kepala sekolah sudah menciptakan, mengatur lingkungan dan suasana kerja di sekolah serta menjadi pemimpin yang membawa pengaruh baik di sekolah.

### 3) Penghargaan terhadap guru

Memberikan penghargaan terhadap guru merupakan suatu tindakan yang kompleks dan multifaset, yang bertujuan untuk mengakui dan menghargai kontribusi dan dedikasi guru dalam proses belajar mengajar. Memberikan penghargaan terhadap guru adalah suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kualitas pengajaran guru. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, memberi penghargaan terhadap guru sebagai berikut:

” Mengucapkan selamat terhadap guru yang berhasil membawa siswa mengikuti O2SN dengan reward ucapan terimakasih kepada guru yang telah membawa siswa dan nama baik sekolah, guru merasa bangga dan di hargai atas pencapaian mereka selama ini.”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan kepala sekolah dalam memberikan penghargaan terhadap guru, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Penghargaan pasti ada seperti halnya menghargai prestasi guru dengan memberi dorongan dan sengaat kepada guru yang berprestasi serta ucapan selamat dari kepala sekolah kepada guru yang berprestasi”. (Hasil wawancara bersama R)

“Terkait dengan penghargaan kepala sekolah memberikan apresiasi seperti ucapan selamat kepada guru yang berhasil memenangkan suatu perlombaan dan berbagai bentuk pesetasi, saya lihat dari guru yang berprestasi di SMP Negeri 11 Samarinda”. (Hasil wawancara bersama G)

Dilihat dari hasil wawancara dengan kepala sekolah menghargai prestasi guru yang dilakukan kepala sekolah dengan memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi baik di sekolah maupun diluar sekolah. Ini juga setara dengan tanggapan para guru terhadap penghargaan yang di beri kepala sekolah bahwa guru mendapatkan apresiasi dari sekolah dengan memberi ucapan kepada guru yang berprestasi.

## **b. Apa saja hambatan dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda**

Kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda dapat menghadapi beberapa hambatan, antara lain:

### **1) Hambatan internal**

Hambatan internal kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri kepala sekolah sendiri yang dapat menghambat kemampuannya untuk meningkatkan kinerja guru. Hambatan internal yang dihadapi kepala sekolah disini kurangnya motivasi guru dapat menghambat kinerja guru dan keterbatasan kemampuan guru juga dapat menghambat kinerja guru. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, hambatan internal kurangnya motivasi guru dan keterbatasan kemampuan guru sebagai berikut:

“Kurangnya motivasi guru dapat menghambat kinerja guru. Motivasi guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar di sekolah. Ketika guru memiliki motivasi yang tinggi mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas mengajar mereka. Menjadi seorang guru juga harus dari hati nuraninya sendiri ingin menjadi seorang guru, pasti akan menjadi guru yang professional dan bekerja sebagai seorang pendidik dengan baik. Beda halnya dengan seorang guru yang tidak benar-benar ingin menjadi guru sehingga kurangnya motivasi dan dapat menghambat kinerja mereka”. (Hasil wawancara bersama E)

“Keterbatasan kemampuan guru dapat menghambat kinerja guru. kemampuan guru sangat penting dalam meningkatkan kualitas belajar mengajar di sekolah. ketika guru memiliki kemampuan yang terbatas, guru mungkin tidak dapat memberikan pembelajaran yang efektif dan berkualitas”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan hambatan internal guru yang dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kurangnya motivasi guru merupakan hambatan dalam mengajar, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Kurangnya motivasi dalam mengajar terlihat dari faktor eksternal atau internal misalnya contoh faktor eksternal yaitu lingkungan kerja yang bisa kurang nyaman, faktor internal dari dalam diri pribadi tergantung mood tapi ini jagan sampai terjadi, di karenakan setiap orang berbeda”. (Hasil wawancara bersama R)

“Kurangnya kesediaan misalnya proyektor seharusnya setiap kelas sudah tersedia akan tetapi disini masih kurang. Kekurangan alat ini mengakibatkan susah dalam mengembangkan media pembelajaran yang moderen sehingga membuat kurangnya semangat motivasi mengajar”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan hambatan internal guru yang dapat mengatasi berbagai tantangan dan kesulitan dalam mengajar, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Dengan cara mengupgrade metode pembelajaran di kelas sesuai dengan perkembangan zaman sehingga tidak membosankan dan monoton dengan metode pembelajaran yang sama”. (Hasil wawancara bersama R)

“Mencari solusi yang tepat untuk mengatasi masalah yang dihadapi, seperti menggunakan metode pengajaran yang berbeda atau mencari tambahan sumber pembelajaran dan mengembangkan rencana pembelajaran yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan siswa yang berbeda-beda”. (Hasil wawancara bersama G)

Berbagai hambatan internal yang dihadapi kepala sekolah dan guru dapat kita lihat bahwa hambatan internal itu datang dari dalam diri sendiri, guru yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kurangnya motivasi guru merupakan suatu hambatan dalam mengajar, kurangnya motivasi guru dapat menghambat kinerja guru keare itu semua bermula pada diri kita sendiri apa bila seorang guru meniatkan maka akan menjalankan dengan sebaigai mungkin dan bertanggung jawab saat menjadi seorang guru. Hambatan internal yang dihadapi guru yaitu kurangnya motivasi dalam mengajar serta mengatasi tantangan dan kesulitan dalam mengajar dengan menggunakan metode pengajaran yang berbeda dengan mencari tambahan sumber pembelajaran serta mengupgrade

metode pembelajaran di kelas sesuai dengan perkembangan zaman sehingga tidak membosankan.

## 2) Hambatan eksternal

Hambatan eksternal di sekolah yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri kepala sekolah dan sekolah itu sendiri yang dapat menghambat kemampuannya untuk meningkatkan kinerja guru. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, hambatan eksternal yaitu keterbatasan sarana dan prasarana dapat menghambat kinerja guru serta sarana dan prasarana yang kurang atau belum memadai di sekolah sebagai berikut:

“Keterbatasan sarana dan prasarana dapat menghambat kinerja guru. Sarana dan prasarana yang memadai sangat penting untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif. Keterbatasan dalam hal ini dapat mengakibatkan penurunan kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya”. (Hasil wawancara bersama E)

“Seperti proyektor sudah ada beberapa proyektor tetapi masih kurang ketika guru ingin menggunakan saat waktu bersamaan dan harus bergantian”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan hambatan eksternal sarana dan prasarana yang kurang atau tidak memadai di kelas, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Kurangnya anggaran sekolah sehingga masih minim dalam memenuhi sarana prasarana serta fasilitas belajar mengajar di kelas. ketika ingin menggunakan dan menjelaskan materi pembelajaran dengan menggunakan proyektor butuh mencari terlebih dahulu, karena belum tersedianya proyektor di dalam masing-masing kelas”. (Hasil wawancara bersama R)

“Seperti proyektor sehingga ingin menggunakan media yang unik menjadi terkendala. Ini membuat motivasi siswa jadi berkurang dalam proses belajar mengajar”. (Hasil wawancara bersama G)

Terkait dengan hambatan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja guru cara mengatasi keterbatasan sarana dan prasarana dalam mengajar, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Mencari media pembelajaran yang masih bisa di gunakan dan sesuai dengan perkembangan zaman yang di sukai serta menarik bagi siswa dapat di gunakan untuk menambah semangat belajar siswa di kelas, seperti menampilkan gambar dan video yang berkaitan dengan materi pembelajaran PPKn, salah satu contohnya game yang berkaitan dengan mapel PPKn”. (Hasil wawancara bersama R)

“Menggunakan hanya untuk tema tertentu Cell explore baru menggunakan sarana dan prasarana tersebut”. (Hasil wawancara bersama G)

Berdasarkan hasil penelitian hambatan eksternal yaitu keterbatasan sarana dan prasarana dapat menghambat kinerja guru dapat dilihat dari masih ada beberapa sarana dan prasarana yang kurang sehingga menghambat keterbatasan pengembangan media ajar yang lebih kekinian dan menarik, ada pun sarana dan prasarana yang kurang atau belum memadai di sekolah seperti proyektor yang masih kurang sehingga dapat menghambat proses belajar mengajar di sekolah.

### **c. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda**

Kepala sekolah sebagai motivator dapat melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda, antara lain:

#### 1) Pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kinerja guru.

Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kinerja guru adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan guru dalam mengajar dan mendidik siswa. Mengadakan pelatihan juga dapat meningkatkan kemampuan kerja guru sehingga dapat menambah wawasan dan pemahaman terhadap kinerja guru. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kinerja guru dan pelatihan seperti apa yang di lakukan sebagai berikut:

“Dengan mendorong guru untuk mengikuti webinar baik dari mentri maupun dari mana saja. Disini pernah melakukan IHT (in hous training) guru bisa mengikuti pelatihan dan guru bisa belajar, disini narasumber di datangkan dari luar datang langsung ke sekolah ini wajib di ikuti seluruh guru. Agar dapat membantu meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan mengelola kelas, dapat membantu kualitas belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan kerja sama tim dan komunikasi antara guru di sekolah”. (Hasil wawancara bersama E)

“IHT suatu pelatihan dengan mendatangkan narasumber dari luar dengan menyampaikan materi di sekolah serta di ikuti semua guru sebagai pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kinerja guru”. (Hasil wawancara bersama E)

Berkait dengan pelatihan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru apa saja yang dibahas dalam pelatihan kemampuan kerja guru, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Terkait media pembelajaran dan komunikasi terhadap peserta didik masih banyak pembahasan yang di bahas dalam pelatihan kemampuan kinerja guru”. (Hasil wawancara bersama R)

“Tergantung dari tema seperti motivasi dalam meningkatkan kinerja dan kemampuan guru, itu biasanya tergantung dari temanya”. (Hasil wawancara bersama G)

Dengan adanya pelatihan yang dilakukan kepala sekolah terhadap para guru disekolah dapat menambah wawasan dan pemahaman guru baik terhadap teknik media pembelajaran dan komunikasi terhadap peserta didik menjadi terarah, dapat meningkatkan kemampuan kerja guru dan meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah melakukan berbagai dorongan untuk pelatihan para guru seperti dorongan untuk mengikuti webinar untuk menambah pemahaman dan wawasan para guru.

#### a. Pemantauan dan penilaian kinerja guru

Memantau dan menilai kinerja guru adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi kemampuan dan kinerja guru dalam mengajar dan mendidik siswa. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, memantau dan menilai kinerja guru sebagai berikut:

“Setiap hari mengawasi secara langsung turun ke sekolah dengan berkeliling dan mengunjungi kelas untuk memantau kinerja guru secara langsung serta mengamati proses pembelajaran untuk mengetahui kemampuan guru”. (Hasil wawancara bersama E)

“Dengan mengawasi secara langsung sehingga bisa memberikan nilai terhadap guru dan seriap tahun semua guru membuat SKP (sasaran kerja pegawai) yang nanti akan di nilai”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan cara kepala sekolah dalam memantau dan menilai kinerja guru, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Dengan cara rapat rutin untuk mengevaluasi kinerja guru dalam proses KBM biasanya dilakukan kepala SMP Negeri 11 Samarinda”. (Hasil wawancara bersama R)

“PMM suatu parform kurikulum merdeka mengajar di sini kepala sekolah bisa memantau kinerja dan menilai kinerja kita, biasanya kita mengupload modul terhadap kepala sekolah, modul natinya di baca serta dinilai suatu peroses belajar mengajar di dalam kelas”. (Hasil wawancara bersama G)

Dengan adanya pemantauan dan penilaian yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru, sehingga guru menjadi terarah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya disekolah dengan sebaik mungkin. Dengan adanya penilaian setiap tahun terhadap guru, membuat guru menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya menjadi seorang tenaga pendidik.

#### 2) Koordinasi kerja tim

Mengkoordinasi kerja tim adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengatur dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seperti yang telah disampaikan kepada peneliti dalam wawancara dengan Bapak E selaku kepala SMP Negeri 11 Samarinda, mengkoordinasi kerja timn sebagai berikut:

“Dengan melakukan rapat tim untuk membahas permasalahan yang ada dan membagikan berbagai informasi. Serta melakukan komunikasi terbuka untuk mengetahui kesulitan dan permasalahan yang ada”. (Hasil wawancara bersama E)

Terkait dengan melakukan komunikasi yang efektif dengan para guru, Ibu R selaku guru PPKn dan Ibu G selaku guru IPS beliau mengatakan bahwa:

“Selalu bekerjasama dengan baik sehingga dapat menciptakan saling support terhadap guru maple, sinergi terbangun dengan baik dan dapat menjaga keakraban sesama guru dalam mengomunikasikan suatu masalah baik siswa, pelajaran di dalam kelas.”. (Hasil wawancara bersama R)

“Lebih ke komunikasi untuk materi dan penilaian. Membicarakan tentang perilaku siswa di dalam kelas biasanya siswa di dalam kelas guru satu dengan guru lain berbeda. Semisal di suatu kelas ada yang suka bolos saat guru ini mengajar tetapi beda halnya dengan guru lain. Ini merupakan salah satu meningkatkan komunikasi yang baik di lingkungan sekolah”. (Hasil wawancara bersama G)

Dengan adanya mengkoordinasi tim yang dilakukan kepala sekolah dengan melakukan rapat tim untuk membahas permasalahan yang ada dan membagikan berbagai informasi. Serta melakukan komunikasi terbuka untuk mengetahui kesulitan dan permasalahan yang ada sehingga membuat guru menjadi terarah dalam menyelesaikan masalah di sekolah.

## **2. Pembahasan**

### **a. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda**

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda adalah memberikan motivasi, mengatur lingkungan atau suasana kerja dan memberikan penghargaan. Kepala sekolah berperan penting sebagai motivator, bukan hanya sebagai guru dan staf, tetapi juga bagi siswa, dan menciptakan lingkungan dan suasana sekolah yang nyaman. Dalam penelitian ini ada beberapa peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru yang di temui oleh peneliti sebagai berikut:

#### **1) Pemberian motivasi**

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai motivator, terutama untuk guru dan staf sekolah. Dengan memberikan dorongan, semangat, dan penghargaan, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada proses pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah

Memberikan motivasi guru berarti mendorong, menggerakkan, dan membangkitkan semangat seorang guru untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Motivasi guru penting karena dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Menurut pandangan E selaku kepala sekolah motivasi berasal dari kedisiplinan semua sudah mengguankan aturan tentang kedisiplinan sehingga tergerak untuk melakukan suatu perubahan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan kepala sekolah disini yaitu gaya kepemimpinan keluarga yang memanusiakan manusia, sebagai pemimpin tidak boleh memaksa suatu kehendak tetapi harus mencari tahu terlebih dahulu penyebab mengapa para guru tidak masuk mengejar di sekolah dengan cara memotivasi para guru melalui hati serta merangkul itu lebih baik dari pada menggunakan gaya kepemimpinan militer yang secara langsung memberikan sanksi kepada guru. Dari gaya kepemimpinan dari hati dapat lebih nyaman memberikan motivasi kepada para guru.

Kepala sekolah memotivasi para guru dengan memberikan gambaran wawasan saat menjadi guru yang baik dalam belajar mengajar di sekolah. Guru juga harus memiliki sikap kerja sama agar mempunyai sikap profesional dan mempunyai wawasan yang luas hingga dapat merubah pola pikir menjadi lebih maju dan tidak hanya ditempat yang sama. Kepala sekolah selalu mengingatkan guru harus profesional dalam proses belajar mengajar dikelas.

Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan motivasi yaitu dengan setiap hari memonitor guru di sekolah dengan melihat kehadiran para guru. Kepala sekolah memberikan motivasi di setiap rapat atau seminggu sekali, guru di ingatkan akan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru dan tenaga pendidik yang dapat mencontohkan yang baik terhadap para siswa di sekolah.

Pemberian motivasi disini berkaitan dengan teori McClelland (1960) tentang kebutuhan akan kekuasaan, keinginan untuk memegang kendali dan wewenang atas orang lain serta

memengaruhi keputusan. Individu dengan kebutuhan akan kekuasaan tinggi cenderung menjadi manajer yang efisien dan sukses, serta memiliki keinginan untuk meningkatkan status dan prestise pribadi. Dapat dilihat kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memberikan motivasi terhadap guru ini merupakan suatu pemegang kendali atas guru untuk meningkatkan kinerja guru.

### 2) Mengatur lingkungan dan suasana kerja

Menurut kepala sekolah, sekolah itu sudah baku, tinggal bagaimana cara kita memodifikasi dari suasana yang kurang nyaman menjadi suasana yang nyaman. Menciptakan suasana yang nyaman, lingkungan yang bersih dengan mengingatkan guru sebelum memasuki kelas atau melaksanakan proses belajar mengajar agar melihat kondisi kelas sudah bersih atau belum. Dengan terciptanya kelas yang bersih dapat menciptakan suasana yang nyaman sehingga siswa dapat lebih fokus dalam menerima pelajaran di kelas.

Menciptakan sekolah yang nyaman itu merupakan fungsi dari tata tertib di sekolah, karena sekolah sudah memiliki tata tertib guru dan siswa jangan sampai melanggar tata tertib yang ada. Apa bila ada suatu pelanggaran maka akan dikenakan peringatan satu, dua dan tiga dari situ kepala sekolah bisa menilai kinerja sebagai seorang guru profesional. Kepala sekolah juga sudah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menjadi pemimpin yang baik bagi para guru dan staf TU. Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengatur lingkungan dan suasana kerja adalah dengan mengingatkan guru untuk melihat lingkungan sekitar dan di dalam kelas agar terciptanya suasana belajar mengajar yang nyaman.

Peran kepala sekolah sebagai pengatur lingkungan dan suasana kerja disini berkaitan dengan teori McClelland (1960) tentang kebutuhan akan kekuasaan, disini dengan adanya pengaturan dan suasana kerja yang dilakukan kepala sekolah di lingkungan sekolah ini merupakan salah satu bentuk suatu pemegangan kendali terhadap lingkungan dan suasana kerja sehingga menghasilkan keberhasilan dalam pengaturan suasana yang nyaman.

### 3) Pemberian penghargaan

penghargaan kepada seorang guru bertujuan untuk mengakui dan menghargai kontribusi dan dedikasi guru dalam proses belajar mengajar. Memberikan penghargaan bertujuan untuk meningkatkan motivasi, kepuasan kerja dan kualitas mengajar guru.

Penghargaan yang diberikan kepala sekolah terhadap guru mengucapkan selamat kepada guru yang telah membawa siswa dan nama sekolah baik sekolah, guru sudah merasa bangga dan di hargai atas pencapaian mereka selama ini.

Solusi yang dilakukan kepala sekolah terkait dengan penghargaan yaitu seperti menghargai prestasi guru dengan memberi dorongan dan semangat kepada guru yang berprestasi serta ucapan selamat dari kepala sekolah kepada guru yang berprestasi. Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap guru dengan memberi selamat atas pencapaian yang telah dilakukan guru tersebut.

Pemberian penghargaan disini terkait dengan teori McClelland (1960) kebutuhan akan prestasi, dorongan untuk berhasil dan mencapai tujuan yang menantang. Individu dengan kebutuhan akan prestasi tinggi termotivasi oleh pekerjaan yang menantang dan bersaing, serta memiliki keinginan kuat untuk mendapatkan umpan balik atas pencapaian mereka. Keterkaitan ini dapat dilihat dari pemberian penghargaan dan apresiasi yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru sehingga dapat membangkitkan motivasi guru dalam berprestasi.

## **b. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda**

### 1) Hambatan internal

Hambatan internal yang dihadapi disini kurangnya motivasi guru dapat menghambat kinerja guru. Hambatan dari guru sendiri sebenarnya di lihat dari hati nuraninya benar-benar ingin menjadi seorang guru. Ini yang kadang menjadi hambatan karena bukan dari hati nuraninya. Beda halnya guru yang benar-benar ingin menjadi seorang guru, akan terlahir menjadi seorang guru yang profesional, bertanggung jawab dengan baik sebagai seorang guru. Inilah merupakan penghambat dalam kurangnya motivasi guru sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja guru

itu sendiri. Menurut R kurangnya motivasi dalam diri pribadi, seperti suatu masalah dalam diri pribadi di bawa hingga ke sekolah berefek pada pembelajaran yang kurang efektif.

Mengatasi berbagai tantangan dan kesulitan dalam mengajar dengan cara mengupgrade mode pembelajaran di kelas sesuai dengan perkembangan zaman sehingga tidak membosankan dan monoton dalam pembelajaran. Mencari solusi yang tepat untuk mengatasi masalah yang di hadapi seperti menggunakan metode pembelajaran yang berbeda serta mencari pembelajaran tambahan yang dapat mengembangkan rencana pembelajaran yang fleksibel untuk memenuhi kebutuhan siswa.

Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi hambatan internal yaitu dengan memberi dorongan, semangat dan memotivasi kepada guru untuk mengingatkan akan tanggung jawab sebagai seorang guru. Sehingga guru dapat meningkatkan motivasi dalam mengajar dan meningkatkan kemampuan guru dalam belajar mengajar.

Hambatan yang dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dalam penelitian ini berkaitan dengan teori Herzberg (1959) yaitu tentang faktor motivasi, merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, seperti pengakuan dan penghargaan, kesempatan untuk berkembang dan maju, tanggung jawab dan wewenang dan prestasi dan keberhasilan. Keterkaitan ini dapat dilihat dalam kurangnya memotivasi pada diri sehingga dapat menghambat kinerja guru itu sendiri.

## 2) Hambatan eksternal

Hambatan eksternal bisa berasal dari lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga menjadi satu penyebab kurangnya motivasi dalam mengajar. Kurangnya anggaran sekolah yang masih minim sehingga dalam memenuhi sarana dan prasarana fasilitas belajar mengajar di kelas masih kurang. Kurangnya sarana dan prasarana itu yang membuat media pembelajaran yang kurang baik dan interaktif. Karena kurangnya alat sehingga memunculkan rasa tidak semangat untuk mengembangkan pembelajaran. Itu yang membuat kurangnya motivasi dalam mengajar terutama di dalam kelas. guru menggunakan sarana dan prasarana saat ingin di gunakan saja.

Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam menghadapi hambatan eksternal adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan cara merangkul guru dalam penyelesaian masalah yang ada, serta mengusahakan semua sarana dan prasarana dapat tercukupi agar proses belajar mengajar dapat berjalan secara efektif.

Dalam hambatan internal ini berkaitan dengan teori Herzberg (1959) tentang faktor Hygiene atau faktor yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja jika tidak terpenuhi, seperti gaji dan tunjangan, kondisi kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja dan kebijakan perusahaan. Keterkaitan dapat terlihat dari lingkungan kerja yang kurangnyaman guru sehingga menyebabkan kurangnya motivasi guru dalam mengajar.

## **c. Upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda**

### 1) Pelaksanaan pelatihan

Mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja guru adalah suatu upaya yang di lakukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan kemampuan guru dalam mengelola kelas. Pelatihan ini juga dapat membantu guru meningkatkan kemampuan mengajar, memahami metode pembelajaran yang terbaru dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepala sekolah mendorong guru untuk mengikuti webinar baik dari menteri maupun dari mana saja untuk menambah wawasan dan kinerja guru. Di sekolah pernah mengadakan IHT (in house training) guru bisa ikut pelatihan dan belajar, dan narasumber di darangkan dari luar ke sekolah langsung, setra wajib di ikuti seluruh guru. Agar dapat membantu meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar dan mengelola kelas, dapat membantu kualitas belajar mengajar di sekolah dan meningkatkan kerja sama tim dan komunikasi anatara guru di sekolah serta untuk melatih pemahaman dan perkembangan guru dalam peningkatan kinerja guru.

Guru dilatih untuk mengikuti pelatihan seperti webinar yang di dorong oleh kepala sekolah secara langsung dengan mengirimkan link webinar untuk di ikuti para guru untuk menambah wawasan dan kinerja guru. Di SMP Negeri 11 samarinda pernah melakukan yang namanya IHT

merupakan bimbingan pelatihan yang di lakukan kepala sekolah dengan mendatangkan secara langsung narasumber ke sekolah dan wajib di ikuti oleh para guru untuk melatih pemahaman dan perkembangan guru dalam peningkatan kinerja guru.

Pelatihan yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru biasanya dilakukan rutin tiga bulan sekali atau setiap semester dan biasanya pelatihan di lakukan sesuai dengan kebutuhan guru. Pembahasan yang di bahas dalam pelatihan kinerja guru terkait dengan media pembelajaran dan komunikasi terhadap peserta didik. Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengadakan pelatihan yaitu dengan mendorong guru untuk mengikuti webinar untuk menambah wawasan dan kemampuan kerja guru.

Dalam upaya yang di lakukan kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatannya kinerja guru disini berkaitan dengan teori McClelland (1960) yaitu tentang kebutuhan akan kekuasaan. Disini kepala sekolah sebagai seorang pemimpin telah melakukan berbagai upaya dalam mencari solusi agar dapat meningkatkan kinerja guru ini merupakan suatu kepuasan yang dapat kepala sekolah lakukan untuk meningkatkan kepuasan sesuai dengan kebutuhan dan kekuasaan yang di lakukan kepala sekolah.

## 2) Pemantauan dan penilaian kinerja guru

Memantau dan menilai kinerja guru adalah suatu proses yang di lakukan untuk mengatur dan mengevaluasi kemampuan guru dalam mengajar dan mengelola kelas. Tujuan dari memantau dan menilai kinerja guru adalah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan meningkatkan prestasi siswa.

Kepala sekolah melakukan pemantauan setiap hari dengan mengawasi secara langsung dan turun ke sekolah dengan cara berkeliling, mengunjungi kelas untuk memantau kinerja guru secara langsung serta mengamati proses pembelajaran untuk mengetahui kemampuan guru.

Kepala sekolah menilai kinerja guru dengan mengawasi langsung sehingga bisa memberikan nilai terhadap guru. Setiap akhir tahun semua guru membuat SKP (sasaran kerja pegawai) yang nanti akan di nilai oleh kepala sekolah.

Menurut R kepala sekolah memantau dan menilai kinerja guru diasanya dengan cara rapat rutin untuk mengevaluasi kinerja guru dalam proses KBM itu yang biasanya di lakukan kepala sekolah di SMP Negeri 11 Samarinda. Menurut G guru mempunyai PMM parform kurikulum merdeka mengajar sehingga kepala sekolah bisa memantau pembelajaran dan menilai kinerja guru, serta guru mengaplod modul terhadap kepala sekolah nanti akan bacara oleh kepala sekolah secara langsung serta dapat menilai kinerja kita di sekolah.

Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam memantau dan menilai kinerja guru Kepala sekolah melakukan pemantauan setiap hari dengan mengawasi secara langsung dan turun ke sekolah dengan cara berkeliling, mengunjungi kelas untuk memantau kinerja guru secara langsung serta mengamati proses pembelajaran untuk mengetahui kemampuan guru serta kepala sekolah menilai kinerja guru dengan SKP (sasaran kerja pegawai) yang di nilai langsung oleh kepala sekolah.

Dalam memantau dan menilai kerja guru disini juga berkaitan dengan teori McClelland (1960) yaitu tentang kebutuhan akan kekuasaan, dengan adanya pemantauan yang di lakukan kepala sekolah di lingkungan sekolah dan proses belajar mengajar di kelas serta memberikan penilaian atas kerja guru sehingga bentuk seorang pemimpin yang memiliki kekuasaan.

## 3) Koordinasi kerja tim

Mengkoordinasi kerja tim adalah suatu proses yang di lakukan untuk mengatur dan mengelola kerja sama antara guru di sekolah untuk menciptakan tujuan pendidikan yang akan di capai.

Kepala sekolah selalu melakukan rapat tim untuk membahas permasalahan yang ada dan membagikan berbagai informasi. Serta melakukan komunikasi terbuka untuk mengetahui kesulitan dan permasalahan yang ada. Kepala sekolah selaku melakukan koordinasi dengan para waka dikeranakan waka merupakan tempat para guru dalam menyampaikan aspirasi mereka sehingga dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada di sekolah.

Melakukan komunikasi yang efektif dengan para guru dengan selalu bekerja sama dengan baik untuk bisa saling support terhadap guru mapel sehingga sinergi terbangun dengan baik dan dapat menjaga ke akrabannya sesama guru dalam mengomunikasikan suatu masalah baik siswa,

pelajaran di dalam kelas dan masih banyak lagi yang kita bahas dalam meningkatkan komunikasi yang baik dengan para guru disekolah. Solusi yang dilakukan kepala sekolah dalam mengkoordinasi kerja tim yaitu dengan melakukan rapat tim untuk membahas permasalahan yang ada dan membagikan berbagai informasi. Serta melakukan komunikasi terbuka untuk mengetahui kesulitan dan permasalahan yang ada.

Mengkoordinasi kerja tim dalam penelitian ini berkaitan dengan teori McClelland (1960) tentang kebutuhan akan afiliasi yaitu suatu dorongan untuk memiliki hubungan interpersonal dan sosial yang dekat dengan orang lain. Individu dengan kebutuhan akan afiliasi tinggi cenderung suka bekerja dalam tim, memiliki keinginan kuat untuk disukai dan diterima, serta menghindari situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Keterkaitan ini dapat dilihat dari kepala sekolah dalam melakukan rapat tim sehingga membentuk suatu dorongan untuk memiliki hubungan dengan para guru dan kepala sekolah. Guru dapat berhubungan baik dan menjaga ke akrabannya dalam menyelesaikan suatu masalah siswa dengan melakukan komunikasi yang efektif.

## KESIMPULAN

Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru di SMP Negeri 11 Samarinda selama ini sudah cukup baik. Kepala sekolah mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan melakukan pemberian motivasi, mengatur lingkungan dan suasana kerja, dan menghargai berbagai prestasi guru. Ini semua sudah dilakukan kepala sekolah dengan baik di SMP Negeri 11 Samarinda. Kemudian, Hambatan yang dihadapi kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru, ada beberapa hambatan yang di hadapi kepala sekolah yaitu hambatan internal kurangnya motivasi dalam diri serta keterbatasan kemampuan ini melupakan penghambat dalam diri. Hambatan eksternal disini dari sarana dan prasarana yang masih ada beberapa yang kurang sehingga membuat tenaga pendidik kurang unruk mengembangkan pembelajaran yang lebih moderen. Setelah itu, upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai motivator dalam peningkatan kinerja guru mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kinerja kemampuan kerja guru, memantau dan menilai kinerja guru dan mengkoordinasi kerja tim di SMP Negeri 11 Samarinda. Adanya upaya yang dilakukan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dapat menambah pemahaman dan pengetahuan gurun dengan adanya pelatihan yang dilakukan kepala sekolah serta membuat guru menjadi semangat dalam mengajar karena adanya pemantauan dan penilaian kinerja guru, dan adanya koordinasi dari kepala sekolah untuk menambah semangat kerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah sebaiknya memberikan tindakan tegas atau memberi hukuman bagi guru yang tidak masuk ke sekolah tanpa keterangan untuk memberikan efek jera dan tidak mengulang kesalahan dikemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aghniyak, N. (2025). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pemasaran Bisnis*, 7(1), 388–410.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Aliyah, M., Ulum, M., & Pamekasan, B.-B. (2024). *Journal Creativity*. 2(1), 3025–7425. <http://creativity.masmubata-bata.com/index.php/creativity>
- Damanik, R. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi berprestasi mahasiswa. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 9(1), 51-55.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., dan Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru Produktif SMK Negeri di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69.
- Dewi, R. (2020). Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Elementary: Islam Teacher Journal*, 8(2), 279–294.
- Faharudin, F. (2025). Peran Lurah Sebagai Paralegal Justice Dalam Pendampingan Hukum. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 4(9), 6219-6230.
- Fanani, A., Ahmad, S., & Rosani, M. (2025). Upaya Peningkatan Kinerja Guru di SMA Negeri 3 Rambang Kuang Kabupaten Ogan Ilir. *Risoma: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan*

- Pendidikan*, 3(2), 112-120.
- Fitrah, M. (2022). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Educator: Jurnal Inovasi Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, 2(2), 175-183.
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64-77.
- Hartawan, H. A. (2020). *History: Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah*. <https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2>
- Imron, M. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru. *Journal Creativity*, 1(1), 41-62.
- Jannah, M., Yuhana, Y., & Hilaiyah, T. (2025). Peran Kepala Sekolah sebagai Leader dalam Mengembangkan Budaya Sekolah. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1), 209-217.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859)*.
- Kuleng, M. M., Ugha, Y., & Harso, A. (2025). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di Smp Negeri 2 Ende. *Jurnal Bersama Ilmu Pendidikan (DIDIK)*, 1(1), 28-35.
- Madona, R., & Setiawan, H. (2024). *Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAU BP Amanatul Ummah Pacet Mojokerto The Role of the Principal as a Motivator in Improving Teacher Performance at SMAU BP Amanatul Ummah Pacet Mojokerto. November, 8056-8064*.
- Mahram, M., Muhammad, M., & Ribahan, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Madrasah, Kompensasi Guru dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru MTS. Palapa: *Jurnal Studi Keislaman dan Ilmu Pendidikan*, 11(1), 58-78.
- Muhammad Fajri, M. R. (2021). Peran Kepala Madrasah Sebagai Leader Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Madrasah Aliyah Swasta Amaliyah Sunggal. *Jurnal Islami, Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 1
- Mushthofa, A., Khizbullah, M. A., & Ramadhani, R. A. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Karakter Siswa Berbasis Profesionalisme Guru. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 35-44.
- Mustafa, P. S. (2024). *Buku Ajar Profesi Keguruan untuk Mahasiswa Pendidikan dan Keguruan*.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Rahmawani, R., & Syahril, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 27-40.
- Rosyad, M. I. (2023). Keefektifan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Sekolah (Studi Kasus Di SDN Kalijudan 1 239 Surabaya). *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 378-391
- Saefudin. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *JMPT: Jurnal Manajemen Pendidikan Tihamah*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.61444/jmpt.v1i1.2>
- Saifullah. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) *Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 600-621.
- Saman, A. M., & Hasanah, E. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Supervisi Akademik Sebagai Upaya Peningkatkan Kompetensi Guru. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1913-1920.
- Sari, N. K., Kurnia, R., & Daulay, Y. K. (2025). Kebijakan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ummul Masakin. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu*, 9(1). 252-258
- Septiwi, E., Hikmah, N., Zahara, F., & Yantoro, Y. (2022). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Peningkatan Kinerja Guru Dan Kompetensi Guru Disekolah Dasar. *Jurnal*

- Pendidikan Glasser*, 6(2), 256. <https://doi.org/10.32529/glasser.v6i2.2010>
- Sonedi. (2018). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru The Role of Principal Leadership in Improving Teacher Performance. *Anterior Jurnal*, 18(1), 13–22. <http://journal.umpalangkaraya.ac.id/index.php/anterior>
- Soro, S. H., Wijayanti, A. H., & Nelda, E. (2024). *Optimalisasi Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Pemberian Tugas Tambahan*. 5, 2171–2180.
- Ulfah, M. (2025). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA PGRI 6 Banjarmasin. *EduCurio: Education Curiosity*, 3(2), 323-327