

BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Tempat Penelitian

4.1.1 Kondisi Umum SDIT Almaka

SDIT Almaka adalah lembaga pendidikan yang dinaungi oleh Lembaga Pendidikan Islam Almaka yang beralamat di Jl Peta Selatan. No. 2 Kecamatan Kali deres, Kelurahan Kali deres, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta. SDIT Almaka berdiri pada tanggal 14 April 2009. SDIT Almaka merupakan sekolah dengan konsep “Sekolah Keren Rasa Pesantren” yang dilengkapi dengan segala fasilitas penunjang untuk meningkatkan kompetensi peserta didik. SDIT Almaka berdiri dibawah naungan Yayasan Almansyuriah. Pendiri Yayasan ini yaitu KH. Khaerudin Ahmad, H. Mudini Mansur SH, dan H. Sarmili Syahrial.

4.1.2 Visi Dan Misi SDIT Almaka

Visi SDIT Almaka adalah sebagai berikut: *“Mewujudkan sekolah islam yang terpercaya dalam melahirkan intelektual muslim yang religious, berakhlak mulia, cerdas, kreatif, inovatif, dan berwawasan luas”*

Sedangkan Misi SDIT Almaka, yaitu sebagai berikut:

1. Mengembangkan sikap dan perilaku religious di lingkungan dalam dan luar sekolah
2. Mengembangkan budaya literasi
3. Mengembangkan kreativitas dan inovasi budaya sekolah
4. Mengembangkan strategi pembelajaran yang menantang, menyenangkan, komunikatif tanpa takut salah, dan demokratis
5. Mengupayakan pemanfaatan waktu belajar, sumber daya fisik dan manusia, agar memberikan hasil yang terbaik bagi perkembangan peserta didik

4.1.3 Struktur Organisasi SDIT Almaka

Berikut merupakan struktur tim kerja SDIT Almaka kota Jakarta Barat:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi SDIT Almaka

Struktur organisasi di atas merupakan struktur organisasi SDIT Almaka. Berikut penjelasannya:

1. Yayasan Almaka:

Yayasan merupakan badan tertinggi dalam struktur organisasi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab atas kebijakan dan pengelolaan umum sekolah. Yayasan ini bertanggung jawab atas semua kegiatan pendidikan di sekolah tersebut.

2. Sudin Diknas:

Suku Dinas Pendidikan bertugas untuk mengawasi dan memberikan bimbingan terhadap jalannya pendidikan di sekolah. Mereka memastikan bahwa semua kebijakan dan program yang dijalankan sesuai dengan visi dan misi yayasan.

3. Direktur Pendidikan:

Direktur pendidikan bertugas dalam melaksanakan perencanaan strategis, manajemen pendidikan, dan pengembangan SDM di sekolah.

4. Kepala Sekolah:

Kepala sekolah bertanggung jawab atas keseluruhan operasional sekolah, baik itu administrasi, kurikulum, maupun kesiswaan. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang mengarahkan dan mengkoordinasikan seluruh aktivitas di sekolah.

5. Wakil Kepala Sekolah:

Terdapat beberapa wakil kepala sekolah yang membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas spesifik, seperti Wakil Kepala Sekolah Bidang Kesiswaan dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum. Mereka bertanggung jawab atas bidang mereka masing-masing. Wakasek kesiswaan bertugas untuk membina dan mengawasi perkembangan akademik, sikap, dan perilaku siswa. Sedangkan, Wakasek kurikulum bertugas untuk memastikan kurikulum yang diterapkan sesuai dengan standar pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah dan yayasan. Mereka juga bertanggung jawab atas pengembangan dan evaluasi kurikulum.

6. Komite Sekolah:

Komite sekolah merupakan bagian penting dalam struktur organisasi yang membantu dalam mengawasi dan memberikan saran serta masukan terkait pengelolaan sekolah. Mereka juga sering terlibat dalam kegiatan sekolah yang melibatkan masyarakat.

7. Guru-guru:

Guru – guru terbagi menjadi beberapa kelompok berdasarkan kelas dan mata pelajaran. Mereka bertanggung jawab atas proses belajar mengajar dan mendidik siswa sesuai dengan kurikulum yang ada.

8. Siswa - siswi:

Siswa – siswa merupakan bagian terpenting dari sekolah. Semua kegiatan dan program di sekolah pada akhirnya bertujuan untuk memberikan pendidikan yang terbaik bagi mereka.

Struktur organisasi di atas mencerminkan sebuah sistem yang terkoordinasi dengan baik, di mana setiap komponen memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing untuk mendukung tujuan pendidikan yang diinginkan.

4.1.4 Data Siswa SDIT Almaka

Tahun Ajaran	Semester	Laki - laki	Perempuan	Jumlah	Jumlah Rombel
2020/2021	Ganjil	329	321	650	26
2020/2021	Genap	277	261	538	26
2021/2022	Ganjil	314	286	600	24
2021/2022	Genap	312	286	598	24
2022/2023	Ganjil	300	275	575	24
2022/2023	Genap	299	275	574	24
2023/2024	Ganjil	299	277	576	24
2023/2024	Genap	299	277	576	24

Tabel 4.1 Data siswa SDIT Almaka 5 tahun terakhir

Berikut adalah penjelasan mengenai data siswa SDIT Almaka yang tertera pada tabel di atas. Data ini mencakup jumlah siswa dari tahun ajaran 2020/2021 hingga 2023/2024, baik untuk semester ganjil maupun genap. Data mencatat jumlah siswa laki-laki dan perempuan untuk setiap semester dalam tahun ajaran yang berbeda. Misalnya, pada semester ganjil tahun ajaran 2020/2021, terdapat 329 siswa laki-laki dan 321 siswa perempuan, dengan total 650 siswa. Pada semester genap tahun ajaran 2020/2021, terdapat 277 siswa laki-laki dan 261 siswa perempuan, dengan total 538 siswa.

Jumlah total siswa per semester dihitung dengan menjumlahkan siswa laki-laki dan perempuan, serta mencatat jumlah rombongan belajar (rombel) untuk setiap semester. Misalnya, pada semester ganjil tahun ajaran 2020/2021, terdapat 26 rombel, sedangkan pada semester genap tahun yang sama juga terdapat 26 rombel. Data menunjukkan tren penurunan jumlah total siswa dari semester ganjil ke semester genap dalam setiap tahun ajaran yang disebabkan oleh beberapa faktor,

seperti dari 650 siswa pada semester ganjil 2020/2021 menjadi 538 siswa pada semester genap 2020/2021. Jumlah rombel relatif konsisten pada 24 rombel untuk sebagian besar semester, kecuali pada tahun ajaran 2020/2021 yang memiliki 26 rombel. Secara keseluruhan, data ini memberikan gambaran mengenai jumlah siswa dan distribusinya berdasarkan jenis kelamin serta jumlah rombongan belajar yang ada di SDIT Almaka dalam beberapa tahun ajaran.

4.1.5 Data Guru SDIT Almaka

Tahun Ajaran	Semester	Laki - laki	Perempuan	Jumlah keseluruhan
2020/2021	Ganjil	7	33	40
2020/2021	Genap	7	41	48
2021/2022	Ganjil	7	38	45
2021/2022	Genap	7	38	45
2022/2023	Ganjil	8	34	42
2022/2023	Genap	7	33	40
2023/2024	Ganjil	10	42	52
2023/2024	Genap	11	42	53

Tabel 4.2 Data guru SDIT Almaka 5 tahun terakhir

Data di atas mencakup informasi mengenai jumlah guru dari tahun ajaran 2020/2021 hingga 2023/2024, baik untuk semester ganjil maupun genap. Data tersebut mencatat jumlah guru laki-laki dan perempuan untuk setiap semester. Misalnya, pada semester ganjil tahun ajaran 2020/2021 terdapat 7 guru laki-laki dan 33 guru perempuan, sehingga jumlah keseluruhan guru adalah 40. Jumlah keseluruhan guru dihitung dengan menjumlahkan guru laki-laki dan perempuan.

Terdapat peningkatan jumlah guru secara umum dari tahun ajaran

2020/2021 hingga 2023/2024. Semester genap tahun ajaran 2020/2021 menunjukkan adanya peningkatan jumlah guru dari 40 pada semester ganjil menjadi 48 pada semester genap. Pada tahun ajaran 2023/2024, jumlah keseluruhan guru mencapai 52 pada semester ganjil dan meningkat menjadi 53 pada semester genap. Data ini menunjukkan stabilitas jumlah guru dengan kecenderungan peningkatan jumlah keseluruhan dari tahun ke tahun. Proporsi guru perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan guru laki-laki di setiap semester, memberikan gambaran mengenai distribusi dan perubahan jumlah tenaga pengajar di SDIT Almaka selama lima tahun terakhir.

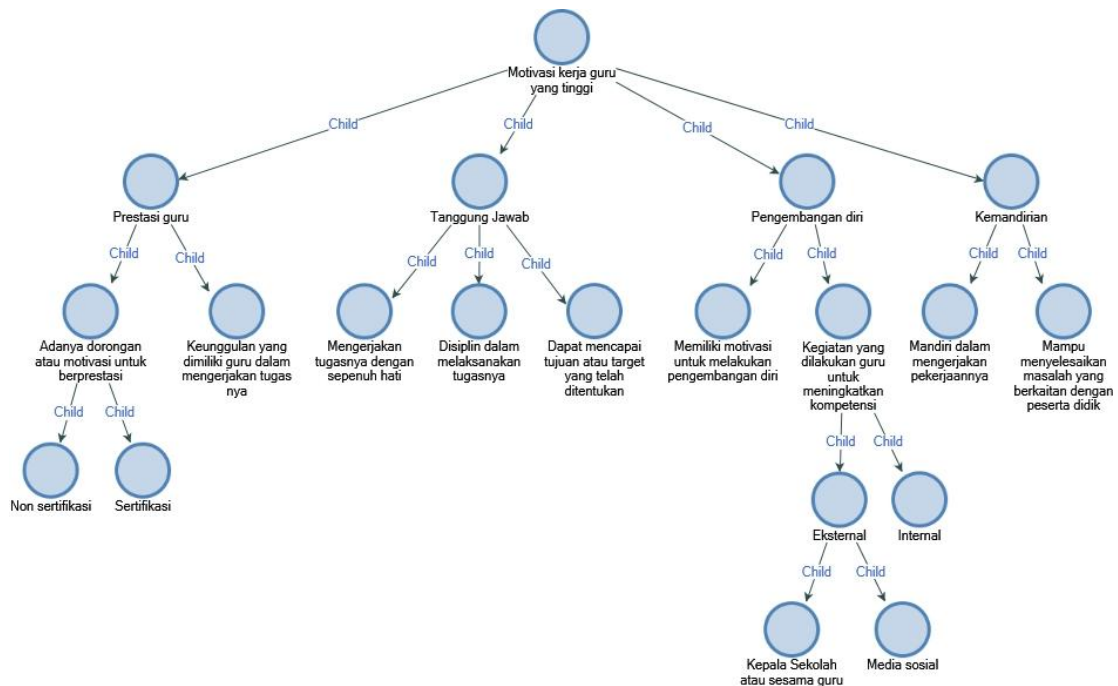
4.2 Temuan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif serta menggunakan alat bantu software Nvivo-12 plus untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta studi dokumentasi. Hasil penelitian berfokus pada motivasi kerja guru, pengaruh naik turunnya motivasi kerja guru, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

4.2.1 Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

Pada bagian ini, peneliti akan menguraikan mengenai temuan peneliti terhadap indikator motivasi kerja guru menurut Hamzah B,Uno (2007) yakni tanggung jawab, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian. Temuan yang didapatkan berasal dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penggalan data lapangan dilaksanakan selama 64 hari atau 2 bulan.

Berikut visualisasi pengolahan data *Project Map* menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan motivasi kerja guru di SDIT Almaka, sebagai berikut:

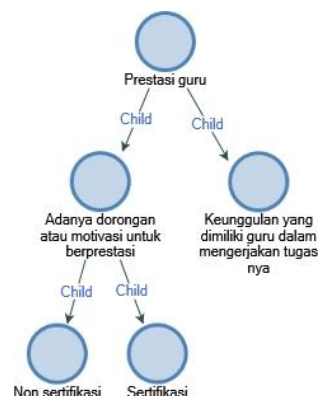


Gambar 4.2 Project Map Motivasi Kerja Guru di SDIT Almaka

Uraian mengenai masing – masing tema dari hasil pengolahan data, sebagai berikut:

4.2.1.1 Prestasi Guru

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa prestasi guru di SDIT Almaka masih terbilang terbatas, hanya sedikit guru yang memiliki prestasi yang signifikan. Berikut visualisasi pengolahan data *Project Map* menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan prestasi guru di SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.3 Project Map Dimensi Prestasi Guru

Analisis dari hasil pengolahan data di atas, sebagai berikut:

1. Adanya dorongan atau motivasi untuk berprestasi

Motivasi berprestasi adalah faktor internal dan eksternal yang mendorong guru untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan. Dari temuan yang didapatkan, prestasi guru SDIT Almaka terbagi menjadi 2, sebagai berikut

- Prestasi ter-Sertifikasi

Sertifikasi memberikan pengakuan formal terhadap keahlian guru. Prestasi yang ter-sertifikasi dapat berupa prestasi akademik maupun non akademik. Prestasi guru yang ter-sertifikasi di SDIT Almaka masih terbilang terbatas, hanya sedikit guru yang memiliki prestasi yang signifikan. Analisis terhadap data prestasi guru menunjukkan adanya beberapa temuan utama yang dapat diidentifikasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Keterbatasan prestasi: Mayoritas guru di SDIT Almaka belum mencapai tingkat prestasi yang signifikan. Meskipun ada beberapa prestasi yang dicatat, namun jumlahnya terbatas.
- 2) Fokus prestasi: Temuan menunjukkan bahwa prestasi yang dicapai oleh guru cenderung terpusat pada beberapa bidang tertentu.
- 3) Tingkat partisipasi: partisipasi guru dalam kegiatan atau kompetensi yang dapat meningkatkan prestasi terlihat belum optimal. Beberapa guru terlibat dalam kegiatan internal saja, namun masih ada sebagian yang belum aktif dalam kegiatan eksternal.

Sejalan dengan uraian diatas, informan menyatakan bahwa

terkait prestasi guru memang belum begitu banyak dan masih minim.”...iya, mungkin hanya ada beberapa guru saja yang berprestasi dieksternal, jika di internal semua guru cukup aktif namun untuk eksternal belum semua dan masih cukup minim...” (K.SSA)

Pendapat tersebut juga didukung oleh informan lain, sebagai berikut. “...kalau untuk prestasi mungkin belum banyak, namun saya sendiri pernah menjadi pemenang lomba membaca Al-Qur’an Tingkat kecamatan, hal tersebut merupakan salah satu prestasi yang dimiliki guru SDIT Almaka...” (G.SA4) Hal ini dapat dilihat dari hasil studi dokumentasi berikut:



Gambar 4.4 Dokumentasi guru berprestasi

Gambar di atas adalah dokumentasi guru SDIT Almaka yang memenangkan lomba membaca Al-Qur’an Tingkat kecamatan dan mendapatkan juara 2.

- Prestasi Non sertifikasi

Hasil dari wawancara, observasi dan studi dokumentasi yang dilakukan di SDIT Almaka, peneliti menemukan bahwa prestasi guru tidak hanya diukur dari partisipasi dan kemenangan dalam lomba atau kompetisi, tetapi juga dari kemampuannya menjadi pendidik yang baik.

Seorang pendidik yang baik adalah pendidik yang dapat menciptakan suasana belajar yang positif, menginspirasi siswa,

dan mendukung perkembangan akademis serta pribadi mereka. Prestasi ini sering kali tidak terlihat dalam bentuk penghargaan atau sertifikat, tetapi lebih pada dampak jangka panjang yang dirasakan oleh siswa dan komunitas sekolah. Uraian tersebut sesuai dengan pendapat informan berikut:

Bagi saya, prestasi bukan hanya sekedar menang kompetisi saja tetapi juga cara guru disini mendidik dengan baik, contohnya saya pernah menemukan kasus bahwa ada anak yang tidak mau sholat berjamaah di sekolah, setelah diberi nasihat berulang kali oleh wali kelas, anak tersebut jadi mau sholat berjamaah bahkan tidak perlu diperintah lagi. Bagi saya hal tersebut merupakan prestasi yang perlu dibanggakan. (KSSA)

2. Keunggulan yang dimiliki guru dalam mengerjakan tugasnya

Salah satu indikator yang menonjol dari prestasi adalah keunggulan yang dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Keunggulan ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti kecepatan, akurasi, kreativitas, dan ketepatan dalam melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan pembelajaran dan manajemen kelas. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja seorang guru, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan keunggulan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada prestasi mereka dalam konteks pendidikan.

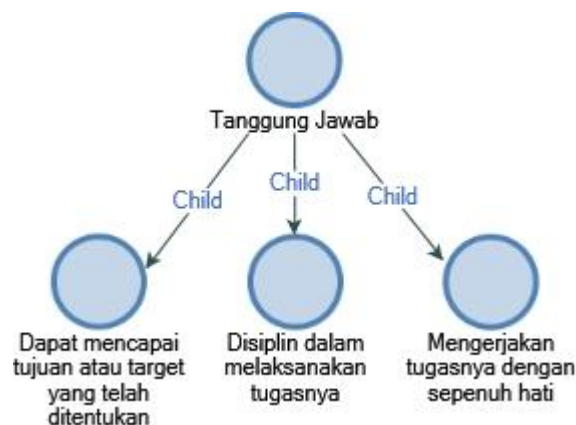
Keunggulan yang dimiliki guru SDIT Almaka dalam mengerjakan tugasnya yaitu mencakup keterampilan, kompetensi, dan kemampuan unik yang dimiliki oleh guru, yang membuat mereka mampu melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Hal tersebut didukung oleh pendapat informan berikut:

Guru di SDIT Almaka memiliki berbagai macam keunggulan atau prestasi daripada disekolah lain, selama setahun saya mengajar disini, yang paling terlihat keunggulannya yaitu guru disini sangat kreatif, disiplin, mendidik dengan sepenuh hati serta

memiliki kepercayaan agama yang kuat. Bagi saya, hal tersebut bukan hanya sekedar keunggulan tetapi juga prestasi yang harus dibanggakan oleh guru disini. (G.SA4)

4.2.1.2 Tanggung Jawab

Berikut visualisasi pengolahan data Project Map menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan tanggung jawab di SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.5 Project Map Dimensi Tanggung Jawab Guru

Pada dimensi ini, peneliti akan menguraikan temuan penelitian terkait dimensi tanggung jawab yang dimiliki guru SDIT Almaka. Tanggung jawab merujuk pada kewajiban, tugas, atau kewajiban moral yang dimiliki seseorang terhadap dirinya sendiri, orang lain, atau suatu situasi.

Berdasarkan temuan di lapangan terdapat beberapa hal yang membuktikan bahwa tanggung jawab yang dimiliki guru SDIT Almaka cukup tinggi. Kepala sekolah SDIT Almaka sebagai pemimpin di sekolah mengatakan "...semua guru dapat menyelesaikan tugas nya dengan baik, mereka juga cukup disiplin dan guru disini selalu berusaha untuk mendidik sepenuh hati karena mereka telah diberikan pemikiran bahwa mengajar bukan hanya pekerjaan, namun juga sebagai bentuk ibadah..." (K.SSA)

Sejalan dengan pendapat diatas, informan lain juga menyatakan pendapatnya terkait tanggung jawab yang dimiliki guru SDIT Almaka

Sebagai guru, saya berusaha untuk bertanggung jawab full terhadap pekerjaan yang diberikan kepada saya, salah satu contohnya ketika mendapatkan kendala, saya mencoba untuk berkomunikasi terhadap kepala sekolah. Selain itu, kami sebagai guru disini juga turut menjalin hubungan yang baik dengan orang tua siswa dan melibatkan mereka dalam proses pendidikan. (G.SA3)

Tidak hanya mengajar atau mendidik, guru juga bertanggung jawab terhadap kesejahteraan siswa. Guru harus mampu mengelola kesejahteraan fisik, emosional, serta sosial yang dimiliki oleh siswa. Seperti pendapat infroman sebagai berikut.

Tidak hanya mendidik, tanggung jawab kami sebagai guru di kelas juga mampu mengelola kelas dengan baik, yaitu mampu membuat suasana di kelas menjadi nyaman untuk para siswa dalam menuntuk ilmu, selain itu kami juga bertanggung jawab terhadap bentuk emosi siswa selama mereka melakukan pembelajaran di sekolah (G.SA5)

Dari temuan di atas, peneliti juga menemukan bahwa terdapat 3 indikator terhadap tanggung jawab guru di SDIT Almaka, berikut analisis mendalam mengenai indikator tersebut:

1) Dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan

Kemampuan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan menunjukkan fokus dan komitmen guru dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam pembelajaran. Di SDIT Almaka terdapat capaian hasil belajar siswa yang harus di raih oleh para guru. Berdasarkan wawancara, para guru mengatakan bahwa mereka sudah hampir mencapai target serta tujuan tersebut meski harus menghadapi beberapa kendala, seperti yang dikatakan informan berikut:

Menurut saya sendiri, sudah tercapai namun belum sepenuhnya karena pengaruh dari peserta didik dan setiap tahun ada perbedaan tingkat ketercapaian pembelajaran peserta didik yang membuat kami sebagai guru harus terus belajar serta memahami

semuanya dengan baik. (G.SA5)

Selain itu, bukti nyata dari tercapainya tujuan atau target guru SDIT Almaka yaitu SDIT Almaka yang ber-akreditasi A. Akreditasi A di sekolah menunjukkan bahwa institusi tersebut telah memenuhi standar tertinggi dalam berbagai aspek pendidikan, termasuk kualitas pengajaran, manajemen sekolah, dan hasil belajar siswa. Keterkaitan antara akreditasi A dan guru yang telah mencapai tujuannya sangat erat karena kualitas pengajaran yang dilakukan oleh guru berkontribusi langsung terhadap pencapaian standar tersebut. Guru yang kompeten, inovatif, dan berdedikasi memainkan peran kunci dalam meningkatkan prestasi akademik dan non-akademik siswa, yang merupakan indikator penting dalam penilaian akreditasi.

Guru SDIT Almaka berhasil mencapai tujuan mereka dalam hal metode pengajaran dan penilaian siswa yang membantu sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan produktif, hal tersebut membuat guru SDIT Almaka dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan. SDIT Almaka dengan akreditasi A juga dapat menyediakan dukungan dan sumber daya yang memadai untuk guru, termasuk pelatihan berkelanjutan dan fasilitas pembelajaran yang modern, sehingga guru dapat terus meningkatkan kompetensinya dan mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan. Berikut dokumentasinya:



Gambar 4.6 Akreditasi SDIT Almaka

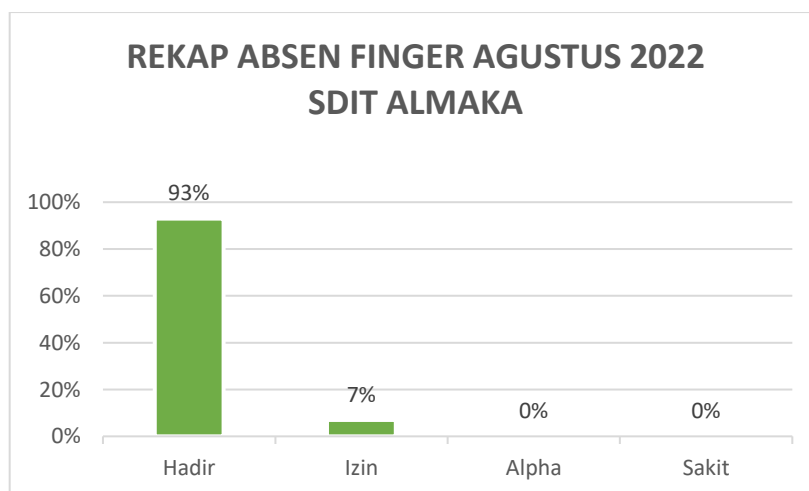
Gambar di atas merupakan poster yang diunggah oleh akun sosial media SDIT Almaka sebagai bentuk penghargaan karena telah memperoleh akreditasi A dengan nilai 96.

2) Disiplin dalam melaksanakan tugasnya

Disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan landasan yang kuat dalam menjalankan tanggung jawab guru. Disiplin menunjukkan konsistensi dan keteguhan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari yang esensial untuk menciptakan lingkungan belajar yang teratur dan produktif bagi siswa. Seperti yang dikatakan informan berikut:

Semua guru disini sangat disiplin, karena kami sebagai guru harus memberikan contoh yang baik kepada siswa, jika kami tidak disiplin maka mereka akan menirunya. Disiplin itu bisa dilihat dari hal kecil ya, contohnya datang tepat waktu atau memakai perlengkapan seragam sesuai dengan perintah yang ada. (G.SA2)

Selain itu, aspek kedisiplinan guru SDIT Almaka dapat dilihat dari data dibawah ini:



Gambar 4.7 Rekap Absen Finger Agustus 2022



Gambar 4.8 Rekap Absen Finger Desember 2023

Sumber : Yayasan SDIT Almaka

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa kehadiran guru SDIT Almaka terus meningkat dan mencapai 100%. Hal tersebut menunjukkan adanya kedisiplinan yang tertanam dalam diri guru SDIT Almaka.

3) Mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati

Hal ini mencerminkan sikap yang berorientasi pada kualitas, di mana guru tidak hanya menjalankan tugas secara mekanis, tetapi juga memberikan yang terbaik dari diri mereka untuk memastikan kesuksesan dan kesejahteraan siswa. Guru yang mengerjakan tugas dengan sepenuh hati biasanya lebih kreatif dan inovatif dalam menghadirkan pembelajaran yang menarik dan interaktif bagi siswa. Mereka akan berusaha untuk menciptakan suasana yang ramah dan mendukung di kelas, sehingga siswa merasa nyaman dan termotivasi untuk belajar. Hal ini bisa mencakup dekorasi ruang yang menarik, pengaturan tempat duduk yang ergonomis, serta pencahayaan dan ventilasi yang baik. Uraian di atas didukung oleh beberapa dokumentasi ruang kelas yang cukup nyaman, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.9 Ruang Kelas 1B dan 1C SDIT Almaka

Gambar di atas menunjukkan gambar kelas 1B dan 1C. Menghias kelas dengan hiasan yang menarik, dapat menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dan membuat siswa merasa nyaman dalam proses pembelajaran. Dengan merasa nyaman di kelas, siswa akan lebih fokus dan termotivasi untuk belajar. Hal tersebut menunjukkan bahwa guru SDIT Almaka mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati. Selain itu, mendidik dengan sepenuh hati di SDIT Almaka dapat terlihat dari cara guru SDIT Almaka melakukan pendampingan lomba terhadap peserta didik SDIT Almaka, berikut dokumentasinya:

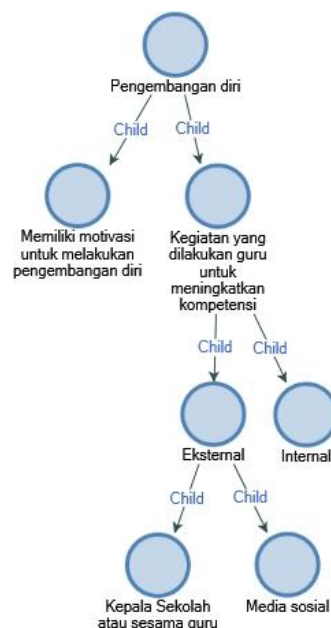


Gambar 4.10 Pendampingan Lomba Peserta Didik SDIT Almaka

Gambar di atas menunjukkan bahwa guru SDIT Almaka yang sedang mendampingi lomba peserta didik SDIT Almaka. Pendampingan lomba oleh guru mencerminkan dedikasi dan komitmen mereka untuk memastikan peserta didik mendapatkan pengalaman belajar yang optimal dan berhasil dalam kompetisi. Guru-guru di SDIT Almaka secara aktif mendampingi peserta didik dalam berbagai lomba, mulai dari persiapan, latihan, hingga saat kompetisi berlangsung. Keterlibatan aktif ini tidak hanya menunjukkan tanggung jawab guru dalam mendukung prestasi peserta didik, tetapi juga menggambarkan bagaimana mereka melaksanakan tugas dengan sepenuh hati.

4.2.1.3 Pengembangan Diri

Berikut visualisasi pengolahan data Project Map menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan pengembangan diri guru di SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.11 Project Map Dimensi Pengembangan Diri Guru

Dalam dimensi ini, ditemukan bahwa pengembangan diri guru di SDIT Almaka menjadi hal yang cukup penting dalam motivasi kerja guru. Analisis mendalam terhadap indikator pengembangan diri guru

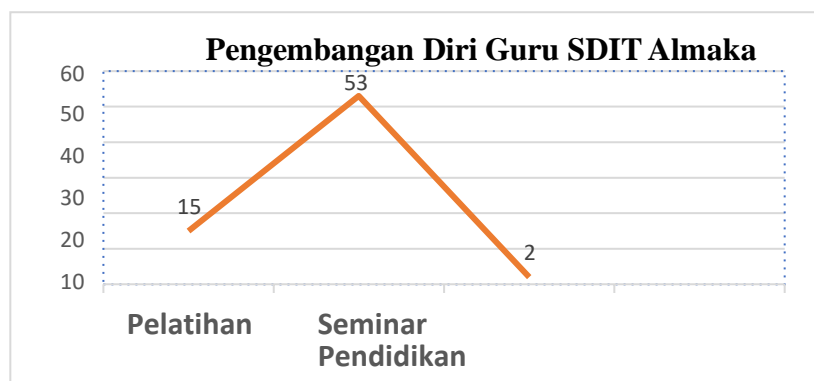
SDIT Almaka menunjukkan adanya beberapa temuan utama yang dapat diidentifikasi:

1) Memiliki motivasi untuk melakukan pengembangan diri

Memiliki motivasi untuk melakukan pengembangan diri menunjukkan keinginan guru untuk terus meningkatkan kualitas diri mereka dalam profesi mereka. Ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya peningkatan diri sebagai sarana untuk memberikan kontribusi yang lebih baik dalam konteks pendidikan. Motivasi ini mungkin muncul dari berbagai sumber, termasuk aspirasi pribadi, tujuan karir, atau kebutuhan akan pengakuan profesional.

Berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa guru-guru SDIT Almaka menunjukkan motivasi yang tinggi akan pentingnya pengembangan diri sebagai bagian integral dari profesi mereka. Mereka secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka melalui berbagai kegiatan pengembangan diri seperti yang dikatakan oleh responden berikut, bahwa “...semua guru disini tentu nya memiliki dorongan untuk terus melakukan pengembangan diri, salah satunya yaitu dengan mengikuti pelatihan baik di internal maupun eksternal...” (K.SSA)

Pengembangan diri yang dilakukan oleh guru SDIT Almaka juga dapat di lihat dari data berikut:



Gambar 4.12 Kegiatan Pengembangan Diri Guru SDIT Almaka

Berdasarkan data pada grafik "Pengembangan Diri Guru SDIT Almaka", terlihat bahwa jumlah guru yang mengikuti seminar paling banyak, yaitu 53 orang (Semua guru) yang menunjukkan bahwa seminar merupakan bentuk pengembangan diri yang paling banyak diikuti karena bersifat wajib dan diadakan oleh yayasan. Pelatihan diikuti oleh 15 guru, menandakan adanya minat yang cukup besar dalam peningkatan keterampilan praktis. Sementara itu, pendidikan lanjut hanya diikuti oleh 2 guru, kemungkinan karena beberapa faktor. Data ini menunjukkan pentingnya seminar dan pelatihan sebagai metode pengembangan diri yang lebih terjangkau dan mudah diakses bagi para guru SDIT Almaka.

2) Kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan kompetensi

Kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan kompetensinya mencakup berbagai aktivitas seperti pelatihan, kursus, seminar, atau kegiatan pengembangan profesional lainnya. Guru yang aktif dalam mengambil bagian dalam kegiatan semacam ini menunjukkan komitmen mereka terhadap pertumbuhan dan peningkatan diri secara berkelanjutan. Mereka dapat mencari peluang untuk memperluas pengetahuan dan keterampilan mereka, serta mengadopsi praktik-praktik terbaik dalam bidangnya untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Kegiatan yang dilakukan guru SDIT Almaka dalam meningkatkan kompetensinya terbagi menjadi 2, yaitu berikut:

- Kegiatan Internal

Temuan menunjukkan bahwa yayasan SDIT Almaka rutin mengadakan pelatihan dan seminar offline untuk guru SDIT Almaka. Sesuai dengan pendapat informan berikut:

Yayasan Almaka selalu mengadakan pelatihan atau seminar, 3-5 kali setiap tahunnya untuk guru SDIT Almaka, jadi tanpa mengikuti pelatihan diluar pun, kami sudah banyak mengikuti pelatihan diinternal dan hal tersebut sangat bagus ya, terlebih biasanya mendatangkan narasumber yang memiliki banyak

ilmu yang bisa kita ambil. (G.SA3)

Pendapat di atas juga sesuai dengan hasil studi dokumentasi berikut:



Gambar 4.13 Seminar Internal SDIT Almaka

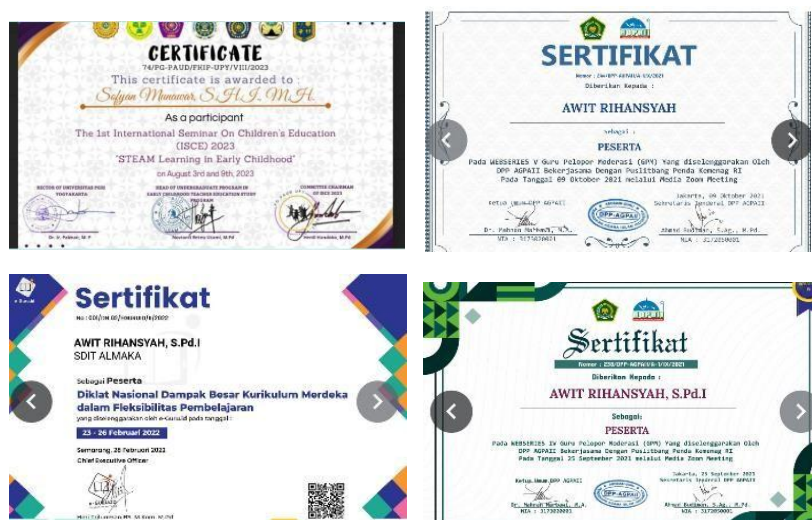
Gambar di atas adalah beberapa dokumentasi yang di ambil ketika yayasan mengadakan pelatihan atau *workshop* untuk guru SDIT Almaka. Yayasan yang mengadakan pelatihan atau *workshop* merupakan bentuk kegiatan pengembangan diri yang kuat untuk meningkatkan kompetensi di lingkungan SDIT Almaka. Selain itu, beberapa kegiatan yang diadakan oleh yayasan selama 3 tahun terakhir dapat dilihat dari data berikut:

No.	Jenis Kegiatan	Tema Kegiatan	Tahun Kegiatan	Jumlah Peserta
1.	Seminar	Transformasi guru dalam kurikulum merdeka	2024	60 Peserta
2.	Seminar	Ikhtiar menuju pembelajaran bermutu	2022	60 Peserta
3.	Seminar	Asesmen diagnostik dan kurikulum merdeka	2022	60 Peserta
4.	Webinar	Life skill dan pembelajaran di masa pandemi	2021	60 Peserta
5.	Webinar	Mendidik dengan bahagia	2021	60 Peserta
6.	Webinar	Pelatihan blended learning	2021	60 Peserta

Data di atas menunjukkan kegiatan seminar atau webinar yang diadakan oleh yayasan untuk pengembangan diri guru SDIT Almaka selama 3 tahun terakhir.

- Kegiatan Eksternal

Temuan menunjukkan bahwa mayoritas guru aktif mengikuti pelatihan dan seminar tidak hanya di internal saja, namun di eksternal juga. Guru SDIT Almaka terlibat dalam berbagai program pengembangan profesional yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan terkait atau organisasi profesi guru. Hal ini didukung oleh dokumentasi berupa sertifikat para guru yang telah mengikuti berbagai macam pelatihan maupun seminar, yaitu sebagai berikut:



Gambar 4.14 Sertifikat Penghargaan Guru SDIT Almaka

Para guru SDIT Almaka biasanya mendapatkan info mengenai kegiatan eksternal dari media sosial, sesama rekan guru, bahkan kepala sekolah.

Pengembangan diri guru SDIT Almaka didukung secara aktif oleh kepala sekolah dan sesama rekan guru, yang memberikan motivasi atau dorongan. Kepala sekolah berperan penting dalam memfasilitasi akses guru terhadap pelatihan dan seminar, serta memberikan pengakuan atas upaya pengembangan diri mereka.

4.2.1.4 Kemandirian

Berikut visualisasi pengolahan data Project Map menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan kemandiri guru di SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.15 Project Map Dimensi Kemandirian Guru

Peneliti menemukan bahwa kemandirian guru SDIT Almaka terbilang cukup tinggi dan hal tersebut terjadi karena adanya motivasi kerja yang tinggi di SDIT Almaka. Penjelasan mendalam mengenai indikator kemandirian yang terdapat di SDIT Almaka yaitu sebagai berikut:

- 1) Mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan peserta didik

Kemampuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan peserta didik menunjukkan kemandirian guru SDIT Almaka dalam menangani berbagai situasi yang timbul dalam konteks pembelajaran. Guru SDIT Almaka mampu mengidentifikasi masalah, menganalisis akarnya, dan menemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pendidikan siswa menunjukkan tingkat kemandirian yang tinggi. Seperti yang dikatakan informan berikut:

Saya sebagai guru tentunya harus bisa mengatasi semua masalah yang terjadi dikelas, mulai dari memahami karakter siswa, membuat kelas menjadi nyaman, dan yang lainnya, biasanya kami mengatasi itu semua sendiri namun tetap memberitahukan kepada kepala sekolah agar kepala sekolah tau apa yang sedang terjadi. (G.SA3)

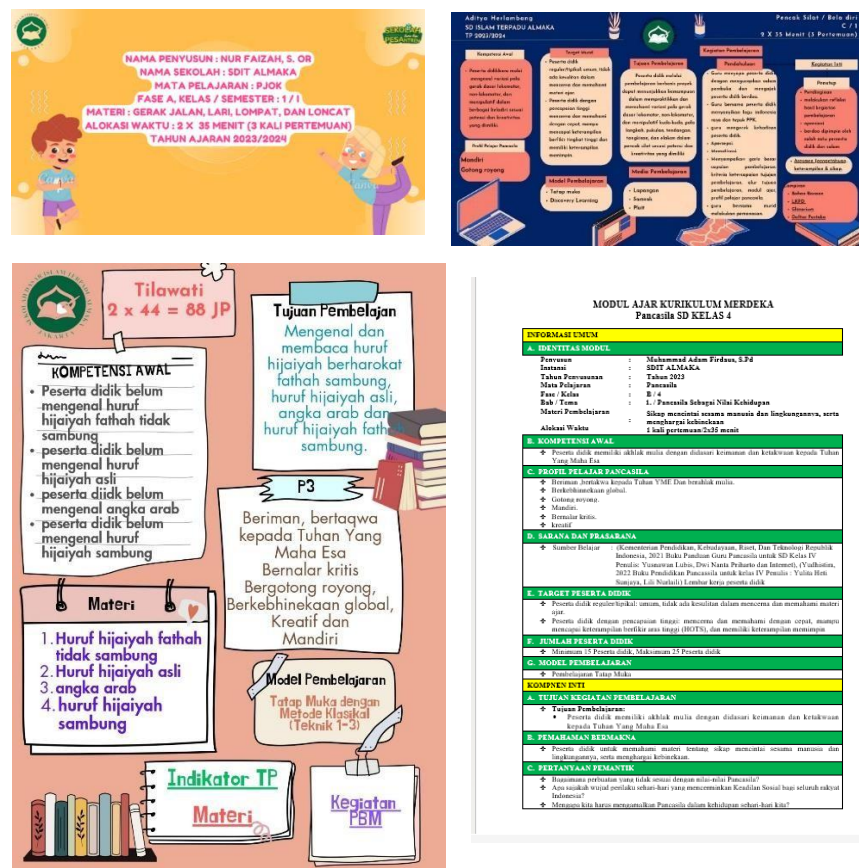
- 2) Mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya

Guru yang mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya dapat merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara efektif tanpa perlu bergantung pada bantuan atau pengawasan eksternal yang terus-menerus dan hal tersebut ditemukan pada guru SDIT Almaka. Mereka memiliki keterampilan dan kepercayaan diri yang cukup untuk mengelola kelas, menyusun materi pembelajaran, dan mengevaluasi hasil belajar siswa secara mandiri. Dengan demikian, kemandirian guru dalam mengerjakan pekerjaannya merupakan aspek yang penting dalam menjaga kualitas pendidikan di SDIT Almaka dan menunjukkan adanya motivasi kerja yang tinggi di antara para pendidik. Hal tersebut

didukung oleh pendapat infroman berikut:

Sebagai guru, saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan mandiri tetapi terkadang butuh bantuan orang lain karena manusia makhluk sosial yang tidak bisa hidup sendiri. Biasanya juga kami berkomunikasi dengan kepek dan guru BK. Semua guru disini juga sangat kompak, semua berkolaborasi dan saling bekerja sama. (G.SA3)

Selain itu, kemandirian guru SDIT Almaka dalam mengerjakan pekerjaannya dapat dilihat dari cara mereka membuat modul pembelajaran. Berikut contoh dokumentasi modul pembelajaran yang telah dibuat:



Gambar 4.16 Modul Guru SDIT Almaka

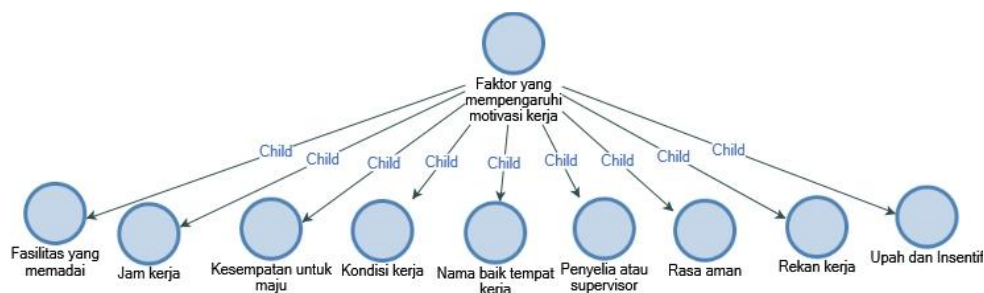
Gambar di atas menunjukkan beberapa modul yang dibuat oleh SDIT Almaka. Kemandirian guru dalam konteks ini mengacu pada kemampuan mereka untuk bekerja tanpa pengawasan langsung dan tetap menghasilkan output yang berkualitas tinggi.

Para guru di SDIT Almaka menunjukkan kemandirian yang tinggi dengan menyusun modul pembelajaran secara mandiri, yang tidak hanya memenuhi standar kurikulum tetapi juga disajikan dengan cara yang inovatif dan menarik bagi siswa. Modul-modul ini tidak hanya berfungsi sebagai alat pembelajaran, tetapi juga sebagai refleksi dari kreativitas dan dedikasi para guru dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

4.2.2 Pengaruh Naik Turunnya Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

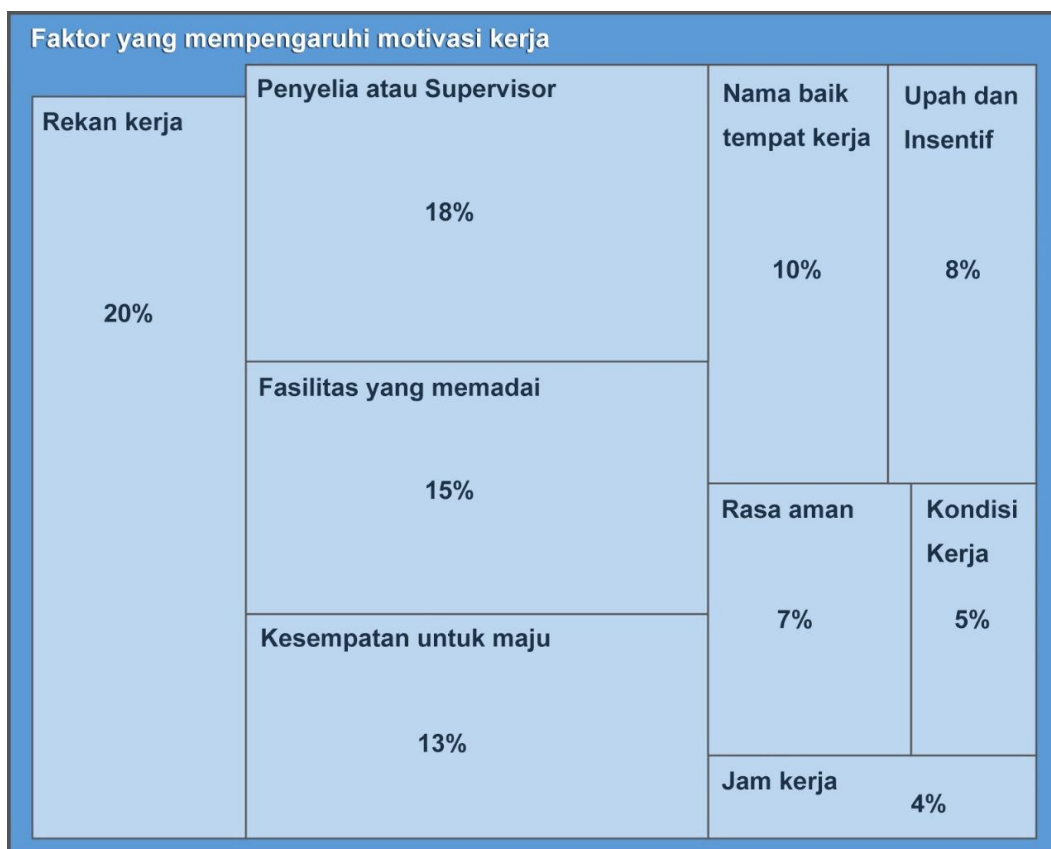
Pengaruh naik turunnya motivasi kerja guru mengacu pada bagaimana fluktuasi dalam tingkat motivasi yang dialami oleh guru dapat memengaruhi berbagai aspek dalam lingkungan pendidikan. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pekerjaannya.

Faktor - faktor yang mempengaruhi naik turunnya motivasi kerja guru bisa beragam, Berikut visualisasi pengolahan data *Project Map* menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan Pengaruh naik turunnya motivasi kerja guru di SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.17 Project Map Pengaruh Naik Turunnya Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, peneliti melakukan analisis visualisasi data Hierarchy Chart menggunakan Aplikasi Nvivo 12 Pro untuk melihat faktor apa yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja guru SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.18 Gambar 4.19 Hierarki Chart Pengaruh Naik Turunnya Motivasi Kerja Guru

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa faktor yang paling mempengaruhi motivasi kerja guru yaitu dimulai dari Rekan kerja, penyelia atau supervisor, fasilitas yang memadai, kesempatan untuk maju, nama baik tempat kerja, rasa aman, jam kerja, upah dan insentif, kondisi kerja dan terakhir yaitu jam kerja. Uraian mengenai masing – masing dimensi dari hasil pengolahan data, sebagai berikut:

4.2.2.1 Rekan kerja

Peneliti menemukan bahwa guru SDIT Almaka mampu menciptakan lingkungan kerja yang sangat supportif bagi rekan kerjanya. Beberapa aspek yang menonjol dari lingkungan kerja yang supportif ini antara lain yaitu hubungan rekan kerja yang harmonis. Di SDIT Almaka, terdapat hubungan yang baik dan harmonis antara guru, staf administrasi, dan manajemen sekolah. Komunikasi yang terbuka dan

saling menghargai antar sesama menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kolaboratif. Seperti yang terlihat dari dokumentasi berikut:



Gambar 4.19 Dokumentasi Guru SDIT Almaka sedang Berdiskusi

Gambar di atas merupakan dokumentasi guru yang saling berdiskusi. Diskusi antara para guru menandakan adanya komunikasi terbuka dan kolaboratif, di mana ide-ide dan pengalaman dibagikan secara aktif untuk meningkatkan praktik pengajaran dan hasil belajar siswa. Kerja sama yang harmonis seperti ini dapat memperkuat solidaritas tim dan meningkatkan efektivitas sekolah secara keseluruhan.

Selain itu, temuan yang ditemukan oleh peneliti di SDIT Almaka yaitu adanya kebersamaan yang nyaman di lingkungan kerja. Hasil observasi yang peneliti dapatkan, bahwa kebersamaan di SDIT Almaka terlihat cukup erat. Kebersamaan sesama guru tidak hanya terlihat ketika melaksanakan pekerjaan, namun seperti waktu istirahat semua guru melaksanakan sholat berjamaah atau berkumpul bersama, bahkan guru juga melaksanakan makan bersama di hari libur. Hal tersebut didukung oleh dokumentasi, berikut:



Gambar 4.20 Dokumentasi Kebersamaan Guru SDIT Almaka

Dokumentasi di sebelah kiri merupakan gambar guru yang sedang berdiskusi ketika waktu istirahat berlangsung. Sedangkan gambar di sebelah kanan merupakan dokumentasi guru SDIT Almaka yang sedang makan bersama di hari libur. Kedua dokumentasi tersebut menunjukkan adanya kebersamaan yang terjalin di antara guru SDIT Almaka.

Kebersamaan tersebut membuat guru merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka, lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal, dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tugas-tugas mereka. Kebersamaan yang nyaman juga menciptakan rasa solidaritas yang kuat, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan kebahagiaan secara keseluruhan di tempat kerja.

4.2.2.2 Penyelia atau supervisor

Salah satu temuan yang ditemukan oleh peneliti ketika melakukan penelitian di SDIT Almaka yaitu salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap naik turunnya motivasi kerja guru di SDIT Almaka adalah peran penyelia atau supervisor dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Kepala sekolah SDIT Almaka merupakan supervisor yang bertugas dalam membimbing, membina serta mengarahkan guru dalam mengerjakan tugas disekolah agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Kepala sekolah SDIT Almaka rutin melakukan pengawasan namun tetap memberikan kepercayaan terhadap guru – guru SDIT Almaka. Seperti pendapat informan berikut:

Saya rutin melaksanakan supervisi akademik, biasanya dilakukan 1 semester sebanyak 2 kali namun diluar supervisi tersebut, saya selalu memberikan kepercayaan 100% kepada seluruh guru, bagi saya, jika kita mau dipercayai oleh orang lain makan kita juga harus percaya kepada orang lain. (K.SSA)

Kepala sekolah selalu mengadakan supervisi akademik, namun selain itu juga rutin mengadakan pertemuan untuk dijadikan sebagai forum berdiskusi dan hal tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja kami sebagai

guru disini. (G.SA1)

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa peran penyelia atau supervisor dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif memainkan peran kunci dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Dengan memberikan dukungan, bimbingan, dan pengakuan yang tepat, penyelia atau supervisor dapat menciptakan atmosfer kerja yang memotivasi, memuaskan, dan berdaya guna bagi para pendidik.

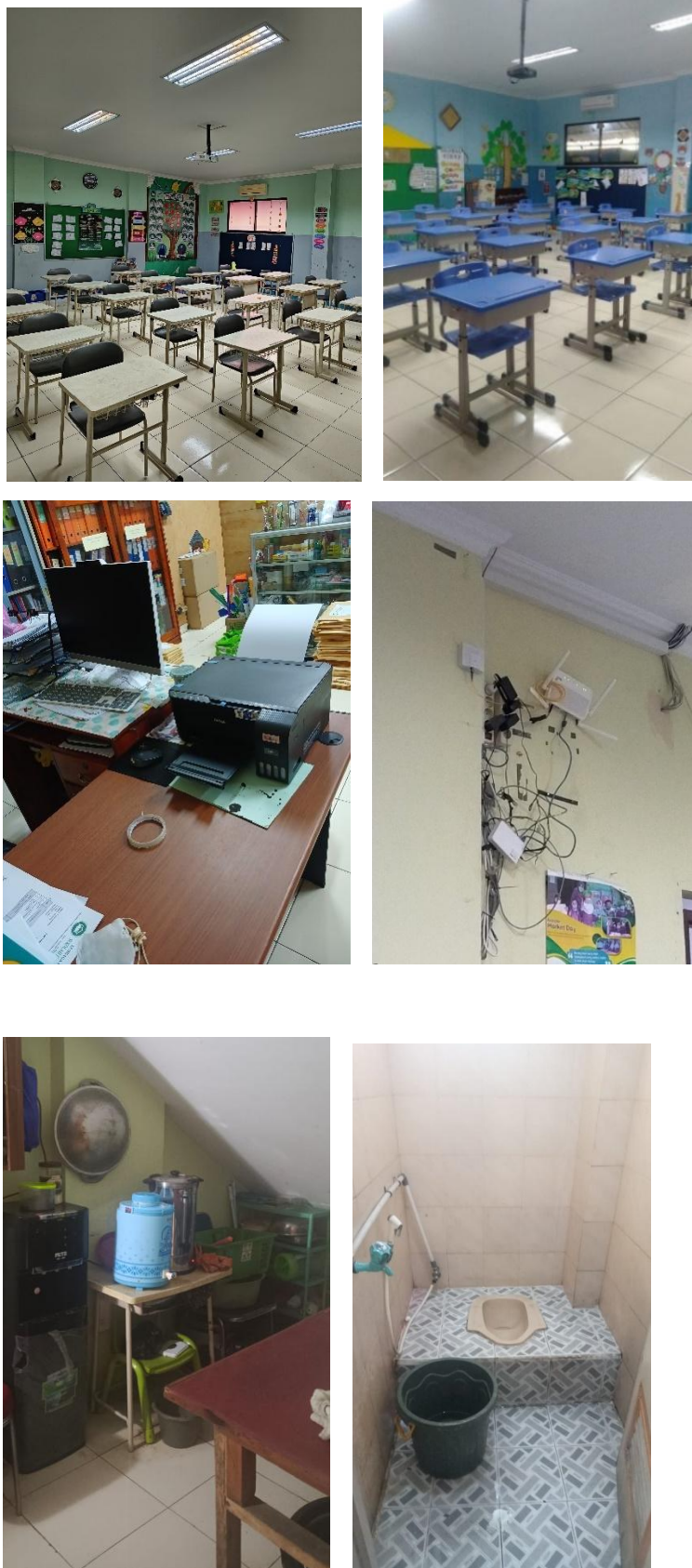
4.2.2.3 Fasilitas yang memadai

Pada dimensi ini, peneliti akan menguraikan temuan penelitian terkait ketersediaan fasilitas yang memadai di SDIT Almaka yang menjadi objek penelitian, serta bagaimana ketersediaan fasilitas tersebut mempengaruhi motivasi kerja para guru. Temuan ini diperoleh melalui observasi langsung, wawancara, dan studi dokumentasi.

Berdasarkan temuan selama peneliti melakukan penelitian, fasilitas di SDIT Almaka sangat memadai. Hal ini dapat dilihat dari ruang kelas yang nyaman, setiap ruang kelas dilengkapi dengan meja dan kursi yang ergonomis, pencahayaan yang baik, serta ventilasi yang memadai. Kebersihan ruang kelas selalu terjaga, dan setiap kelas memiliki papan tulis interaktif yang mendukung proses pembelajaran. Lalu, fasilitas yang memadai juga dapat dilihat dari Setiap guru memiliki akses ke komputer dan proyektor di setiap ruang kelas. Selain itu, di SDIT Almaka juga memiliki sarana olahraga yang cukup lengkap. Hal ini didukung oleh pendapat salah satu informan, sebagai berikut.

Fasilitas di sekolah ini sangat memadai dan dapat menunjang kegiatan pembelajaran didalam maupun diluar kelas, salah satu contoh di dalam kelas yaitu disetiap kelas ada proyektor dan ingin belajar diluar kelas ada sound sistem. (K.SSA)

Pendapat tersebut juga didukung oleh beberapa dokumentasi, sebagai berikut:



Gambar 4.21 Dokumentasi fasilitas SDIT Almaka yang memadai

Gambar di atas merupakan beberapa fasilitas yang biasa di gunakan oleh guru SDIT Almaka. Seperti Toilet guru, *Wi-Fi*, dapur yang berisi *dispenser* dan berbagai alat memasak, ruang kelas yang nyaman, dan *printer*. Dokumentasi berikut menunjukkan fasilitas SDIT Almaka yang cukup memadai. Ketersediaan fasilitas yang memadai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Beberapa pengaruh positif yang teridentifikasi antara lain:

- 1) Peningkatan kenyamanan dalam mengajar: Fasilitas yang lengkap dan nyaman membuat guru merasa lebih nyaman dan puas dalam menjalankan tugas mengajar. Mereka dapat menyampaikan materi dengan lebih efektif dan efisien. Seperti pendapat informan berikut:

Kami menyediakan proyektor di setiap kelas, jadi kalau ada guru yang mau mengajar dengan menonton video bisa dan hal tersebut akan membuat siswa merasa senang karena pembelajaran tidak membosankan. (K.SSA)

- 2) Meningkatkan kreativitas dan inovasi: Akses terhadap teknologi dan peralatan modern memungkinkan guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kepuasan kerja guru. Seperti yang dikatakan oleh informan berikut:

Terkadang siswa bosan belajar di kelas, jadi saya mengajak siswa belajar di halaman sekolah atau dilapangan, biasanya saya mencetak bahan ajar menggunakan print sekolah, dengan bahan ajar yang menarik membuat siswa merasa exited dan senang dengan pembelajaran yang akan dilakukan. (G.SA5)

- 3) Memperbaiki kualitas interaksi guru-siswa: Fasilitas yang memadai juga mendukung interaksi yang lebih baik antara guru dan siswa. Guru dapat lebih fokus pada pengajaran tanpa harus khawatir dengan keterbatasan fasilitas, sehingga hubungan antara guru dan siswa menjadi lebih harmonis. Seperti yang dikatakan oleh informan, berikut:

Pokoknya semua fasilitas disini lengkap, kalau mau belajar di halaman bisa, di lapangan bisa, bahkan jika ingin belajar di masjid juga bisa, contohnya seperti belajar mengaji. Jadi tidak perlu khawatir dan kalau mau belajar dimanapun bisa tanpa keterbatasan. (K.SSA)

Fasilitas di SDIT Almaka bukan hanya sekedar itu saja. Di SDIT Almaka juga terdapat fasilitas kesejahteraan karyawan yang termasuk dalam kategori kompensasi tidak langsung yang diberikan sekolah untuk seluruh guru. Uraian tersebut didukung oleh pendapat berikut:

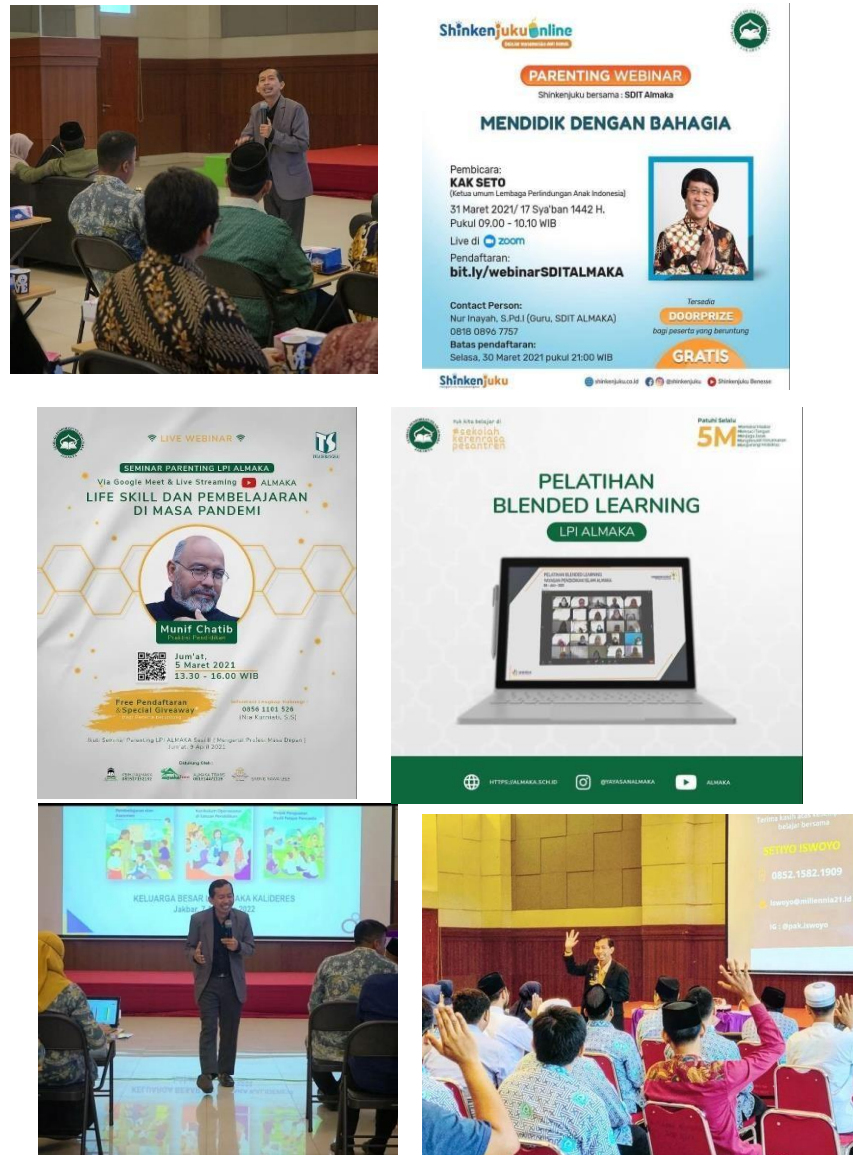
Selain mendapatkan fasilitas yang cukup memadai seperti ruangan ber AC, alat – alat yang serba modern, kami disini juga mendapatkan fasilitas berupa asuransi kesehatan dan cuti. Kalau cuti itu untuk melahirkan menikah dan jika ada keluarga yang meninggal. (G.SA4)

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas yang memadai di SDIT Almaka memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Fasilitas yang lengkap dan modern tidak hanya meningkatkan kenyamanan dan efektivitas dalam mengajar, tetapi juga mendorong pengembangan profesional dan kesejahteraan guru. Dan fasilitas kesejahteraan juga memainkan peran penting dalam mempertahankan dan memotivasi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Oleh karena itu, investasi dalam penyediaan fasilitas yang memadai di sekolah merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan motivasi kerja para pendidik.

4.2.2.4 Kesempatan untuk maju

Dalam dimensi ini akan membahas mengenai kesempatan untuk maju yang merujuk pada peluang-peluang yang diberikan kepada guru SDIT Almaka untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan karir mereka dalam konteks pendidikan. Hal ini dapat mencakup berbagai bentuk, seperti program pelatihan dan pengembangan, promosi jabatan, tanggung jawab tambahan, atau partisipasi dalam proyek-proyek khusus.

Yayasan Almaka berhasil menciptakan dan memfasilitasi kesempatan untuk maju bagi para guru. Hal tersebut dapat dilihat dari dokumentasi berikut:



Gambar 4.22 Dokumentasi Seminar serta Pelatihan SDIT Almaka

Dokumentasi di atas merupakan foto dan pamflet pelatihan atau *workshop* yang diadakan oleh yayasan Almaka. Berdasarkan hasil wawancara, yayasan rutin mengadakan pelatihan atau *workshop*, biasanya 1 tahun bisa 3 – 5 kali pelatihan atau *workshop*. Hal tersebut menunjukkan bahwa yayasan Almaka memberikan kesempatan untuk maju, salah satunya dengan memfasilitasi kegiatan untuk

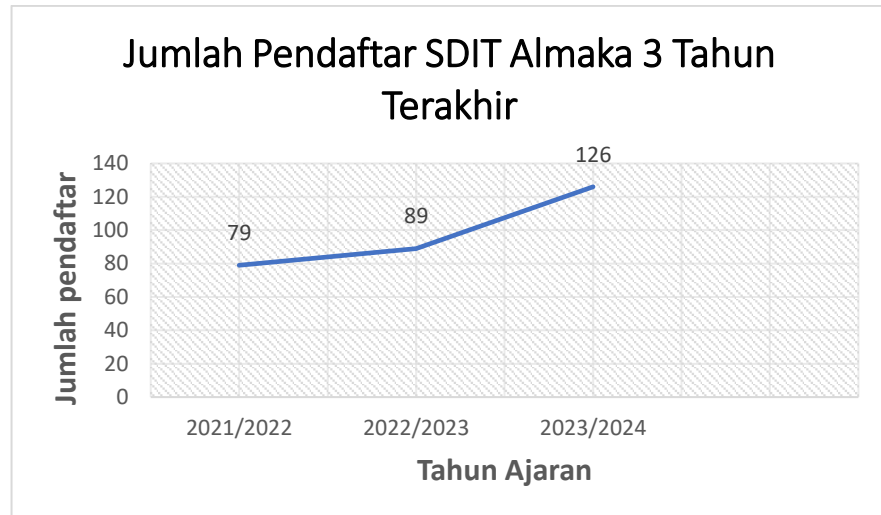
pengembangan kompetensi yang dimiliki guru SDIT Almaka.

4.2.2.5 Nama baik tempat kerja

Dalam dimensi ini, peneliti menemukan bahwa guru SDIT Almaka memiliki motivasi kerja yang tinggi salah satunya disebabkan oleh nama baik yang dimiliki oleh SDIT Almaka. Reputasi yang sudah terbentuk dengan baik adalah hasil dari berbagai faktor, termasuk kualitas pendidikan, prestasi akademik, dan budaya sekolah yang berkualitas. SDIT Almaka telah berhasil membangun reputasi sebagai sekolah Islam swasta favorit di kalangan masyarakat sekitar, yang dikenal dengan standar pendidikan yang tinggi dan komitmen terhadap keunggulan.

Hal ini didukung oleh pendapat wali murid yang terdapat di latar belakang penelitian. Para wali murid mengatakan bahwa alasan mereka menyekolahkan putra dan putrinya di SDIT Almaka karena kualitasnya yang memang terbukti bagus dan mereka merasa sangat puas dengan layanan guru di SDIT Almaka karena sangat kreatif, inovatif, dan dapat membuat para murid nyaman di sekolah. Bahkan beberapa wali murid mengatakan bahwa semenjak putra dan putrinya sekolah di SDIT Almaka, mereka menjadi lebih sopan, mandiri dan rajin sholat sehingga para wali murid merasa bahwa guru – guru SDIT Almaka berhasil mendidik para peserta didiknya dengan sangat baik. Selain itu, berdasarkan wawancara dengan beberapa wali murid, mereka mengatakan bahwa SDIT Almaka merupakan sekolah unggulan dengan kualitas pendidikan agama dan akademik yang bagus, fasilitas sarana dan prasarana yang memadai, tenaga pendidik yang profesional, lingkungan yang sangat bersih, dan keamanan yang terjamin.

Selain itu, nama baik tempat kerja juga dapat dilihat dari data berikut:



Gambar 4.23 Jumlah Pendaftar SDIT Almaka 3 Tahun Terakhir

Data di atas merupakan jumlah pendaftar SDIT Almaka selama 3 tahun terakhir. Jumlah pendaftar terlihat mengalami peningkatan setiap tahunnya, yang berarti banyak sekali orang tua yang ingin mendaftarkan putra putrinya di SDIT Almaka. Tanpa adanya nama baik SDIT Almaka, mungkin hal tersebut tidak akan terjadi.

Dari uraian dan data di atas dapat disimpulkan bahwa SDIT Almaka memiliki reputasi yang baik di kalangan masyarakat sekitar sehingga membuat guru merasa bangga dapat bekerja di SDIT Almaka.

4.2.2.6 Upah dan Insentif

Dalam dunia kerja, tentunya setiap orang ingin mendapatkan hak yang sesuai, salah satunya yaitu upah yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Penelitian ini menemukan bahwa guru di SDIT Almaka menerima upah yang dapat dikategorikan sebagai sesuai dengan beban kerja yang mereka emban dan juga insentif yang mereka dapatkan dalam kegiatan tertentu.

Di SDIT Almaka, Upah yang diberikan mencerminkan beban kerja yang dihadapi oleh guru, termasuk jam mengajar, tugas administrasi, pembimbingan siswa, serta partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler. Setiap tambahan beban kerja diikuti dengan insentif yang setara.

Selain itu, guru yang memiliki tanggung jawab tambahan seperti menjadi wali kelas atau pembina kegiatan tertentu, mendapatkan insentif yang layak. Hal ini mencerminkan pengakuan sekolah terhadap tanggung jawab ekstra yang diemban oleh guru. Hal tersebut didukung oleh salah satu pendapat informan yang menyatakan:

Cukup sesuai, terkadang juga kami mendapatkan insentif di luar gaji pokok, contohnya ketika perayaan hari besar dan guru menjadi panitia, itu akan diberikan upah yang telah disediakan oleh pihak yayasan Almaka. (G.SA3)

Lalu, informan lain juga berpendapat sama, ia menyatakan bahwa:

Menurut saya alhamdulillah cukup sesuai dan terkadang kami mendapatkan uang diluar gaji utama, contohnya ketika menjadi panitia dalam sebuah perayaan atau kami mendapatkan pekerjaan diluar tugas pokok kami sebagai guru. (G.SA5)

Dengan adanya upah dan insentif yang sesuai, guru merasa lebih puas dan dihargai karena upah yang mereka terima sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung. Kepuasan kerja ini meningkatkan semangat dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan tanggung jawab lainnya. Selain itu, kesesuaian upah dengan beban kerja mendorong guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Guru termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban, karena merasa bahwa usaha dan kerja keras mereka dihargai secara adil.

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian upah dengan beban kerja dan insentif memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kesesuaian ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan kehidupan kerja guru, tetapi juga mendorong kinerja tinggi, mengurangi stres, dan meningkatkan loyalitas guru terhadap sekolah.

Kebijakan penggajian yang adil dan proporsional sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Temuan ini menekankan pentingnya perancangan sistem penggajian yang mempertimbangkan beban kerja guru secara menyeluruh, sebagai upaya strategis untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

4.2.2.7 Rasa aman

Dalam penelitian ini, terungkap bahwa salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap naik turunnya motivasi kerja guru di SDIT Almaka adalah rasa aman terhadap berkarier, yang berarti guru merasa bahwa karier mereka terjamin di sekolah tersebut.

Rasa aman terhadap berkarier menandakan bahwa guru SDIT Almaka memiliki keyakinan bahwa mereka dapat membangun dan mengembangkan karier mereka di sekolah tersebut dengan adil dan berkelanjutan. Guru yang merasa bahwa karier mereka terjamin cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan sekolah dan memperbaiki kinerja mereka. Uraian di atas didukung oleh pendapat informan berikut:

Saya sudah mengajar 8 tahun disini, kalau saya merasa karier saya tidak aman tentu saya tidak akan sampai selama ini bekerja disini. Semua guru disini rata – rata sudah bertahun – tahun menetap disini dan bagi saya mereka merasa aman mengajar disini. (G.SA5)

Tentu guru disini merasa kariernya aman disini karena semua sudah bertahun – tahun mengajar disini, apalagi SDIT Almaka memiliki nama baik di lingkungan masyarakat yang membuat kami bangga bekerja disini, saya sendiri sudah mengajar 6 tahun disini. (G.SA1)

Temuan ini menegaskan bahwa rasa aman terhadap berkarier memainkan peran yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang stabil, positif, dan berorientasi pada pengembangan karier, kepala sekolah dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kinerja para pendidik di sekolah mereka. Oleh karena

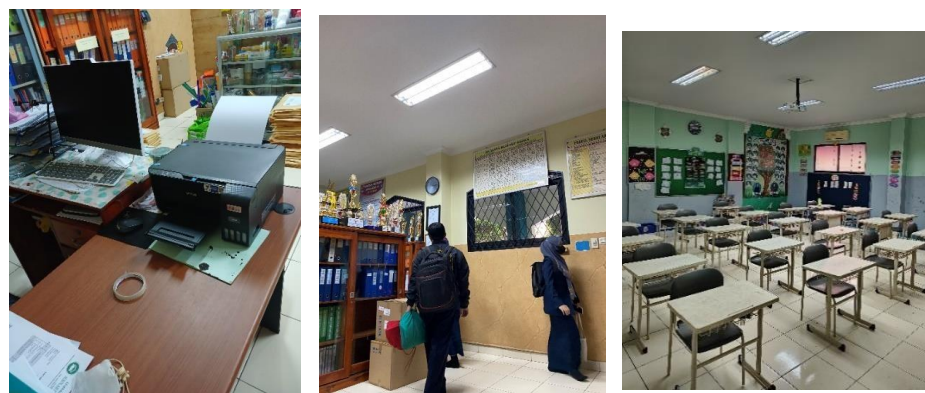
itu, strategi kepala sekolah dalam memberikan jaminan dan kepastian terhadap berkarier menjadi faktor penting dalam mencapai keberhasilan pendidikan yang berkelanjutan.

4.2.2.8 Kondisi kerja

Kondisi kerja merujuk pada kenyamanan serta lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumentasi, kondisi kerja di lingkungan SDIT Almaka terbilang sangat baik. Salah satu strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah di SDIT Almaka untuk meningkatkan motivasi kerja guru adalah melalui penciptaan kondisi kerja yang baik. Kondisi kerja yang dimaksud mencakup kebersihan tempat kerja dan kenyamanan ruangan kerja.

Kepala sekolah di SDIT Almaka memastikan bahwa lingkungan sekolah, termasuk ruang kelas, ruang guru, dan fasilitas umum lainnya, selalu dalam kondisi bersih. Kebersihan ini dijaga melalui program rutin pembersihan yang melibatkan tenaga kebersihan profesional serta partisipasi guru dan siswa dalam menjaga kebersihan.

Selain itu, ruangan kelas tempat mengajar guru di SDIT Almaka dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, seperti meja dan kursi yang ergonomis, pencahayaan yang baik, ventilasi yang cukup, serta akses ke peralatan teknologi yang diperlukan untuk menunjang kegiatan pembelajaran. uraian tersebut didukung oleh dokumentasi berikut:



Gambar 4.24 Fasilitas yang digunakan oleh Guru SDIT Almaka

Gambar di atas menunjukkan alat bantu kerja guru yang cukup modern seperti printer, *fingerprint* dan ruang kelas 3A yang terlihat sangat nyaman dan bersih dengan berbagai fasilitas yang memadai seperti kursi dan meja yang nyaman, *AC dan proyektor*.

4.2.2.9 Jam kerja yang sesuai

Dalam penelitian ini, peneliti menemukan bahwa jam kerja yang sesuai menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap naik turunnya motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Analisis mendalam terhadap hubungan antara jam kerja dan motivasi kerja guru mengungkapkan pentingnya pengaturan waktu kerja yang tepat dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan guru. Bagi guru SDIT Almaka, jam kerja yang sesuai merupakan konsep yang melibatkan berbagai aspek, termasuk durasi jam kerja, fleksibilitas waktu, dan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Dalam konteks sekolah, jam kerja yang sesuai memberikan guru kesempatan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi mereka, seperti waktu untuk keluarga, rekreasi, dan pengembangan diri. Seperti pendapat informan berikut:

Menurut saya jam kerja disini sudah sesuai, yaitu jam 06.15 – 15.15 (9 jam) dan kami tidak ada jam lembur, jadi mau tidak mau pekerjaan harus di selesaikan hari itu di sekolah dan jika waktunya pulang, semua harus pulang karena sekolah juga akan ditutup. Kalau pekerjaan tidak selesai harus dilanjutkan besok karena bagi saya itu merupakan sikap profesional sebagai guru. (K.SSA)

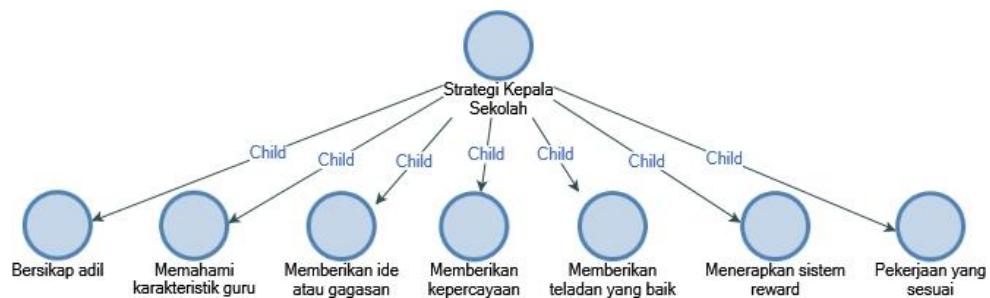
Selain pendapat di atas, jam kerja yang sesuai dapat di lihat dari dokumentasi jadwal mengajar dibawah ini:

Gambar 4.25 Jadwal Pelajaran SDIT Almaka

Gambar di atas merupakan jadwal pelajaran berbagai mata pelajaran. Dari jadwal tersebut dapat dilihat bahwa Guru SDIT Almaka mencapai 24 jam kerja dalam 1 minggu. d Jadwal pelajaran tersebut juga dapat memberikan gambaran visual tentang alokasi waktu mengajar guru SDIT Almaka setiap hari. Jadwal pelajaran ini membantu untuk melihat bagaimana jam kerja guru SDIT Almaka diatur dan bagaimana mereka membagi waktu untuk berbagai aktivitas mengajar.

4.2.3 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

Pada bagian ini menguraikan temuan peneliti dalam merumuskan strategi kepala sekolah. Temuan yang diperoleh didapatkan berdasarkan hasil wawancara, observasi, serta studi dokumentasi. Peneliti menemukan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam menjaga serta meningkatkan motivasi kerja guru SDIT Almaka. Berikut visualisasi pengolahan data *Project Map* menggunakan Nvivo 12 Pro terkait dengan Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka, sebagai berikut:



Gambar 4.26 *Project Map* Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, peneliti melakukan analisis visualisasi data Hierarchy Chart menggunakan Aplikasi Nvivo 12 Pro untuk melihat strategi apa yang paling dominan yang dilakukan kepala sekolah SDIT Almaka dalam meningkatkan motivasi kerja guru SDIT Almaka, sebagai berikut:

Strategi Kepala Sekolah			
Pekerjaan yang sesuai 24%	Menerapkan sistem reward 16%	Bersikap adil 14%	Memberikan kepercayaan 13%
	Memberikan ide atau gagasan 13%	Memahami karakteristik guru 12%	Memberikan teladan 8%

Gambar 4.27 Hierarki Chart Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

Dari data di atas, dapat kita lihat bahwa strategi yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja guru yaitu diawali dengan Kepala sekolah yang memberikan pekerjaan sesuai, menerapkan sistem *reward*, bersikap adil, memberikan ide serta gagasan, memberikan kepercayaan, memahami karakteristik guru, dan memberikan teladan. Uraian mengenai masing – masing dimensi dari hasil pengolahan data, sebagai berikut:

4.2.3.1 Memberikan pekerjaan yang sesuai

Kepala Sekolah SDIT Almaka secara cermat menempatkan guru pada bidang atau mata pelajaran yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Misalnya, seorang guru dengan latar belakang pendidikan matematika diberikan tanggung jawab untuk mengajar mata pelajaran matematika, sementara seorang guru dengan pengalaman dalam bahasa Indonesia ditempatkan pada mata pelajaran bahasa Indonesia. Penempatan yang tepat ini membuat guru merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam bidang yang sesuai

dengan kemampuan mereka. Hal ini didukung oleh pendapat informan, berikut.

Kepala sekolah selalu memberikan pekerjaan yang sesuai, semua guru mendapatkan pekerjaan sesuai kompetensinya masing – masing tanpa dibeda-bedakan sedikitpun, contohnya saya dengan kemampuan membaca Al-Qur’an maka saya ditugaskan menjadi guru tahfidz. (K.SA4)

Dengan memberikan pekerjaan yang sesuai kompetensi guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan pendelegasian yang tepat, pengakuan atas kontribusi, evaluasi yang adil, serta dukungan dan bimbingan yang berkelanjutan, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional dan kesejahteraan guru. Hal ini membuktikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif oleh kepala sekolah dapat berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

4.2.3.2 Menerapkan sistem *reward*

Dari hasil penelitian yang dilakukan, SDIT Almaka menerapkan sistem *reward* baik secara verbal maupun non verbal. Salah satu *reward* verbal yang terdapat di SDIT Almaka adalah kepala sekolah yang selalu mengapresiasi kinerja guru. Sedangkan untuk *reward* non verbal adalah umroh gratis yang diberikan oleh yayasan. Uraian tersebut didukung oleh dokumentasi, sebagai berikut:



Gambar 4.28 Pamflet Guru yang Mendapatkan *Reward* Umroh Gratis

Gambar di atas menunjukkan pamflet guru SDIT Almaka yang mendapatkan hadiah umroh gratis pada tahun 2023. Hadiah umroh diberikan oleh yayasan sebagai bentuk *reward* atau penghargaan kepada guru SDIT Almaka. Berdasarkan hasil wawancara, setiap tahun yayasan memberikan hadiah umroh gratis kepada 2 guru dengan melihat rapot guru serta lama guru mengajar di SDIT Almaka. Tidak hanya itu, informan berikut juga menyatakan bahwa:

Walaupun saya guru baru disini tetapi saya merasa sangat dihargai dan di suport oleh kepala sekolah. Contohnya yaitu ketika saya menang lomba membaca Al-Qur'an, saya dibuatkan poster serta diposting di media sosial, hal tersebut membuat saya sangat diapresiasi dan merasa bangga. (G.SA4)

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem *reward* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Sistem *reward* yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi yang penting bagi kesejahteraan guru. Temuan ini menekankan pentingnya desain dan implementasi sistem *reward* yang adil dan transparan sebagai bagian integral dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

4.2.3.3 Bersikap adil

Berdasarkan hasil wawancara, semua informan menyatakan bahwa Kepala Sekolah SDIT Almaka selalu bersikap adil kepada seluruh guru. Keadilan yang diterapkan kepala sekolah mencakup beberapa aspek, antara lain pembagian tugas yang merata, penghargaan yang sesuai dengan kinerja guru, dan perlakuan yang sama dalam penyelesaian masalah. Seperti yang dikatakan oleh informan berikut "...saya selalu berusaha untuk bersikap adil kepada seluruh guru, walaupun terkadang ada beberapa guru yang menyebalkan tapi saya mencoba untuk

menyamarkan semuanya....”(K.SSA), Lalu informan lain juga mendukung pernyataan tersebut, yaitu sebagai berikut:

Kepala sekolah kami sangat adil, tidak pernah membeda – bedakan sedikit pun. Mau guru senior atau junior, semuanya diperlakukan sama, apalagi beliau sudah menjabat cukup lama sehingga sudah mengenal baik seluruh guru yang ada disini. (G.SA1)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa keadilan yang diterapkan kepala sekolah SDIT Almaka berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru merasa lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena merasa diperlakukan secara adil dan dihargai atas usaha mereka. Rasa keadilan ini meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi tingkat stres, dan memperkuat komitmen guru terhadap tugas-tugas pendidikan.

Kesimpulannya, sikap adil kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Dengan strategi yang mencakup pembagian tugas yang merata, penghargaan berdasarkan kinerja, perlakuan sama dalam penyelesaian masalah, dan penerapan keadilan dalam interaksi sehari-hari, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini membuktikan bahwa keadilan dalam kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

4.2.3.4 Memahami karakteristik guru

Salah satu temuan penting dalam penelitian ini adalah bahwa kepala sekolah SDIT Almaka memiliki pemahaman mendalam terhadap seluruh karakteristik guru. Kepala sekolah SDIT Almaka secara aktif mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan masing-masing guru. Melalui observasi, evaluasi, dan interaksi yang terus-menerus, kepala sekolah memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang kualitas, keterampilan, minat, dan kebutuhan profesional setiap guru. Pengenalan ini memungkinkan kepala sekolah untuk menempatkan guru pada posisi yang sesuai dengan bakat mereka, serta memberikan

dukungan yang tepat untuk mengatasi kelemahan yang ada. Hal tersebut didukung oleh pendapat informan berikut.

Kepala sekolah disini memiliki sifat kebapaan, yang dimana beliau sangat memahami seluruh karakteristik guru disekolah ini, saya sebagai guru disini juga merasa sangat dirangkul oleh kepala sekolah, beliau sangat mengayomi semua guru yang ada disekolah. (G.SA5)

Pendapat tersebut juga didukung oleh informan lain, sebagai berikut:

Saya memahami seluruh karakteristik guru disini, bahkan satu yayasan pun saya paham. Apalagi, saya sudah menjabat 2 periode, jadi saya merasa kalau saya cukup paham dengan semua sifat baik maupun buruk semua guru disini dan saya berusaha untuk memahaminya dengan baik. (K.SSA)

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa dengan pengenalan yang mendalam terhadap kekuatan, kelemahan, dan kebutuhan individu, kepala sekolah dapat mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang fleksibel dan responsif. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan memotivasi, di mana setiap guru merasa dihargai dan didukung dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

4.2.3.5 Memberikan ide atau gagasan

Salah satu temuan dalam penelitian ini adalah kepala sekolah yang selalu memberikan ide serta gagasan kepada guru yang membutuhkan. Dengan aktif memberikan ide dan gagasan, kepala sekolah tidak hanya membantu guru dalam menghadapi tantangan pengajaran tetapi juga menunjukkan komitmen dan dukungannya terhadap perkembangan profesional guru.

Saat guru menghadapi kesulitan atau tantangan dalam proses pembelajaran, kepala sekolah berperan sebagai sumber solusi kreatif. Kepala sekolah memberikan ide-ide praktis yang dapat diterapkan segera untuk mengatasi masalah tersebut. Misalnya, jika seorang guru kesulitan dalam menarik minat siswa pada mata pelajaran tertentu,

kepala sekolah akan memberikan saran mengenai teknik pengajaran yang lebih interaktif atau materi tambahan yang menarik. Dukungan ini membuat guru merasa lebih percaya diri dan didukung dalam menjalankan tugasnya. Hal ini didukung oleh beberapa pendapat informan sebagai berikut.

Saya sebagai kepala sekolah, memberikan ide biasanya ketika sedang musyawarah internal koordinator guru, biasanya disana setiap guru menceritakan seluruh rintangan ketika melaksanakan pekerjaannya dan saya mencoba memberikan saran yang sesuai. (K.SSA)

Pendapat di atas juga didukung oleh pendapat infroman berikut “...setiap 2 minggu sekali, kami mengadakan rapat internal, dan biasanya setiap guru menceritakan kendala nya lalu kepala sekolah memberikan ide serta gagasan setiap kami ada kendala dalam mengajar..” (G.SA2).

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa memberikan ide serta gagasan kepada guru yang membutuhkan merupakan faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah SDIT Almaka berhasil menciptakan suasana kerja yang *supportif* dan inspiratif. Hal ini membuktikan bahwa dukungan intelektual dan profesional dari kepala sekolah adalah kunci dalam memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal.

4.2.3.6 Memberikan kepercayaan

Semua infroman menyatakan bahwa kepala sekolah memberikan kepercayaan full terhadap semua guru dengan tetap melakukan pengawasan. Kepercayaan yang diberikan oleh kepala sekolah ini terbukti memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja guru. Dengan memberikan kepercayaan, kepala sekolah menunjukkan keyakinannya terhadap kemampuan dan profesionalisme para guru, sementara pengawasan yang tepat memastikan bahwa kualitas pendidikan tetap terjaga.

Kepercayaan kepala sekolah terhadap semua guru dapat dilihat

ketika kepala sekolah mendorong guru untuk berinovasi dalam metode pengajaran. Guru diberi kebebasan untuk mencoba pendekatan baru dan mengembangkan materi ajar yang kreatif dan efektif. Kebebasan ini tidak hanya meningkatkan kualitas pengajaran tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja di kalangan guru, karena mereka merasa ide dan inovasi mereka dihargai dan didukung. Seperti yang dikatakan kepala sekolah “...Saya selalu memberikan kepercayaan 100% kepada seluruh guru, bagi saya, jika kita mau dipercayai oleh orang lain maka kita juga harus percaya kepada orang lain. Semua guru disini bebas berinovasi dan menciptakan suasana belajar yang nyaman, saya percaya kepada semua guru disini...” Hal ini juga didukung oleh pendapat informan berikut, “...walaupun baru mengajar 1 tahun disini, saya merasa sangat dipercaya oleh kepala sekolah. Beliau memberikan kepercayaan penuh kepada semua guru disini tanpa membeda – bedakan sedikitpun...” (G.SA4)

Walaupun kepala sekolah SDIT Almaka memberikan kepercayaan penuh, ia tetap melakukan pengawasan yang bersifat mendukung. Pengawasan ini dilakukan melalui observasi kelas secara berkala, rapat evaluasi, dan sesi umpan balik. Pengawasan ini bukan untuk mengontrol secara ketat, melainkan untuk memberikan dukungan dan saran konstruktif yang dapat membantu guru meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, guru merasa didampingi dan diarahkan tanpa merasa diawasi secara berlebihan.

Selain itu, Kepala sekolah SDIT Almaka rutin mengadakan pertemuan untuk mendengarkan masukan, keluhan, dan kebutuhan guru. Setiap umpan balik yang diberikan oleh guru ditanggapi dengan serius dan diupayakan penyelesaiannya. Komunikasi yang terbuka ini menciptakan hubungan kerja yang sehat dan saling percaya antara kepala sekolah dan guru. Uraian diatas di dukung oleh dokumentasi berikut:



Gambar 4.29 Rapat Internal Antara Guru dan Kepsek SDIT Almaka

Gambar di atas memperlihatkan guru sedang diskusi dengan kepala sekolah, hal ini menunjukkan hubungan yang didasarkan pada kepercayaan di antara mereka. Diskusi tersebut membuktikan bahwa kepala sekolah mempercayai kemampuan guru dan memberikan otonomi dalam pengambilan keputusan terkait dengan pembelajaran dan manajemen kelas. Hal ini mencerminkan budaya sekolah yang membangun kepercayaan, di mana kepala sekolah memberi dorongan dan dukungan kepada guru untuk mengambil inisiatif, berkembang, dan mengambil tanggung jawab atas pembelajaran siswa.

Strategi kepala sekolah dalam memberikan kepercayaan penuh kepada guru dengan tetap melakukan pengawasan yang tepat merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Melalui pendelegasian tugas, kebebasan berinovasi, pengawasan mendukung, serta komunikasi yang terbuka membuat kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru untuk bekerja dengan lebih semangat dan berkomitmen tinggi terhadap tugas-tugas pendidikan mereka.

4.2.3.7 Memberikan teladan yang baik

Semua informan yang sudah peneliti wawancara menyatakan bahwa kepala sekolah SDIT Almaka selalu memberikan teladan yang baik terhadap guru – guru bahkan seluruh warga sekolah. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya mengandalkan instruksi dan kebijakan, tetapi juga tindakan nyata yang dapat dijadikan contoh.

Kepala sekolah menunjukkan etos kerja yang tinggi dan disiplin dalam setiap aspek tugasnya. Kehadiran kepala sekolah yang tepat

waktu, konsistensi dalam menjalankan tugas, dan komitmen terhadap tanggung jawabnya menjadi contoh nyata bagi para guru. Teladan ini mendorong guru untuk mengadopsi sikap yang sama dalam pekerjaan mereka, meningkatkan dedikasi dan profesionalisme di kalangan staf pengajar.

Selain itu, Kepala sekolah SDIT Almaka juga memberikan teladan yang baik melalui ibadah. Beliau selalu beribadah tepat pada waktu na, sehingga membuat para guru meniru perilaku tersebut. Seperti pendapat informan berikut

Kepala sekolah selalu memberikan contoh perilaku yang baik, yaitu kepala sekolah sangat disiplin terutama dalam hal waktu, lalu beliau juga selalu beribadah tepat waktu dan sangat mengayomi seluruh guru serta peserta didik disini dan hal tersebut membuat kita mencontoh perilaku kepala sekolah (G.SA4)

Lalu, pendapat tersebut juga di dukung oleh kepala sekolah, sebagai berikut.

Saya selalu berusaha untuk memberikan teladan yang baik, salah satu caranya yaitu dengan memberikan contoh yang baik. Contohnya itu saya selalu datang tepat waktu, berpakaian rapih, dan bersih, itu semua akan ditiru oleh guru. Guru yang tidak mencontoh perilaku saya tentu nya akan merasa malu. (K.SSA)

Dari pendapat serta uraian diatas, dengan memberikan teladan yang baik, guru merasa terinspirasi oleh tindakan kepala sekolah dan termotivasi untuk meniru sikap dan perilaku positif tersebut. Keteladanan ini tidak hanya meningkatkan motivasi intrinsik guru tetapi juga menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan harmonis. Teladan yang baik dari kepala sekolah memotivasi guru untuk bekerja lebih keras, lebih bersemangat, dan lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas- tugas pendidikan mereka.

4.3 Pembahasan

Pada sub bab ini berisi mengenai pemaparan hasil analisis peneliti berdasarkan data di lapangan yang di dukung oleh teori serta konsep yang relevan

dengan penelitian. Adapun sub bab ini berisi hasil analisis mengenai motivasi kerja guru, pengaruh naik turunnya motivasi kerja guru, dan strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

4.3.1 Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

4.3.1.1 Prestasi guru

Berdasarkan hasil temuan, mayoritas guru di SDIT Almaka belum mencapai tingkat prestasi yang signifikan. Informan dalam penelitian ini juga mengungkapkan bahwa prestasi guru di SDIT Almaka sebagian besar terbatas pada kegiatan internal, dengan partisipasi dalam kegiatan eksternal masih minim. Ini menunjukkan adanya potensi yang belum dimanfaatkan sepenuhnya. Kurangnya partisipasi eksternal mungkin disebabkan oleh faktor-faktor seperti keterbatasan sumber daya, atau ketidaktahuan tentang peluang yang ada.

Meskipun ada beberapa guru di SDIT Almaka yang telah mencapai prestasi, jumlahnya masih terbatas dan cenderung terpusat pada bidang tertentu. Keterlibatan yang belum optimal dalam kegiatan eksternal menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan dalam hal dukungan, pengakuan, dan pengembangan profesional. Dengan memperkuat dukungan institusional, meningkatkan motivasi, dan membuka lebih banyak peluang partisipasi eksternal, diharapkan prestasi guru di SDIT Almaka dapat ditingkatkan secara signifikan. Uraian dari indikator dalam temuan di SDIT Almaka yaitu sebagai berikut:

1) Adanya dorongan atau motivasi untuk berprestasi

Kepala sekolah SDIT Almaka terus melakukan dorongan untuk guru agar mereka bisa berprestasi. Di SDIT Almaka, untuk prestasi non sertifikasi terbilang cukup banyak namun untuk yang sertifikasi masih terbatas.

2) Keunggulan yang dimiliki guru dalam mengerjakan tugasnya

Guru SDIT Almaka terbilang cukup unggul karena dapat

mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Oleh karena itu mereka dapat dikatakan sebagai guru yang memiliki prestasi.

Temuan ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Aditmara, D, dkk (2021, hlm. 400) bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru dapat tercermin dalam prestasi kerja mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa prestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Ketika guru meraih prestasi dalam bentuk pencapaian akademik, pengembangan profesional, atau pengakuan atas kinerja mereka, hal itu dapat meningkatkan motivasi intrinsik mereka, seperti rasa kepuasan dan pencapaian pribadi.

Selain itu, prestasi juga dapat meningkatkan motivasi ekstrinsik guru, seperti dalam bentuk insentif atau promosi. Dengan demikian, menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian dan pengakuan atas prestasi guru dapat menjadi strategi yang efektif dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan.

4.3.1.2 Tanggung jawab

Bagian ini akan mendiskusikan secara mendalam temuan penelitian mengenai tanggung jawab tinggi yang dimiliki oleh guru di SDIT Almaka, dengan fokus pada aspek mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati, disiplin, dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pembahasan ini akan mengaitkan temuan-temuan tersebut dengan teori dan literatur yang relevan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif.

Tanggung jawab yang ada dalam diri guru SDIT Almaka disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu kepala sekolah yang dapat memotivasi guru-guru untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka, sehingga tanggung jawab tersebut berdampak terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, pembentukan karakter siswa, pengembangan lingkungan sekolah yang positif, dan

peningkatan kepuasan kerja guru.

Temuan ini, sesuai dengan yang dikatakan oleh Suryanti, E dkk (2022, hlm. 37) bahwa motivasi yang muncul dalam diri seseorang timbul disebabkan memiliki rasa bahagia dalam melakukannya dan mempunyai keterampilan serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Di SDIT Almaka, guru memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat terlihat melalui cara mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati, disiplin, dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan, berikut penjelasannya:

1) Mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati

Temuan dimensi tanggung jawab yang pertama menunjukkan bahwa guru di SDIT Almaka yaitu mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati. Dedikasi dan ketulusan guru dalam mengerjakan tugasnya dengan sepenuh hati adalah manifestasi dari komitmen profesional dan etika kerja yang tinggi. Guru yang bekerja dengan sepenuh hati menunjukkan bahwa mereka tidak hanya melihat mengajar sebagai pekerjaan tetapi sebagai ibadah atau pengabdian. Guru yang menunjukkan dedikasi tinggi biasanya lebih mampu membangun hubungan yang mendukung dan empatik dengan siswa, yang berdampak positif pada perkembangan akademik dan emosional mereka.

2) Disiplin dalam melaksanakan tugasnya

Salah satu temuan dimensi tanggung jawab guru di SDIT Almaka yaitu memiliki sikap disiplin yang tinggi. Disiplin adalah komponen penting dalam profesionalisme guru dan sangat memengaruhi efektivitas pengajaran dan pembelajaran. Guru yang disiplin mampu menetapkan dan mempertahankan standar perilaku dan kinerja yang tinggi, yang pada gilirannya membantu siswa belajar dengan lebih efektif.

Guru yang memiliki disiplin tinggi biasanya memiliki

motivasi intrinsik yang kuat untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Motivasi ini berasal dari rasa tanggung jawab dan komitmen terhadap pekerjaan mereka, yang tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi tetapi juga memberi contoh positif bagi siswa.

3) Dapat mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan

Motivasi kerja guru yang tinggi di SDIT Almaka, yang terlihat dari kemampuan mereka mencapai tujuan atau target yang telah ditentukan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu adanya penetapan tujuan yang jelas dan terukur dapat mendorong guru untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai target. Pencapaian tujuan atau target oleh guru dapat meningkatkan kualitas pembelajaran karena guru yang termotivasi cenderung menyampaikan materi dengan lebih efektif dan berinovasi dalam metode pengajaran.

4.3.1.3 Pengembangan diri

1) Adanya motivasi untuk melakukan pengembangan diri

Berdasarkan hasil temuan, guru SDIT Almaka selalu melakukan pengembangan diri, salah satunya dengan mengikuti berbagai pelatihan dan *workshop* baik di internal maupun eksternal. Partisipasi aktif guru dalam pelatihan dan seminar, baik internal maupun eksternal, mencerminkan konsep pengembangan profesional berkelanjutan yang diusung oleh berbagai literatur pendidikan. Partisipasi guru dalam berbagai program pengembangan menunjukkan bahwa mereka menginternalisasi pentingnya belajar sepanjang hayat (*lifelong learning*) dalam profesi mereka.

Selain itu, guru SDIT Almaka juga mendapatkan dukungan dari kepala sekolah, dan hal tersebut cukup krusial dalam proses pengembangan diri guru. Kepala sekolah SDIT Almaka tidak hanya

memfasilitasi akses terhadap pelatihan dan seminar, tetapi juga memberikan pengakuan atas usaha pengembangan diri guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam kegiatan tersebut.

Pengembangan diri guru di SDIT Almaka menunjukkan bahwa adanya kesadaran dan komitmen yang tinggi dari guru serta dukungan yang signifikan dari kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan yang mendukung dan adanya kesempatan yang terus menerus bagi guru untuk belajar dan berkembang. Dengan demikian, pengembangan diri bukan hanya menjadi sebuah kewajiban, tetapi juga bagian integral dari upaya untuk mencapai standar keunggulan dalam pendidikan.

Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh Sutikno, A (2018, hal. 57) bahwa pengembangan diri dilakukan sebagai upaya peningkatan kompetensi guru. Guru - guru di SDIT Almaka menunjukkan bahwa mereka berada pada tahap di mana kebutuhan akan pengembangan diri menjadi prioritas utama. Mereka secara aktif mencari peluang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka, yang mencerminkan tingginya tingkat kesadaran profesional.

2) Kegiatan yang dilakukan guru untuk meningkatkan kompetensi

Kegiatan yang dilakukan oleh guru di SDIT Almaka dalam melakukan pengembangan diri yaitu dengan mengikuti *workshop* dan pelatihan baik secara internal maupun eksternal. Berdasarkan temuan penelitian, yayasan mengadakan *workshop* atau pelatihan kurang lebih 5 kali dalam 1 tahun. Tidak hanya itu, guru SDIT Almaka juga mengikuti kegiatan di eskternal dan biasanya mereka mendapatkan informasi tersebut melalui media sosial atau pun sesama rekan guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru yang tinggi dapat tercermin melalui pengembangan diri mereka. Dan hal tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru dan prestasi sekolah secara keseluruhan

4.3.1.4 Kemandirian

Dari dimensi yang telah ditemukan kemandirian guru di SDIT Almaka terbilang cukup tinggi dan hal tersebut merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru SDIT Almaka. Indikator mengenai kemandirian guru SDIT Almaka yaitu sebagai berikut:

1) Mandiri dalam mengerjakan pekerjaannya

Kemandirian guru memiliki dampak positif yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja dan lingkungan sekolah. Guru yang mandiri cenderung lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka dapat mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Selain itu, kemandirian ini memungkinkan guru SDIT Almaka untuk lebih kreatif dan inovatif dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran siswa

2) Mampu menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan peserta didik

Guru yang mandiri lebih mampu mengelola waktu dan sumber daya dengan efektif sehingga mampu meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pengajaran. Selain itu, kemandirian ini memungkinkan guru untuk lebih cepat dan tepat dalam menangani permasalahan yang dihadapi peserta didik, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi prestasi peserta didik.

Hal ini selaras dengan yang dikatakan Daulay, N (2021, hlm.32) bahwa seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi

akan nampak pada kemandirian nya dalam mengerjakan tugasnya.

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kemandiri guru sangat penting untuk memastikan motivasi kerja yang tinggi dan kualitas pendidikan yang optimal di sekolah dan hal tersebut membutuh peran kepala sekolah dalam menciptakan dan mempertahankan kondisi yang mendukung kemandirian guru SDIT Almaka.

4.3.2 Pengaruh Naik Turunnya Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

Pembahasan dalam penelitian ini akan diuraikan berdasarkan temuan yang sudah diidentifikasi. Fokus utama dalam pembahasan ini adalah memahami faktor yang mempengaruhi naik turun nya motivasi kerja guru di SDIT Almaka.

4.3.2.1 Rekan kerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Almaka adalah rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan dukungan dari rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kolaboratif, yang secara langsung mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja guru. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi stres dan meningkatkan kesejahteraan emosional, yang pada gilirannya mendukung produktivitas dan komitmen kerja.

Hubungan yang baik dengan rekan kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Guru yang memiliki hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Lalu, hubungan yang baik dengan rekan kerja juga meningkatkan kepuasan kerja guru. Ketika guru merasa didukung dan diterima oleh rekan-rekan mereka, kepuasan kerja mereka meningkat.

Uraian di atas selaras dengan yang dikatakan Baribin, DP, & Saputri, CB (2020, hlm. 58) bahwa lingkungan kerja seperti rekan kerja

berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang karena dengan adanya rekan kerja yang baik akan membuat seseorang memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, hubungan antar rekan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT. Hubungan interpersonal yang baik tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran dan retensi guru. Dengan demikian, kepala sekolah yang berhasil menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru.

4.3.2.2 Penyelia atau supervisor

Adanya penyelia yang kompeten, guru merasa lebih didukung dalam pekerjaan mereka, yang meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi. Penyelia atau supervisor yang baik dapat membantu memenuhi kebutuhan prestasi dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, yang memungkinkan guru untuk terus berkembang dan mencapai kinerja yang lebih baik.

Adanya penyelia atau supervisor yang efektif memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Salah satunya yaitu guru yang merasa didukung oleh penyelia mereka cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih tinggi. Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh Nisa, NZ, dkk (2020, hlm. 243) bahwa kepala sekolah sebagai supervisor yang melakukan supervisi akademik berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja guru yang pada akhirnya berdampak pada kinerjanya.

Secara keseluruhan, penyelia atau supervisor cukup berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Dukungan dan bimbingan dari penyelia tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja dan

kualitas pengajaran. Dengan demikian, kepala sekolah yang memastikan adanya penyelia yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung bagi para guru.

4.3.2.3 Fasilitas yang memadai

Berdasarkan temuan di SDIT Almaka, fasilitas yang memadai mencakup ruang kelas yang bersih dan teratur, peralatan mengajar yang lengkap, serta fasilitas olahraga yang memadai dan juga fasilitas kesejahteraan guru berupa asuransi kesehatan dan cuti.

Keberadaan fasilitas-fasilitas ini tidak hanya mendukung proses pembelajaran tetapi juga memberikan rasa nyaman dan aman bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Ketika guru merasa didukung oleh fasilitas yang baik, motivasi kerja mereka cenderung meningkat karena mereka dapat melaksanakan tugas dengan lebih mudah dan efektif.

Sedangkan, asuransi kesehatan memberikan jaminan kepada guru bahwa biaya perawatan medis mereka akan ditanggung, sehingga mereka merasa lebih aman dan terlindungi. Begitu pula dengan cuti, yang memenuhi kebutuhan akan istirahat dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi

Adanya asuransi kesehatan mengurangi kekhawatiran guru terhadap masalah kesehatan dan biaya pengobatan, sehingga mereka dapat lebih fokus pada tugas pengajaran tanpa gangguan. Dan fasilitas cuti memungkinkan guru untuk beristirahat dan pulih dari kelelahan, yang penting untuk menjaga keseimbangan mental dan fisik mereka.

Temuan diatas, sesuai dengan yang dikatakan oleh Laili, AN (2023, hlm. 243) bahwa kepala sekolah sebagai fasilitator sudah seharusnya berusaha memberikan yang terbaik untuk guru yaitu dengan menyediakan fasilitas penunjang belajar yang memadai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa fasilitas yang memadai memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Ketika

guru memiliki akses terhadap fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman, peralatan pembelajaran yang modern, dan lingkungan kerja yang mendukung, hal itu dapat meningkatkan rasa kenyamanan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, fasilitas yang memadai juga dapat meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan pembelajaran dan memberikan dorongan tambahan untuk mencapai prestasi. Dan menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi kesehatan dan cuti juga secara langsung berpengaruh pada kualitas pengajaran dan retensi guru di SDIT Almaka. Oleh karena itu, investasi dalam fasilitas yang memadai bukan hanya sebagai infrastruktur fisik, tetapi juga sebagai faktor penting dalam memelihara dan meningkatkan motivasi kerja guru serta kualitas pendidikan secara keseluruhan.

4.3.2.4 Kesempatan untuk maju

Penerapan kesempatan untuk maju sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Almaka didasari oleh beberapa faktor penyebab yang kuat. Salah satu faktor utama adalah teori motivasi dari Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan aktualisasi diri merupakan puncak dari hierarki kebutuhan manusia. Kesempatan untuk maju dalam karir dan pengembangan profesional memenuhi kebutuhan ini, memungkinkan guru untuk mencapai potensi penuh mereka dalam pekerjaan.

Kesempatan untuk maju memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Guru yang melihat adanya peluang untuk berkembang cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, adanya kesempatan untuk maju juga mendorong peningkatan kualitas pengajaran. Guru yang mengikuti pelatihan lanjutan atau mengambil tanggung jawab tambahan memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran

Pembahasan di atas sesuai dengan yang dikatakan Dewi, C dkk

(2024, hlm. 213-219) bahwa kesempatan untuk maju salah satunya yaitu pengembangan karir yang berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Pengembangan karir akan menentukan tujuan karir yang realistis dan meningkatkan kemampuan yang diperlukan untuk mencapai jabatan yang diinginkan sehingga membuat seseorang akan lebih termotivasi dalam bekerja.

Secara keseluruhan, kesempatan untuk maju sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Tidak hanya memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dan meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas pengajaran dan retensi guru. Kepala sekolah yang fokus pada pengembangan profesional guru berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung.

4.3.2.5 Nama baik tempat kerja

Nama baik tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Ada beberapa alasan utama mengapa nama baik tempat kerja dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat. Guru yang bekerja di sekolah dengan nama baik merasa bangga dan terhormat menjadi bagian dari institusi tersebut, yang pada gilirannya meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap sekolah. Selain itu, nama baik sekolah juga dapat menciptakan ekspektasi positif bahwa bekerja keras dan berprestasi di lingkungan yang dihormati akan membawa penghargaan, pengakuan, dan peluang yang lebih baik. Hal ini mendorong guru untuk berusaha lebih keras dan menunjukkan dedikasi tinggi.

Uraian tersebut selaras dengan yang dikatakan oleh Becti, RR (2018, hlm. 158) bahwa rasa bangga terhadap instansi yang timbul dari dalam diri seseorang terhadap tempat ia bekerja akan membuat motivasi bekerjanya tinggi dan rasa bangga tersebut akan menunjukkan kinerja yang optimal.

Secara keseluruhan, nama baik tempat kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Nama baik sekolah tidak hanya meningkatkan rasa bangga dan kepuasan kerja guru tetapi juga memperkuat loyalitas dan dedikasi mereka. Dengan demikian, kepala sekolah yang berhasil mempertahankan dan meningkatkan reputasi sekolah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang motivatif dan produktif bagi para guru.

4.3.2.6 Upah dan insentif

Upah dan insentif yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan adalah salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Di SDIT Almaka, upah dan insentif yang sesuai mencerminkan apresiasi dan penghargaan terhadap kerja keras dan dedikasi guru.

Ketika guru merasa bahwa mereka dibayar dengan adil, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan berkontribusi lebih banyak. Upah dan insentif yang memadai juga dapat mengurangi stres finansial, yang seringkali menjadi penghambat motivasi kerja. Temuan di atas selaras dengan yang dikatakan oleh Vanchapo, AR (2020, hlm. 160) bahwa upah yang diterima seseorang berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Ketika guru menerima upah dan insentif yang sesuai dengan kualifikasi, tanggung jawab, dan kinerja mereka, hal itu dapat meningkatkan motivasi intrinsik, seperti rasa dihargai dan kepuasan atas penghasilan. Selain itu, upah dan insentif yang sesuai juga dapat memperkuat motivasi ekstrinsik, seperti dalam bentuk stabilitas finansial dan penghargaan atas kontribusi mereka. Oleh karena itu, memastikan adanya upah dan insentif yang sesuai dengan standar industri dan pengakuan terhadap nilai pekerjaan guru adalah kunci untuk memelihara dan meningkatkan motivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan secara optimal.

4.3.2.7 Rasa aman

Rasa aman berupa jaminan karir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Ada beberapa alasan utama mengapa rasa aman dalam berkarir dapat berfungsi sebagai motivator yang kuat. Ketika guru merasa aman dalam pekerjaan mereka, kebutuhan ini terpenuhi, memungkinkan mereka untuk fokus pada kinerja dan pengembangan profesional tanpa kekhawatiran akan kehilangan pekerjaan. Selain itu, ketika rasa aman dalam berkarier terjamin, guru dapat menghindari stres dan kecemasan yang berhubungan dengan ketidakpastian pekerjaan, yang pada gilirannya memungkinkan mereka untuk bekerja dengan lebih efektif dan produktif.

Uraian di atas sesuai dengan yang dikatakan Sariani, NLP dkk (2020, hlm. 3362) bahwa rasa aman berupa jaminan karir akan membuat seseorang bersedia untuk bekerja keras. Dengan adanya rasa aman berupa jaminan karir untuk masa depan akan meningkatkan motivasi seseorang dalam bekerja.

Secara keseluruhan, rasa aman dalam berkarir berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Rasa aman tidak hanya meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran dan retensi guru. Kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang aman dan stabil berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru.

4.3.2.8 Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik seperti kebersihan tempat kerja dan kenyamanan ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Kebersihan dan kenyamanan ruangan kerja adalah elemen kunci yang memenuhi kebutuhan dasar guru akan kenyamanan dan kesehatan dalam lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman memastikan guru untuk bekerja dengan lebih fokus dan tanpa gangguan

yang disebabkan oleh kondisi kerja yang tidak memadai.

Uraian tersebut selaras dengan yang yang dikatakan oleh Umpung, FD, dkk (2020, hlm. 22) bahwa kondisi kerja yang baik seperti rasa nyaman pada tempat kerja, komunikasi yang baik antar atasan serta fasilitas yang cukup membantu dalam mengerjakan pekerjaan membuat seseorang dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

Secara keseluruhan, kondisi kerja yang baik berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman serta komunikasi yang baik tidak hanya meningkatkan kesehatan dan kepuasan kerja guru tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja pengajaran dan retensi guru. Kepala sekolah yang berhasil menciptakan dan mempertahankan kondisi kerja yang baik berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang produktif bagi para guru.

4.3.2.9 Jam kerja

Penerapan jam kerja yang sesuai sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Almaka didasari oleh beberapa alasan yang kuat. Individu yang memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan menjalankan kegiatan pribadi di luar jam kerja cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi. Dengan menerapkan jam kerja yang sesuai, kepala sekolah memastikan bahwa guru memiliki waktu yang cukup untuk rekreasi dan aktivitas keluarga, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

Penerapan jam kerja yang sesuai memiliki dampak positif yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Guru yang merasa memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan beraktivitas di luar pekerjaan cenderung memiliki tingkat energi dan semangat yang lebih tinggi saat mengajar.

Pembahasan di atas sesuai dengan yang dikatakan Putri, MP, &

Edalmen, E (2023, hlm. 694) bahwa jam kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, jam kerja yang sesuai akan membuat karyawan merasa dihargai yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Menurut PERMENDIKNAS No 39 Tahun 2009 bahwa beban kerja guru paling sedikit ditetapkan 24 (dua puluh empat) jam tatap muka dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka dalam 1 (satu) minggu pada satu atau lebih satuan pendidikan yang memiliki izin pendirian dari Pemerintah atau pemerintah daerah. Jam kerja guru di SDIT Almaka sehari mencapai 4-5 jam dan jika dijumlahkan dalam 1 minggu yaitu mencapai 24 jam, yang berarti jam kerja tersebut sudah sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

Secara keseluruhan, penerapan jam kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja guru di SDIT Almaka. Motivasi kerja guru di SDIT Almaka tidak hanya memenuhi kebutuhan dasar guru akan keseimbangan kerja-kehidupan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja guru secara keseluruhan.

4.3.3 Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SDIT Almaka

Pada bagian ini, peneliti akan membahas mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka berdasarkan temuan penelitian yang telah diperoleh. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat beberapa strategi yang dilakukan kepala sekolah SDIT Almaka dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yaitu sebagai berikut:

4.3.3.1 Memberikan pekerjaan yang sesuai

Memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat guru adalah strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Temuan di SDIT Almaka yaitu guru SDIT Almaka selalu mendapatkan

pekerjaan yang sesuai karena kepala sekolah selalu memberikan pekerjaan sesuai dengan kompetensi dan minat guru. Hal tersebut membuat mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Pekerjaan yang sesuai juga memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi maksimal mereka.

Temuan di atas, sesuai dengan yang dikatakan oleh Yunus (2010, hlm. 45) bahwa tipe pekerjaan akan mempengaruhi motivasi kerja individu. Tipe pekerjaan dan kecocokan seseorang akan meningkatkan kepuasan dan kinerja. Kepala sekolah yang mampu menempatkan guru pada posisi yang sesuai akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

4.3.3.2 Menerapkan sistem *reward*

Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja guru di SDIT Almaka, kepala sekolah menerapkan sistem *reward* sebagai salah satu strategi utamanya. Guru-guru memiliki kebutuhan untuk diakui dan dihargai atas kinerja mereka. Pengakuan dan penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga non-materi seperti penghargaan verbal, sertifikat, atau penghargaan publik. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan akan penghargaan ini berada pada tingkat keempat, setelah kebutuhan fisiologis, keamanan, dan sosial terpenuhi. Sistem *reward* yang diterapkan kepala sekolah memenuhi kebutuhan ini, sehingga guru merasa dihargai dan diakui kontribusinya.

Dengan adanya sistem *reward*, guru merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini terlihat dari peningkatan kualitas pengajaran, inisiatif dalam mengembangkan bahan ajar, serta keaktifan dalam kegiatan sekolah. Guru yang mendapatkan *reward* cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik karena mereka termotivasi untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja mereka demi mendapatkan penghargaan berikutnya.

Temuan di atas, sesuai dengan yang dikatakan oleh Hadithya, R, & Robi, AT (2023, hlm. 74) bahwa karyawan yang mendapatkan *reward* dapat mendukung kehidupan mereka dan hal tersebut akan memacu adanya motivasi karyawan untuk giat dalam bekerja untuk mencapai prestasi yang akan dihargai oleh perusahaan.

4.3.3.3 Bersikap adil

Keadilan merupakan salah satu prinsip dasar dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat mempengaruhi motivasi kerja. Di SDIT Almaka, kepala sekolah yang bersikap adil dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan kerja guru. Dengan merasa diperlakukan dengan adil, guru akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal dan menjaga kinerja yang baik.

Ketika guru merasa diperlakukan dengan adil oleh kepala sekolah, mereka cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi. Keadilan dapat mencakup pemberian penghargaan, pembagian tugas, dan pengambilan keputusan.

Temuan di atas, sesuai dengan yang dikatakan oleh Maisyaroh, S, & Rokhman, M (2021, hlm. 54) bahwa kepala sekolah harus mempunyai strategi dalam upaya meningkatkan kinerja guru salah satunya yaitu kepala sekolah harus bisa bersikap adil terhadap guru maupun terhadap tenaga kependidikan yang ada di sekolah.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus bersikap adil kepada seluruh guru sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Keadilan ini mencakup perlakuan yang setara, penghargaan yang objektif, serta kesempatan yang sama bagi semua guru untuk berkembang dan berkontribusi. Sikap adil dari kepala sekolah menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menghargai setiap individu, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa kepercayaan dan kepuasan kerja. Ketika guru merasa diperlakukan dengan adil, mereka akan lebih termotivasi, berkomitmen, dan bersemangat dalam

menjalankan tugas mereka, sehingga kualitas pendidikan di sekolah pun dapat meningkat.

4.3.3.4 Memberikan ide serta gagasan

Temuan di SDIT Almaka yaitu kepala sekolah yang sering berbagi ide dan gagasan baru tentang metode pengajaran, pengembangan kurikulum, atau proyek-proyek sekolah yang dapat mendorong guru untuk berpartisipasi aktif dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Hal ini menciptakan suasana kerja yang dinamis dan penuh semangat.

Kepala sekolah yang aktif memberikan ide dan gagasan dapat menjadi sumber inspirasi bagi guru. Pemimpin yang memiliki visi dan mampu mengkomunikasikan ide-ide inovatif dapat memotivasi dan menggerakkan bawahannya menuju tujuan yang lebih tinggi. Di SDIT Almaka, kolaborasi dapat meningkatkan kontribusi pada lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, di mana guru dan kepala sekolah dapat saling bertukar pengetahuan dan pengalaman.

Temuan di atas, sesuai dengan yang dikatakan oleh Mulyati, A (2022, hlm. 14) bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran sebagai inovator. Kepala sekolah sebagai inovator merupakan sosok yang berperan penting dalam mendorong dan mengimplementasikan perubahan serta pembaruan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah harus berani memberikan ide serta gagasan dan mengambil risiko yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, seperti penerapan teknologi modern, kurikulum inovatif, dan metode pembelajaran kreatif. Dengan pemikiran visioner dan kemampuan untuk menginspirasi serta memotivasi guru, kepala sekolah inovatif memastikan bahwa sekolah tetap relevan dan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang dinamis dan progresif.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu memberikan ide dan gagasan yang inovatif sebagai strategi untuk meningkatkan

motivasi kerja guru. Dengan menawarkan visi yang jelas dan solusi kreatif terhadap tantangan pendidikan, kepala sekolah dapat menginspirasi guru-guru untuk berpartisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Ide-ide baru ini tidak hanya memperkaya metode pengajaran, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang dinamis dan kolaboratif. Ketika guru merasa didukung dan dilibatkan dalam proses perubahan positif, mereka akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk meningkatkan kinerja serta kualitas pendidikan di sekolah.

4.3.3.5 Memberikan kepercayaan

Kepercayaan antara kepala sekolah dan guru adalah elemen penting dalam membangun hubungan kerja yang baik. Temuan di SDIT Almaka, kepala sekolah selalu menunjukkan kepercayaan kepada guru dengan memberikan mereka otonomi dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan, hal tersebut dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Guru yang merasa dipercaya akan lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi dalam proses pembelajaran.

Temuan di atas sesuai dengan yang dikatakan Setyawanto, A dkk (2023, hlm. 274) bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu membuat lingkungan sekolah menjadi lingkungan yang penuh kepercayaan. Sebagai pemimpin yang efektif, kepala sekolah harus mampu membangun kepercayaan dan inspirasi kepada bawahannya. Kepercayaan ini mencakup keyakinan bahwa kepala sekolah akan mendukung dan melindungi kepentingan guru.

Kepala sekolah harus memberikan kepercayaan kepada seluruh guru sebagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja mereka. Dengan memberikan kepercayaan, kepala sekolah mendorong guru untuk lebih mandiri, kreatif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kepercayaan ini memperkuat rasa percaya diri dan kepuasan kerja guru, yang pada akhirnya meningkatkan dedikasi dan kinerja mereka. Ketika guru

merasa dipercaya, mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran dan pengembangan profesional mereka, menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih produktif dan harmonis.

4.3.3.6 Memahami karakteristik guru

Memahami karakteristik individu setiap guru adalah strategi penting dalam manajemen. Di SDIT Almaka, kepala sekolah mengenal baik karakteristik semua guru, hal tersebut dapat menempatkan mereka pada posisi dan tugas yang sesuai dengan keahlian dan minat mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja tetapi juga memberikan rasa kepuasan dan pencapaian pribadi bagi guru.

Temuan tersebut, sesuai dengan yang dikatakan Simarmata, RH (2014, hlm. 658) bahwa dengan mengenali seluruh guru dengan baik serta memahami karakteristik dan kebutuhan masing-masing guru, kepala sekolah akan terlihat seperti memberikan dukungan dan kesempatan yang sesuai untuk pengembangan diri mereka. Strategi ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja guru tetapi juga berkontribusi pada kualitas pendidikan yang lebih baik di SDIT Almaka.

4.3.3.7 Memberikan teladan yang baik

Memberikan teladan yang baik adalah aspek penting dari kepemimpinan. Temuan di SDIT Almaka, kepala sekolah selalu memberikan teladan baik dalam disiplin, kerja keras, dan komitmen terhadap nilai-nilai pendidikan. Hal tersebut dapat memotivasi guru untuk mengikuti jejak tersebut. Teladan yang baik juga memperkuat budaya sekolah yang positif dan profesional.

Temuan tersebut sesuai dengan yang dikatakan Salim (2022, hlm. 230) bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin diharapkan mampu menjadi teladan yang baik. Keteladanan yang baik dapat terlihat dalam aspek kedisiplinan, komunikasi, kreatifitas, empati dan ibadah. Dengan keteladanan ini, kepala sekolah akan menjadi sosok panutan di sekolah

dan menjadi motivasi bagi guru. Guru cenderung meniru perilaku kepala sekolah yang menunjukkan integritas, dedikasi, dan etos kerja yang tinggi.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran krusial dalam memberikan teladan yang baik, yang menjadi strategi efektif untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Keteladanan ini mencakup integritas, dedikasi, dan profesionalisme, yang ditunjukkan melalui tindakan sehari-hari dan keputusan yang diambil. Dengan melihat pemimpin mereka yang berkomitmen dan berperilaku positif, guru-guru akan merasa lebih termotivasi untuk mengikuti jejak yang sama, meningkatkan kinerja mereka, serta menciptakan suasana pendidikan yang lebih inspiratif dan produktif. Kepala sekolah yang dapat menjadi *role model* yang baik secara signifikan berkontribusi pada peningkatan semangat dan kualitas kerja seluruh staf pengajar.