

PERAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOTIVATOR DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP NEGERI 24 KOTA JAMBI

Fairus Rizky¹, Denny Denmar², Yudo Handoko³
^{1,2,3} Universitas Jambi, Indonesia

Email: fairusrizky751@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i2.1984>

Sections Info

Article history:

Submitted: 27 January 2026

Final Revised: 11 February 2026

Accepted: 16 March 2026

Published: 30 April 2026

Keywords:

Headmaster

Motivator

Teacher Performance



ABSTRAK

The principal plays a central role in improving teacher performance through motivation, guidance, and the creation of a conducive work environment. However, several issues arise, such as inconsistent use of E-Performance technology and differences in teacher readiness to improve their professionalism, which remain obstacles. This study aims to describe the experiences of the principal as a motivator at SMP Negeri 24 Jambi City in improving teacher performance, teacher performance at SMP Negeri 24 Jambi City, and supporting and inhibiting factors from a managerial and organizational perspective. The method used in this study is qualitative phenomenology by collecting data from in-depth interviews with the principal, vice principal, teachers, and students, which were then confirmed by data triangulation. The results of the study indicate that the principal plays a role as a motivator through providing psychological motivation, being a role model for the principal, implementing academic supervision, and implementing teacher professional development activities. These roles have an impact on improving teacher performance in systematically planning and preparing learning materials, although the use of learning outcome evaluation has not been carried out consistently.

ABSTRAK

Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi, arahan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, ada beberapa masalah yang muncul seperti penggunaan teknologi E-Kinerja yang tidak selalu konsisten dan perbedaan kesiapan guru dalam meningkatkan profesionalisme mereka masih menjadi hambatan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengalaman yang dialami oleh Kepala Sekolah sebagai motivator SMP Negeri 24 Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja guru, kinerja guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi serta faktor pendukung dan faktor penghambat dari sisi manajerial dan organisasional. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kualitatif fenomenologi dengan cara mengumpulkan data dari wawancara mendalam dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan siswa, yang kemudian dikonfirmasi dengan triangulasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala Sekolah berperan sebagai motivator melalui pemberian motivasi psikologis, keteladanan Kepala Sekolah, pelaksanaan supervisi akademik, dan melaksanakan kegiatan pengembangan profesional guru. Peran tersebut berdampak pada peningkatan kinerja guru dalam merencanakan dan mempersiapkan perangkat pembelajaran secara sistematis, meskipun penggunaan evaluasi hasil belajar belum dilakukan secara konsisten.

Kata kunci: Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Kepala Sekolah memegang peranan krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui optimalisasi kinerja guru yang mencakup pemberian dorongan, arahan, motivasi, bimbingan, serta pemantauan yang konsisten. Kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan kepuasan kerja tim melalui komunikasi aktif, tata kelola administrasi yang transparan, serta penyediaan ruang bagi pengembangan profesional guru (Hartinah et al., 2021). Fenomena keberhasilan kepemimpinan sebagai motivator telah banyak didokumentasikan, seperti di SD Negeri 1 Tangkil-Ciamban dan SMP Negeri 11 Samarinda, di mana pemberian insentif dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif terbukti efektif mendorong inovasi serta komitmen guru dalam proses pembelajaran (Sumitra & Qomariyah, 2025 dan Salamah et al., 2025).

Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan akuntabilitas, penggunaan sistem digital seperti aplikasi E-Kinerja mulai diintegrasikan untuk meningkatkan disiplin dan efisiensi pelaporan kinerja aparatur sipil negara di berbagai instansi. Meskipun implementasi teknologi ini menghadapi tantangan berupa keterbatasan infrastruktur dan literasi teknologi, keberadaannya secara signifikan mampu mengubah struktur birokrasi menjadi lebih sistematis dan terfokus (Gae & Ardiansyah, 2025). Dalam konteks pendidikan, integrasi antara motivasi kepemimpinan dan dukungan sistem digital menjadi sangat relevan guna memastikan guru menjalankan tugas profesionalnya sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam regulasi, seperti UU RI No.14 tahun 2005 dan Permendikbud Ristek Nomor 40 Tahun 2021 (Pengembangan & Bkpsdm, 2025).

Kinerja guru merupakan pilar utama dalam menjamin kualitas pembelajaran di sekolah, mengingat guru adalah garda terdepan dalam implementasi kurikulum. Menurut (Mulyasa, 2022), kualitas pendidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan potensi guru melalui penciptaan iklim kerja yang kondusif dan pemberian motivasi yang berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen pendidikan di Indonesia, peran kepala sekolah sebagai motivator bukan sekadar memberi semangat, melainkan mencakup kemampuan untuk melakukan supervisi klinis yang mampu mendiagnosis hambatan profesional guru (Mulyani & Suyatno, 2021).

Penelitian oleh (Wahyuddin, 2022) menegaskan bahwa motivasi kerja guru memiliki korelasi yang signifikan terhadap disiplin dan efektivitas proses belajar mengajar. Lebih lanjut, (Danim, 2022) berpendapat bahwa kepemimpinan kependidikan harus mampu mentransformasi sekolah menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*), di mana guru didorong untuk terus memperbarui kompetensinya melalui kolaborasi sejawat. Strategi ini sejalan dengan temuan (Purwanto & Asbari, 2020; Hidayat & Patras, 2022) yang menyatakan bahwa keterlibatan kepala sekolah dalam memfasilitasi forum diskusi guru terbukti lebih efektif dalam meningkatkan mutu instruksional dibandingkan hanya melalui instruksi administratif. Hal ini menjelaskan bahwa peran kepala sekolah di SMP Negeri 24 Kota Jambi bukan hanya sekedar tugas administrasi biasa, tetapi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran (Mulyani & Suyatno, 2021; Wahyuddin, 2022).

Artikel ini juga meneliti bagaimana Kepala Sekolah dapat memantau, memberikan pelatihan, dan membentuk tempat kolaborasi seperti Komunitas Belajar (Kombel) dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) secara bersamaan. Kebaruan penelitian ini menjelaskan tentang cara Kepala Sekolah bekerja sama untuk memotivasi guru melalui kegiatan workshop dan komunitas belajar. Hal ini belum banyak dibahas dalam studi sebelumnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji lebih dalam peran Kepala Sekolah sebagai motivator, menilai kinerja guru, serta menemukan faktor pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam upaya meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 24 Kota

Jambi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali secara mendalam esensi pengalaman hidup dan persepsi partisipan terkait fenomena kepemimpinan (Creswell, 2009). Fokus utama penelitian adalah memahami peran Kepala Sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer yang diperoleh melalui interaksi langsung dengan informan penting, serta data sekunder berupa dokumen internal sekolah, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan peraturan yang relevan (Nashrullah, 2023). Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria kepemilikan informasi yang kaya dan relevan terhadap fokus kajian (Sugiyono, 2023). Partisipan yang dipilih meliputi Kepala Sekolah, Wakil Bidang Kurikulum, Wakil Bidang Sarana Prasarana (SDP), enam orang guru (mewakili kategori senior dan junior dari setiap jenjang kelas), serta tiga orang siswa dari setiap tingkatan kelas untuk mendukung prinsip triangulasi data (Soesana, 2023).

Teknik pengumpulan data dilaksanakan melalui tiga instrumen utama, yaitu observasi partisipatif, wawancara semiterstruktur, dan studi dokumentasi. Observasi difokuskan pada aspek pemberian motivasi psikologis, keteladanan pimpinan, pelaksanaan supervisi akademik, serta dukungan pengembangan profesional guru. Wawancara mendalam dilakukan menggunakan pedoman wawancara yang fleksibel untuk mengeksplorasi jawaban informan secara lebih luas, dengan bantuan alat perekam suara dan catatan lapangan untuk menjamin akurasi data. Sementara itu, dokumentasi dilakukan terhadap foto kegiatan, arsip kebijakan sekolah, dan hasil workshop sebagai bukti fisik pendukung temuan lapangan (Sugiyono, 2023).

Untuk menjamin keabsahan data, peneliti menerapkan teknik triangulasi yang meliputi triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Proses ini dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai informan, mencocokkan hasil wawancara dengan temuan observasi, serta melakukan pengecekan ulang dalam situasi yang berbeda untuk mencapai kejenuhan data yang kredibel. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis secara interaktif dan berkelanjutan menggunakan model Miles dan Huberman (1984), yang mencakup tiga tahapan utama: reduksi data untuk merangkum dan memilah informasi relevan, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif untuk melihat pola keterkaitan antar-kategori, serta penarikan simpulan dan verifikasi untuk menghasilkan jawaban yang valid atas tujuan penelitian (Sugiyono, 2023). Secara prosedural, penelitian ini menempuh tahap pra-lapangan, tahap pekerjaan lapangan, hingga tahap analisis akhir untuk memastikan seluruh temuan tersaji secara sistematis dan ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator di SMP Negeri 24 Kota Jambi

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kepala Sekolah SMP Negeri 24 Kota Jambi menjalankan peran motivator melalui empat dimensi utama. *Pertama*, pemberian motivasi psikologis dilakukan melalui komunikasi persuasif berupa apresiasi verbal, pujian, dan dorongan langsung baik dalam forum formal maupun interaksi spontan harian. Informan EM (Kepala Sekolah) menekankan pentingnya keterlibatan aktif pimpinan dalam kegiatan bersama agar dorongan yang diberikan tidak sekadar menjadi instruksi, melainkan tindakan

nyata. Hal ini diperkuat oleh informan RE (Wakil SDP) yang menjelaskan bahwa sekolah lebih mengedepankan penghargaan simbolis melalui pujian dan publikasi prestasi di media sosial sekolah dibandingkan pemberian hadiah fisik, sesuai dengan semangat kurikulum saat ini. Respon guru terhadap pendekatan ini menunjukkan adanya peningkatan rasa percaya diri dan tanggung jawab profesional.

Kedua, aspek keteladanan pimpinan menjadi instrumen motivasi yang signifikan. Observasi lapangan menunjukkan konsistensi Kepala Sekolah dalam disiplin waktu, di mana pimpinan hadir sebelum pukul 07.00 WIB untuk menyambut warga sekolah. Keteladanan ini juga tercermin dalam keterlibatan langsung pada kegiatan gotong royong dua mingguan, di mana pimpinan bertindak sebagai penggerak utama. Untuk menjaga kedisiplinan guru, Kepala Sekolah memanfaatkan teknologi pemantauan jarak jauh melalui CCTV yang terpasang di setiap ruang kelas serta melakukan komunikasi pribadi melalui pesan singkat jika ditemukan ketidakdisiplinan. Meskipun demikian, temuan observasi mencatat bahwa tingkat ketegasan dalam pemberian konsekuensi masih perlu ditingkatkan agar pengawasan tidak hanya bersifat pemantauan, tetapi juga penegakan aturan yang berkelanjutan.

Ketiga, pelaksanaan supervisi akademik dilakukan secara berkala satu kali dalam setiap semester. Proses ini mencakup pemeriksaan perangkat pembelajaran dan observasi langsung di dalam kelas dari awal hingga akhir sesi. Informan AY dan ES mencatat bahwa hasil supervisi diikuti dengan pemberian catatan evaluasi dan bimbingan pribadi untuk memperbaiki kualitas instruksional. *Keempat*, dukungan terhadap pengembangan profesional guru diwujudkan melalui fasilitasi berbagai kegiatan seperti In-House Training (IHT), workshop, serta penguatan Komunitas Belajar (Kombel) dan MGMP sekolah. Kepala Sekolah memberikan ruang bagi guru untuk saling bertukar solusi atas kendala mengajar, yang menurut informan DW, sangat berdampak pada pembaruan pengetahuan guru mengenai sistem penilaian dan perkembangan kurikulum terbaru.

Tabel 4.1. Peran kepala sekolah sebagai motivator di SMP Negeri 24 Kota Jambi

Dimensi Motivasi	Bentuk Implementasi	Media/Instrumen
Psikologis	Apresiasi verbal dan pujian harian.	Komunikasi langsung & media sosial sekolah.
Keteladanan	Kedisiplinan waktu (hadir ssebelum 07.00) dan keterlibatan dalam gotong royong.	CCTV & kehadiran fisik pemimpin.
Supervisi	Pemeriksaan perangkat dan observasi kelas (1x per semester).	Lembar instrumen supervisi & catatan evaluasi.
Pengembangan Profesi Guru	Fasilitas diklat dan penguatan forum diskusi guru.	IHT, Workshop, MGMP, dan Kombel.

Kinerja Guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi

Indikator kinerja guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi menunjukkan capaian yang terukur pada beberapa aspek utama. Dalam hal perencanaan dan persiapan pengajaran, guru secara disiplin menyusun perangkat pembelajaran lengkap seperti ATP, Prota, Prosem, dan Modul Ajar di awal semester. Kerja sama kolaboratif melalui MGMP menjadi kunci dalam sinkronisasi dokumen kurikulum tersebut. Observasi menunjukkan kesiapan guru sebelum memasuki kelas, ditandai dengan peninjauan materi dan persiapan media yang akan digunakan. Kepala Sekolah berperan memastikan kualitas dokumen ini melalui pemeriksaan rutin sebelum pembelajaran dimulai.

Pada aspek penguasaan materi dan strategi mengajar, guru menunjukkan upaya aktif dalam memperdalam referensi melalui berbagai sumber literatur digital dan pelatihan mandiri. Strategi mengajar yang diterapkan berupaya menyesuaikan dengan karakteristik siswa, termasuk penggunaan teknik ice breaking dan kuis untuk menjaga konsentrasi siswa pada jam pelajaran siang. Namun, penelitian menemukan adanya disparitas kemampuan; sebagian guru masih cenderung menggunakan metode ceramah konvensional tanpa variasi yang memadai. Secara administratif, pengelolaan kelas didukung oleh penggunaan "Buku Agenda Terpadu" yang mengintegrasikan daftar hadir, daftar nilai, dan jurnal harian, sehingga proses penilaian formatif dan sumatif terdokumentasi secara sistematis dan selaras dengan indikator ketercapaian tujuan pembelajaran yang telah dirancang dalam RPP.

Aspek pemberian tugas kepada siswa dilaksanakan sebagai bagian integral dari proses evaluasi untuk memastikan ketercapaian tujuan pembelajaran. Guru secara konsisten menyusun tugas yang selaras dengan indikator dalam RPP sebagai alat ukur efektivitas pemahaman materi. Strategi diferensiasi telah diterapkan melalui pemberian variasi tugas yang berbeda untuk kelompok remedial dan pengayaan guna mengakomodasi keberagaman kecepatan belajar siswa. Implementasi tugas mencakup berbagai instrumen seperti kuis, permainan edukatif, soal esai, hingga asesmen praktik yang dirancang untuk menjaga antusiasme siswa. Dari perspektif siswa, instruksi yang diberikan dinilai cukup jelas dan memiliki tingkat tantangan yang mampu mendorong kemampuan berpikir kritis. Observasi lapangan mengonfirmasi bahwa guru aktif memberikan bimbingan langsung saat siswa mengalami kesulitan, meskipun intensitas variasi metode pemberian tugas masih menunjukkan perbedaan kapasitas antar-individu pengajar.

Kemampuan mengelola kelas menunjukkan hasil yang cukup optimal melalui penciptaan lingkungan belajar yang kondusif. Hal ini diawali dengan penataan ruang yang nyaman serta pembentukan komunikasi interpersonal yang efektif sebelum memasuki materi inti. Untuk mengatasi kejenuhan, terutama pada jam pelajaran siang, guru menerapkan teknik ice breaking, penggunaan media visual, serta gaya penyampaian materi yang interaktif. Keberadaan permainan edukatif terbukti efektif meningkatkan antusiasme siswa dan mempermudah pemahaman konsep. Namun, temuan observasi mencatat bahwa penggunaan metode variatif ini belum sepenuhnya merata. Sebagian guru masih cenderung menggunakan pola interaksi satu arah, yang mengakibatkan pengelolaan kelas di beberapa sesi terasa kurang dinamis dan belum mencapai potensi maksimalnya.

Pada aspek penilaian dan evaluasi, guru telah mengimplementasikan asesmen formatif dan sumatif secara sistematis. Penilaian dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan partisipasi aktif, sikap, dan keaktifan siswa selama proses pembelajaran, bukan sekadar terpaku pada hasil ujian akhir. Evaluasi berkala, mulai dari penilaian harian hingga ujian semester, berfungsi sebagai landasan dalam merencanakan strategi instruksional yang lebih tepat di masa depan. Meski prosedur penilaian telah berjalan sesuai regulasi, pemanfaatan hasil evaluasi sebagai instrumen refleksi mandiri untuk perbaikan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan masih perlu ditingkatkan konsistensinya oleh seluruh staf pengajar.

Tabel 4.2 Kinerja Guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi

Indikator kinerja	Kondisi Saat Ini	Catatan Evaluasi
Perencanaan	Sangat Baik	Dokumen (ATP, Modul ajar) lengkap melalui M.GMP
Penguasaan	Baik	Guru aktif literasi digital, namun metode ceramah masih

Materi		dominan.
Pemberian Tugas	Baik	Sudah ada diferensiasi tugas (remedial/ pengayaan).
Pengelolaan Kelas	Baik	Penggunaan <i>ice breaking</i> efektif pada pembelajaran jam siang .
Evaluasi	Cukup	Administrasi melalui buku agenda terpadu sudah sistematis.

Faktor Pendukung dan Penghambat Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator

Faktor pendukung utama peran Kepala Sekolah sebagai motivator bersumber dari koordinasi yang harmonis antara pimpinan, wakil Kepala Sekolah, dan staf pengajar. Lingkungan kerja yang aman, kejelasan pembagian tugas, serta implementasi sistem E-Kinerja menjadi fondasi teknis yang meningkatkan transparansi dan etos kerja. Komunikasi dua arah yang terbuka memungkinkan guru merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan sekolah, yang secara psikologis memperkuat komitmen organisasi. Temuan observasi memperlihatkan adanya iklim kekeluargaan dan dukungan manajerial yang rutin melalui kegiatan supervisi akademik serta fasilitasi program pengembangan profesional seperti workshop dan komunitas belajar.

Di sisi lain, terdapat faktor penghambat yang perlu menjadi perhatian manajerial. Hambatan internal muncul dari resistensi sebagian individu terhadap perubahan serta rendahnya inisiatif mandiri untuk memperbarui kompetensi profesional secara berkelanjutan. Masalah kedisiplinan dan kecenderungan mempertahankan pola pikir lama menjadi tantangan dalam proses transformasi kualitas akademik di sekolah. Secara eksternal, keterbatasan fasilitas menjadi kendala teknis yang krusial, ditandai dengan terbatasnya ketersediaan proyektor dibandingkan jumlah ruang kelas yang ada. Kondisi ini, ditambah dengan akses internet yang belum menjangkau seluruh area kelas, menjadi hambatan bagi Kepala Sekolah dalam memotivasi guru untuk menerapkan pembelajaran berbasis teknologi digital secara menyeluruh dan optimal.

Tabel 4.3 Faktor Pendukung dan Penghambat di SMP Negeri 24 Kota Jambi

Kategori	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Internal	Komunikasi dua arah & suasana kerja kekeluargaan.	Resistensi Perubahan & pola pikir konvensional.
Teknis/Fasilitas	Implementasi E-Kinerja & supervisi rutin.	Kurangnya proyektor & akses internet terbatas.
Organisasi	Koordinasi harmonis antar bawahan dan pimpinan.	Kedisiplinan guru yang belum konsisten.

Pembahasan

Interpretasi terhadap hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Kepala Sekolah SMP Negeri 24 Kota Jambi sebagai motivator merupakan instrumen krusial dalam menggerakkan kapabilitas guru untuk melaksanakan proses pembelajaran yang produktif. Keberhasilan peran ini manifestasikan melalui penciptaan hubungan kerja yang harmonis dan lingkungan kerja yang kondusif. Secara teoretis, hal ini sejalan dengan pandangan bahwa Kepala Sekolah yang kompeten mampu menumbuhkan inovasi dan semangat kerja melalui komunikasi interpersonal yang lancar (Darmansah, 2024). Motivasi yang efektif, yang mencakup dukungan interpersonal dan profesional, terbukti tidak hanya memperbaiki kinerja guru secara individual tetapi juga berkorelasi positif terhadap hasil belajar siswa secara

keseluruhan (Dewi, 2025).

Pemberian motivasi psikologis di SMP Negeri 24 Kota Jambi diimplementasikan melalui arahan langsung, apresiasi verbal, dan penguatan nilai-nilai kebersamaan. Penggunaan pujian dan ucapan terima kasih sebagai bentuk penghargaan simbolis selaras dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, di mana pemenuhan kebutuhan akan penghargaan (*esteem needs*) mampu meningkatkan tanggung jawab profesional guru. Selain itu, temuan ini memperkuat Teori Dua Faktor Herzberg yang menekankan pentingnya pengakuan non-finansial dalam menjaga motivasi intrinsik (Mulyasa, 2022). Meskipun demikian, bukti di lapangan menunjukkan bahwa motivasi psikologis ini masih perlu diversifikasi dalam bentuk penghargaan agar tidak hanya bersifat situasional, mengingat masih ditemukannya guru yang belum optimal dalam variasi metode pembelajaran.

Aspek keteladanan pimpinan menjadi pilar kedua dalam meningkatkan kinerja melalui pengaruh ideal (*idealized influence*). Kepala Sekolah telah memposisikan diri sebagai model peran melalui disiplin waktu dan keterlibatan aktif dalam kegiatan sekolah. Merujuk pada teori kepemimpinan transformasional dari Bass & Avolio, pemimpin yang menunjukkan perilaku disiplin secara konsisten akan mendorong pengikutnya untuk meniru sikap tersebut secara sukarela. Namun, terdapat celah dalam penegakan disiplin yang memerlukan ketegasan lebih tinggi. Sebagaimana dikemukakan (Wahjosumidjo, 2021), kepemimpinan bukan sekadar administrasi, melainkan langkah nyata dalam membimbing dan memberi contoh profesionalisme. Oleh karena itu, keteladanan di SMP Negeri 24 Kota Jambi harus diimbangi dengan ketegasan yang rutin agar internalisasi nilai tanggung jawab dapat berjalan lebih efektif (Haryaka, 2024).

Strategi peningkatan kinerja selanjutnya diwujudkan melalui supervisi akademik dan pengembangan profesional. Supervisi yang dilakukan melalui observasi kelas satu kali per semester bertujuan untuk membina kemampuan instruksional guru tanpa mencari kesalahan, sesuai dengan prinsip supervisi klinis yang edukatif (Mulyasa, 2022). Hasil supervisi ini memberikan peta kekuatan dan kelemahan guru yang kemudian ditindaklanjuti dengan dukungan pengembangan profesi seperti workshop, MGMP, dan In-House Training (IHT). Langkah ini selaras dengan manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa peningkatan mutu pembelajaran adalah proses berkelanjutan yang memerlukan dukungan akses terhadap pengetahuan baru (Daryanto, 2021). Meski telah berjalan secara teratur, efektivitas pengembangan profesional ini masih menghadapi tantangan berupa keterbatasan waktu dan partisipasi guru yang belum merata (Zikri & Ustman, 2023).

Secara komprehensif, pembahasan ini memberikan arah bagi pengembangan manajemen sekolah di masa depan. Metode baru dalam supervisi yang lebih rutin dan diversifikasi penghargaan menjadi aspek yang perlu diperkuat. Penjelasan atas kendala fasilitas dan waktu dalam penelitian ini memberikan pemahaman bahwa motivasi dari Kepala Sekolah memerlukan dukungan sistemik agar kinerja guru dapat berkembang secara maksimal. Sinergi antara pemberian motivasi psikologis, keteladanan yang konsisten, supervisi yang membimbing, dan peluang pengembangan diri merupakan prasyarat utama bagi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas di SMP Negeri 24 Kota Jambi. Kinerja Guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi.

Kinerja guru merupakan manifestasi dari keberhasilan proses instruksional di kelas serta tanggung jawab profesional dalam meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Di SMP Negeri 24 Kota Jambi, kinerja guru tecermin melalui beberapa indikator fundamental yang mencakup aspek perencanaan hingga evaluasi. Sejalan dengan pandangan (Regina, 2023), kinerja bukan sekadar tindakan di dalam kelas, melainkan kapabilitas menyeluruh yang mencerminkan tanggung jawab guru terhadap bimbingan siswa.

Dalam aspek perencanaan dan persiapan pengajaran, guru telah menunjukkan kemampuan yang cukup baik dengan menyusun perangkat pembelajaran lengkap seperti Alur Tujuan Pembelajaran (ATP) dan modul ajar sebelum proses edukasi dimulai. Perencanaan ini berfungsi sebagai panduan dan alat kontrol yang krusial untuk memastikan pembelajaran berjalan fokus dan efisien (Sanjaya, 2023). Bukti lapangan menunjukkan bahwa guru secara rutin memperbaiki perangkat ajar melalui pemantauan akademik Kepala Sekolah, yang memperkuat kesiapan mereka dalam menciptakan suasana kelas yang teratur (Kurniasari, 2025).

Penguasaan materi dan strategi mengajar menjadi dimensi selanjutnya yang menentukan efektivitas pembelajaran. Guru di SMP Negeri 24 Kota Jambi telah berupaya memperkaya literatur melalui berbagai sumber digital dan kegiatan pengembangan profesi. Kemampuan pedagogik dan profesional ini memungkinkan guru untuk mentransformasikan materi yang luas menjadi penjelasan yang terukur dan mudah dimengerti (Mulyasa, 2021). Penggunaan strategi yang bervariasi terbukti mampu meminimalkan kejenuhan siswa, selaras dengan prinsip bahwa pemahaman materi yang mendalam mempermudah guru dalam memilih metode yang sistematis dan sesuai dengan tujuan rencana pembelajaran (Wulandari, 2021).

Pemberian tugas kepada siswa di sekolah ini dilaksanakan sebagai instrumen untuk memperdalam pemahaman dan melatih kemandirian belajar. Guru merancang tugas yang beragam, mulai dari praktik hingga permainan edukatif, yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan siswa melalui pendekatan remedial dan pengayaan (Yoedo & Cladius, 2024). Sementara itu, dalam hal pengelolaan kelas, guru menunjukkan kemampuan yang optimal dalam menciptakan atmosfer belajar yang nyaman dan aktif melalui komunikasi interpersonal yang ramah dan disiplin kehadiran. Meski demikian, konsistensi dalam penerapan strategi pengaturan kelas masih perlu ditingkatkan agar dinamika belajar tetap stabil (Azaria, 2025). Terakhir, pada aspek evaluasi, guru telah menerapkan penilaian formatif dan sumatif yang mencakup dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik. Hasil evaluasi ini tidak hanya menjadi tolok ukur hasil akhir, tetapi juga berfungsi sebagai umpan balik untuk penyempurnaan metode pembelajaran di masa depan (Widoyoko, 2023).

Faktor Pendukung dan Penghambat Kepala Sekolah sebagai Motivator

Efektivitas peran Kepala Sekolah sebagai motivator di SMP Negeri 24 Kota Jambi dipengaruhi oleh interaksi antara faktor pendukung dan penghambat. Faktor pendukung utama meliputi adanya kerja sama dan komunikasi dua arah yang harmonis antara pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan. Lingkungan kerja yang aman, dukungan penuh pimpinan terhadap kebutuhan guru, serta pemanfaatan sistem E-Kinerja (Sagala, 2022) dan forum pengembangan profesi seperti MGMP dan IHT menjadi stimulus positif bagi peningkatan etos kerja (Uno, 2023). Keberadaan iklim organisasi yang menghargai peran guru terbukti mampu menumbuhkan rasa memiliki yang kuat, sehingga guru terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal (Priansa, 2023).

Namun, upaya motivasional ini masih menghadapi beberapa hambatan signifikan. Kendala internal bersumber dari rendahnya disiplin dan motivasi sebagian individu guru dalam mengembangkan diri, serta adanya resistensi terhadap perubahan akibat pola pikir konvensional yang sulit beradaptasi dengan inovasi pendidikan terkini (Mulyasa, 2021). Selain itu, hambatan eksternal berupa keterbatasan sarana prasarana, seperti jumlah proyektor LCD yang tidak memadai dan akses internet yang belum merata, menjadi tantangan teknis yang menghambat kreativitas guru dalam mengelola pembelajaran berbasis teknologi. Keterbatasan fasilitas ini secara langsung dapat menurunkan efisiensi proses

belajar mengajar meskipun guru memiliki motivasi yang tinggi (Kompri, 2021). Oleh karena itu, sinergi antara peningkatan manajerial Kepala Sekolah dan pemenuhan sarana fisik menjadi syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan kinerja guru yang sempurna.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menyimpulkan bahwa peran Kepala Sekolah SMP Negeri 24 Kota Jambi sebagai motivator telah diimplementasikan dengan cukup baik melalui pendekatan kepemimpinan suportif yang mencakup pemberian motivasi psikologis, keteladanan manajerial, fasilitasi pengembangan profesional, serta pelaksanaan supervisi akademik. Strategi motivasi lisan dan simbolis, seperti apresiasi di media sosial, terbukti efektif menjaga semangat kerja guru meskipun di tengah keterbatasan sarana fisik. Namun, aspek pengawasan dan supervisi akademik masih memerlukan penguatan dalam hal frekuensi kunjungan kelas agar proses evaluasi instruksional menjadi lebih konsisten dan terukur.

Kinerja guru secara umum telah menunjukkan kualitas yang tersusun dengan baik, terutama dalam hal perencanaan pembelajaran kolaboratif melalui forum MGMP dan pengelolaan kelas yang disiplin. Meskipun demikian, terdapat ruang perbaikan pada variasi metode mengajar untuk mengurangi dominasi metode ceramah dan optimalisasi penggunaan hasil evaluasi pembelajaran sebagai dasar refleksi berkelanjutan. Faktor pendukung utama dalam proses ini adalah adanya komunikasi terbuka dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, sementara hambatan yang signifikan terletak pada pola pikir konvensional sebagian tenaga pendidik serta keterbatasan fasilitas digital seperti unit proyektor dan akses internet yang belum merata.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa keberhasilan motivasi Kepala Sekolah harus didukung oleh keseimbangan antara pendekatan persuasif-psikologis dengan ketersediaan infrastruktur pendukung yang memadai. Saran bagi institusi adalah perlunya penjadwalan supervisi yang lebih berkala serta pengadaan sarana digital untuk menyeimbangkan tuntutan administrasi yang kini serba digital. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan rujukan untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai efektivitas kepemimpinan tegas dalam meningkatkan disiplin profesional guru atau membandingkan strategi motivasi pada sekolah dengan tantangan geografis dan fasilitas yang berbeda.

REFERENSI

- Azaria, R., Luthfia, A. Z., Aini, A. N., Sa'adah, B., Wulandari, C., Nurazizah, C. H., & Iskandar, S. (2025). PENDEKATAN DAN STRATEGI PENGELOLAAN KELAS SEBAGAI UPAYA MENCIPTAKAN SUASANA BELAJAR YANG KONDUSIF DI SEKOLAH DASAR. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 452-464.
<https://doi.org/10.23969/jp.v10i04.39163>
- Creswell, J.W.(2009). *Desain: Qualitative, Quantitatif, And Mixed Methods Approaches*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Darmansah, T., Siregar, M., Affandi, R. H., & Salsabina, L. (2024). *Pengembangan Kinerja Guru Melewati Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah*.
<https://doi.org/10.56832/pema.v4i3.570>
- Daryanto. (2021). *Supervisi Dan Pengembangan Profesional Guru*. Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi Nurhasanah Nasution. (2023). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Di UPT SPF SD Negeri 101776 Sampali. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 1(2), 133-139.
<https://doi.org/10.55606/jubpi.v1i2.1386>

- Hartinah, S., Arbaini, W., Arsil, A., & Hamengkubuwono, H. (2020). Kepala Sekolah Sebagai Motivator: Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di Mts N 01 Kepahiang. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 217-233. <https://doi.org/10.30868/im.v3i2.839>
- Haryaka, U. (2024). Strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Budi Luhur Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 61-72. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v4i1.3350>
- Hidayat, R., & Patras, Y. E. (2022). Leadership of the School Principal in Increasing Teacher Professionalism through Clinical Supervision. *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), 145-156. <https://doi.org/10.15575/jpi.v8i2.19342>
- Kurniasari, D., Puspitasari, S., Fitria, S. S. A. L., Firdaussiyah, A., Sihombing, Y. J., & Astuti, D. P. (2025). Peran Perencanaan Pembelajaran dalam Meningkatkan Kemampuan Guru Mengelola Kelas pada Pembelajaran IPS. Tut Wuri Handayani: *Jurnal Keguruan dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 87-97. <https://doi.org/10.59086/jkip.v4i2.740>
- Miles, M.B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitatif Data Analisis*: Beverly Hills, CA: Sage Publications
- Mulyasa. (2021). *Menjadi Guru Penggerak Merdeka Belajar*. Bumi Aksara.
- Mulyani, H., & Suyatno, S. (2021). The Effect of Principal's Situational Leadership and Work Motivation on Teacher's Performance. *International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 10(1), 324-331. <http://doi.org/10.11591/ijere.v10i1.20980>
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., & Fahyuni, E. F. Nurdyansyah, RSU (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan*.
- Pengembangan, D., & Bkpsdm, E. D. I. (2025). *Optimalisasi Implementasi Aplikasi E-Kinerja*. 53-62.
- Priansa, D. J., & Somad, R. (2022). *Manajemen supervisi dan kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A., & Asbari, M. (2020). The Roles of Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Teacher's Performance. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 56-65. <https://doi.org/10.7777/jiemar.v1i1.28>
- Regina, S, Rizana, S., & Saputra, A A (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membentuk Karakter Disiplin Pemampu Didik di SD Negeri 157 Palembang. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 701), 12-19. <https://doi.org/10.35706/wkip.v7101.9217>
- Sagala, S. (2022). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan: pembuka ruang kreativitas, inovasi dan pemberdayaan potensi sekolah dalam sistem otonomi sekolah*.
- Sanjaya (2023). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*
- Saputri, Y. M. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Balongsari di Kota Mojokerto. *KAMBOTI: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 3(2), 28-35. <https://doi.org/10.51135/kambotivol3issue2page28-35>.
- Soesana, A., Subakti, H., karwanto, K., Fitri, A., Kuswandi, S., Sastri, L., ... & Lestari, H. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Sugiyono.2023. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed methods) Dengan 9 Desain*. Bandung: Alfabeta cv.

- Syafaruddin, S., Mesiono, M., & Lubis, M. S. (2021). Principal's Strategy in Improving Teacher Performance through Work Discipline at SMP Negeri 1 Medan. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 512-525.
<https://doi.org/10.31538/ndh.v6i3.1678>
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahyuddin, W. (2022). The Influence of Principal Leadership Style and Teacher Work Motivation on Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 55(1), 101-112.
<https://doi.org/10.23887/jpp.v55i1.43265>
- Widoyoko, E. P. (2023). *Evaluasi program pembelajaran*. Yogyakarta: pustaka pelajar, 238.
- Wulandari, S. (2021). Optimalisasi penguasaan materi pelajaran dan kemampuan mengelola kelas dalam meningkatkan kompetensi mengajar guru pendidikan agama Islam. *Chalim Journal of Teaching and Learning*, 1(2), 129-137.
<https://doi.org/10.31538/cjotl.v1i2.134>
- Yoedo, Y. C., & Claudius, J. A. (2024). Keyakinan guru dalam pemberian tugas proyek. *Aletheia Christian Educators Journal*, 5(1), 1-7.
<https://doi.org/10.9744/aletheia.5.1.1-7>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

