

Strategi Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha Di SMP Negeri 32 Palembang

Selvi Anggraini¹, Afriantoni², Dian Maulina³

^{1,2,3} Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

email: selvianggraini177@gmail.com¹, afriantoni_uin@radenfatah.ac.id²,
dianmaulina_uin@radenfatah.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini membahas strategi kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja tenaga administrasi di SMP Negeri 32 Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepala sekolah dalam membimbing dan memberi dorongan kepada staf agar administrasi sekolah berjalan dengan baik. Dalam praktiknya masih ada masalah disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja administrasi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi kepala sekolah sebagai motivator serta faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan utama adalah kepala sekolah, sedangkan informan pendukung adalah kepala tata usaha dan staf administrasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi, yaitu menata lingkungan kerja yang nyaman, menciptakan suasana kerja yang baik, menerapkan aturan disiplin dengan contoh langsung, memberikan motivasi kerja, serta memberi penghargaan kepada staf yang berprestasi. Strategi ini mampu meningkatkan disiplin kerja staf. Pelaksanaannya didukung oleh kerja sama antar pegawai dan komitmen pimpinan, walaupun masih ada beberapa hambatan dalam pelaksanaannya.

Kata Kunci: Layanan Bimbingan Dan Konseling, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Tenaga Administrasi

Abstract

This research examines the principal's strategy as a motivator in improving the work discipline of administrative staff at SMP Negeri 32 Palembang. The study is based on the idea that the principal plays an important role in guiding and motivating staff so that school administration can run smoothly. In reality, there are still problems related to staff discipline that affect administrative performance. The research focuses on two main questions: how the principal applies motivational strategies and what factors support or hinder their implementation. This study uses a qualitative descriptive method. Data were collected through observation, interviews, and documentation. The main informant is the principal, while supporting informants include the head of administration and administrative staff. Data analysis was carried out through data reduction, data display, and conclusion drawing. The results show that the principal applies several strategies to improve discipline, such as organizing a comfortable physical work environment, building a positive work atmosphere, enforcing rules with clear examples, giving motivation to staff, and providing rewards for good performance. These strategies help increase staff discipline. The success of implementation is supported by good cooperation among staff and strong commitment from the leadership, although some obstacles still appear in daily practice.

Keywords: Principal's Strategy, Work Motivation, Work Discipline, Administrative Staf

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan proses yang dilakukan secara sadar untuk membentuk karakter individu berdasarkan nilai-nilai yang hidup dalam masyarakat. Tujuan pendidikan adalah membantu peserta didik dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, nilai moral, sikap, serta perilaku yang berguna dalam kehidupan sehari-hari (Abrori et al., 2020). Pendidikan juga berperan dalam mengarahkan potensi yang dimiliki individu agar berkembang ke arah yang lebih baik. Dengan adanya pendidikan yang baik, kualitas sumber daya manusia dapat meningkat dan mampu menghadapi tantangan zaman yang terus berubah (Arifin, 2022).

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar yang memungkinkan peserta didik mengembangkan potensi dirinya (Halid & Arifah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk kemampuan spiritual, pengendalian diri, serta kecerdasan peserta didik. Pendidikan yang terarah akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan individu dan masyarakat secara luas (Suarningsih, 2022).

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menjalankan fungsinya, sekolah membutuhkan kerja sama antara berbagai unsur, seperti kepala sekolah, guru, dan tenaga administrasi (Dewi et al., 2024). Semua unsur tersebut harus bekerja secara terarah agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Tanpa adanya kerja sama yang baik, proses pendidikan di sekolah akan mengalami hambatan (Afrilia, 2023).

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai pemimpin dalam organisasi sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi kinerja seluruh anggota sekolah (Fadzillah et al., 2025). Kepala sekolah bertanggung jawab dalam mengatur, mengarahkan, serta mengawasi seluruh kegiatan di sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam mengelola organisasi akan menentukan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Dinata, 2024).

Seorang kepala sekolah yang efektif harus mampu memahami kondisi dan kebutuhan organisasi sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu menjalankan berbagai peran, termasuk sebagai motivator bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan (Sutomo & Ngasbun Egar, 2025). Peran ini penting karena motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai. Semakin baik motivasi yang diberikan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai (Alhabsyi et al., 2022).

Sebagai motivator, kepala sekolah dituntut mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai (Imron, 2023). Selain itu, kepala sekolah juga perlu menerapkan aturan yang jelas dan memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan. Hal ini bertujuan agar pegawai dapat bekerja dengan lebih terarah dan bertanggung jawab (Jaliah et al., 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang berlaku (Syahputra et al., 2023). Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti keterlambatan pekerjaan dan menurunnya kualitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai (Usman, 2021).

METODE

Penelitian menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan secara rinci strategi kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai tata usaha.. Sumber data terdiri dari data primer yang

diperoleh langsung dari kepala sekolah, kepala tata usaha, dan staf tata usaha melalui wawancara, serta data sekunder yang berasal dari buku, jurnal, dan dokumen. Informan penelitian terdiri dari informan a yaitu kepala sekolah, serta informan pendukung yaitu kepala tata usaha dan staf tata usaha. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara terstruktur, observasi non-partisipatif, dan dokumentasi terhadap berbagai arsip yang berkaitan dengan disiplin kerja. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dalam bentuk naratif, verifikasi data melalui konfirmasi kepada informan, serta penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga data yang diperoleh lebih valid dan dapat dipercaya.

PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah sebagai Motivator dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri 32 Palembang

Strategi kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai tata usaha merupakan bagian dari kepemimpinan pendidikan yang fokus pada pembinaan dan pengelolaan sumber daya manusia di sekolah. Di SMP Negeri 32 Palembang, strategi ini dilakukan melalui pengaturan lingkungan kerja, menciptakan suasana kerja yang nyaman, penerapan disiplin, pemberian motivasi, serta penghargaan kepada pegawai. Tujuannya untuk membangun tanggung jawab, komitmen, dan etos kerja yang baik dalam menjalankan tugas administrasi. Disiplin kerja terlihat dari ketepatan waktu, kerapian pengelolaan dokumen, serta sikap kerja yang bertanggung jawab. Berdasarkan data penelitian, strategi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang lebih baik dan meningkatkan kinerja pegawai tata usaha dalam mendukung pelayanan administrasi sekolah.

A. Mengatur Lingkungan Fisik

Dalam mengatur lingkungan fisik, kepala sekolah perlu menciptakan kondisi kerja yang nyaman, rapi, dan mendukung aktivitas pegawai. Lingkungan fisik meliputi penataan ruang, fasilitas, pencahayaan, suhu, dan kebersihan. Pengaturan yang baik mampu meningkatkan produktivitas, mempercepat pekerjaan, serta menumbuhkan semangat kerja pegawai tata usaha. Menurut Kosasih, lingkungan fisik yang baik mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, perpustakaan, dan laboratorium (Usman, 2021). Hal ini diperkuat dari hasil wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang kepala sekolah bersama bapak E. Muchtar selaku kepala sekolah SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Penataan ruang kerja dilakukan secara menyeluruh mulai dari tata letak, fasilitas, hingga ventilasi dan pencahayaan agar pegawai bisa bekerja dengan nyaman dan tidak terganggu.”

Pengaturan lingkungan fisik menjadi langkah awal kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Lingkungan yang tertata rapi akan memudahkan koordinasi, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta membantu pegawai lebih fokus dalam menjalankan tugas. Hal tersebut sejalan dengan hasil wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama bapak Bambang Agus Setiawan selaku kepala tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menjelaskan bahwa:

“Lingkungan kerja tidak harus mewah, yang penting rapi, bersih, dan fungsional sehingga pegawai bisa bekerja lebih fokus dan disiplin.”

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman juga berdampak langsung pada semangat dan tanggung jawab pegawai. Penataan ruang yang baik mempermudah mobilitas serta mempermudah pelayanan administrasi di sekolah. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa kepala sekolah telah mengatur lingkungan fisik dengan baik, seperti penataan meja, kursi, dan lemari arsip yang rapi serta menjaga kebersihan ruang kerja. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi bahwa setiap pegawai memiliki fasilitas kerja yang lengkap dan tertata dengan baik, serta ruang kerja yang tidak terasa sempit karena penataan yang terorganisir.

Gambar 1 Pengaturan lingkungan fisik yang nyaman

Lingkungan kerja di ruang tata usaha SMP Negeri 32 Palembang juga tergolong nyaman, dengan pencahayaan yang cukup dan ventilasi yang baik sehingga udara tetap segar. Suasana kerja yang tenang membuat pegawai lebih mudah menyelesaikan tugas. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah telah berhasil menerapkan strategi pengaturan lingkungan fisik secara efektif. Lingkungan kerja yang nyaman dan tertata memberikan dampak positif terhadap semangat kerja, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

B. Mengatur Suasana Kerja

Mengatur suasana kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong motivasi pegawai dalam bekerja. Suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan akan membuat pegawai merasa nyaman, aman, serta lebih semangat dalam menyelesaikan tugas. Kepala sekolah sebagai motivator perlu menciptakan suasana kerja yang harmonis melalui komunikasi yang baik, kerja sama, dan hubungan yang saling menghargai antarpegawai. Hal ini diperkuat dari hasil wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang kepala sekolah bersama bapak E. Muchtar selaku kepala sekolah SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Suasana kerja dibangun melalui kebersamaan, komunikasi terbuka, dan kerja sama agar pegawai merasa nyaman dan pekerjaan bisa diselesaikan dengan baik.”

Kemampuan kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja terlihat dari upaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif antara seluruh pegawai. Suasana kerja yang baik akan memudahkan koordinasi serta mengurangi beban kerja individu karena adanya kerja sama. Hal tersebut juga diperkuat dari hasil wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama bapak Bambang Agus Setiawan selaku kepala tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menjelaskan bahwa:

“Kepala sekolah menekankan kerja sama dan komunikasi sehingga suasana kerja menjadi nyaman dan pegawai tidak merasa terbebani.”

Suasana kerja yang kondusif juga dirasakan langsung oleh staf tata usaha, di mana hubungan kerja yang baik dan komunikasi yang lancar membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan. Hal ini disampaikan dalam wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama ibu Affifa Ariyani selaku staf tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Suasana kerja sudah baik, komunikasi lancar, dan ada kerja sama sehingga kami merasa nyaman dan tidak terbebani dalam bekerja.”

Berdasarkan hasil wawancara, terlihat bahwa kepala sekolah telah menciptakan suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi terbuka, kerja sama, dan hubungan kerja

yang harmonis. Hal ini juga diperkuat oleh hasil observasi yang menunjukkan adanya interaksi yang baik antarpegawai, saling membantu, serta koordinasi yang berjalan dengan lancar.



Gambar 2 Pengaturan suasana kerja yang kondusif dan harmonis

Suasana kerja di ruang tata usaha SMP Negeri 32 Palembang tergolong nyaman, tenang, dan penuh kebersamaan. Lingkungan kerja yang komunikatif membuat pegawai lebih fokus dan tidak merasa tertekan dalam menjalankan tugas. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah bersama kepala tata usaha telah berhasil mengatur suasana kerja dengan baik. Suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat kerja pegawai tata usaha sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

C. Menerapkan Disiplin Kerja

Menerapkan disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap aturan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas secara tertib dan teratur. Disiplin kerja tidak hanya dilihat dari kehadiran tepat waktu, tetapi juga dari penyelesaian tugas sesuai aturan yang berlaku. Kepala sekolah sebagai motivator perlu menanamkan nilai disiplin kepada pegawai tata usaha melalui contoh langsung dan pengawasan yang konsisten. Hal ini terlihat dari wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang kepala sekolah bersama bapak E. Muchtar selaku kepala sekolah SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Saya selalu datang lebih awal dan memantau kehadiran pegawai melalui absensi fingerprint serta memberikan pembinaan jika ada yang kurang disiplin.”

Penerapan disiplin juga dilakukan melalui aturan yang disepakati bersama serta pengawasan terhadap kehadiran dan tanggung jawab kerja pegawai. Kepala sekolah menekankan pentingnya ketepatan waktu dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Hal tersebut diperkuat dari wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama bapak Bambang Agus Setiawan selaku kepala tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menjelaskan bahwa:

“Kepala sekolah memberi contoh langsung dalam kedisiplinan, memantau absensi, dan memberikan teguran jika ada pelanggaran.”

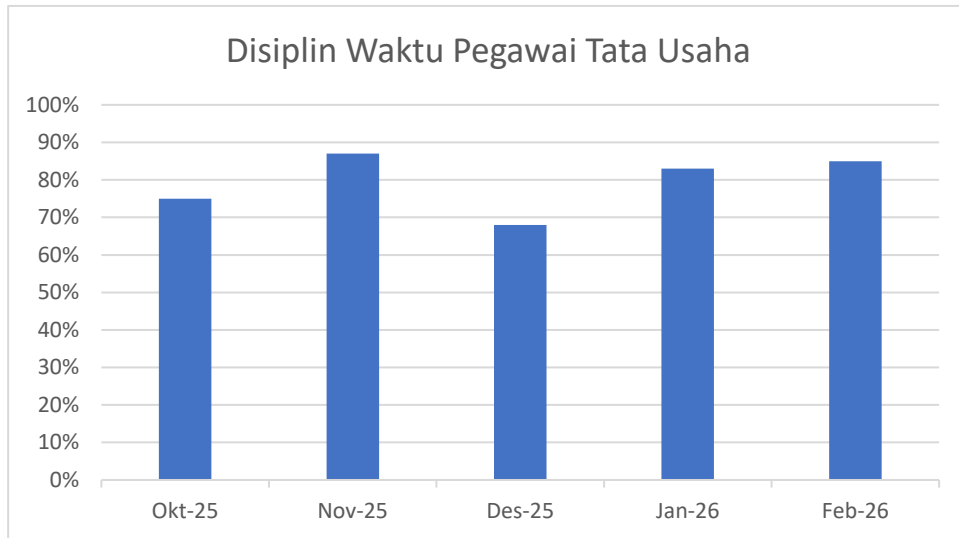
Disiplin kerja yang diterapkan juga dirasakan oleh staf tata usaha, di mana keteladanan pimpinan menjadi dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih tertib dan bertanggung jawab. Hal ini disampaikan dalam wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama ibu Affifa Ariyani selaku staf tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Kepala sekolah selalu datang tepat waktu dan menggunakan absensi fingerprint sehingga kami ikut termotivasi untuk disiplin dalam bekerja.”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terlihat bahwa kepala sekolah telah menerapkan disiplin kerja melalui keteladanan, pengawasan, serta pembinaan kepada pegawai. Hal ini juga didukung dengan adanya data absensi *fingerprint* yang menunjukkan kehadiran pegawai cukup baik meskipun masih ada keterlambatan dalam hitungan menit.

Tabel data absensi *fingerprint*

NO	NAMA/NIP/GOLONGAN	TANGGAL	MASUK	PULANG	TELAT	PULANG CEPAT	POTONGAN	KE T
1	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-05	06:56:09	15:32:19	00:00:00	00:00:00	0.00	--
2	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-06	06:16:20	16:03:33	00:00:00	00:00:00	0.00	--
3	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-07	06:16:34	15:33:07	00:00:00	00:00:00	0.00	--
4	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-08	06:16:07	16:03:50	00:00:00	00:00:00	0.00	--
5	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-09	06:16:25	11:41:45	00:00:00	00:00:00	0.00	--
6	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-12	06:16:13	16:13:41	00:00:00	00:00:00	0.00	--
7	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-20	06:16:32	15:55:59	00:00:00	00:00:00	0.00	--
8	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-19	16:21:18	15:49:27	09:21:18	00:00:00	1.50	--
9	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-14	06:16:55	16:04:58	00:00:00	00:00:00	0.00	--
10	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-13	06:16:36	16:02:36	00:00:00	00:00:00	0.00	--
11	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-02	06:22:50	11:32:59	00:00:00	00:00:00	0.00	--
12	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-21	06:17:55	17:02:05	00:00:00	00:00:00	0.00	--
13	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-22	07:16:28	16:03:36	00:16:28	00:00:00	0.50	--
14	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-23	07:01:54	11:33:05	00:01:54	00:00:00	0.50	--
15	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-26	06:17:29	16:11:05	00:00:00	00:00:00	0.00	--
16	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-27	06:17:32	15:55:17	00:00:00	00:00:00	0.00	--
17	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-29	06:16:18	16:01:22	00:00:00	00:00:00	0.00	--
18	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-30	06:16:51	11:46:12	00:00:00	00:00:00	0.00	--
19	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-15	06:16:32	16:04:00	00:00:00	00:00:00	0.00	--
20	Aksa Pratama Jaya / 199107042025211053	2026-01-28	06:16:00	16:05:57	00:00:00	00:00:00	0.00	--



Grafik diagram absensi *fingerprint* bulan oktober 2025- februari 2026

Selain itu, grafik absensi selama beberapa bulan terakhir menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai relatif stabil dan sesuai aturan yang berlaku. Kondisi ini mencerminkan adanya penerapan disiplin kerja yang cukup terstruktur di lingkungan tata usaha. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa penerapan disiplin kerja telah berjalan dengan baik. Keteladanan kepala sekolah, penggunaan absensi *fingerprint*, serta pemberian teguran dan pembinaan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai tata usaha sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara tertib dan sesuai ketentuan.

D. Memberikan Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai tata usaha agar kinerja dan kedisiplinan semakin baik. Motivasi dapat diberikan melalui perhatian, bimbingan, serta pendekatan yang sesuai dengan karakter masing-masing pegawai (Bayu Pamungkas & Idayanti Nursyamsi, 2024). Hal ini terlihat dari wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang kepala sekolah bersama bapak E. Muchtar selaku kepala sekolah SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Motivasi diberikan melalui pembinaan, perhatian langsung, kata-kata penyemangat, serta evaluasi bulanan agar pegawai lebih semangat dan bertanggung jawab.”

Pemberian motivasi dilakukan tidak hanya secara verbal, tetapi juga melalui keteladanan, perhatian, dan pembinaan yang berkelanjutan. Pendekatan ini membuat pegawai merasa diperhatikan dan lebih terdorong dalam bekerja. Hal tersebut diperkuat dari wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama bapak Bambang Agus Setiawan selaku kepala tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menjelaskan bahwa:

“Motivasi diberikan melalui keteladanan, perhatian, komunikasi, serta evaluasi bulanan yang membantu meningkatkan semangat kerja pegawai.”

Motivasi yang diberikan kepala sekolah juga dirasakan langsung oleh staf tata usaha, terutama melalui pendekatan personal dan evaluasi yang rutin dilakukan. Hal ini disampaikan

dalam wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama ibu Affifa Ariyani selaku staf tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Motivasi berupa bimbingan, perhatian, dan evaluasi bulanan membantu meningkatkan kedisiplinan dan semangat kerja kami.”

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terlihat bahwa kepala sekolah memberikan motivasi melalui kata-kata semangat, perhatian langsung, serta evaluasi kinerja secara berkala. Kegiatan evaluasi bulanan menjadi sarana untuk memberikan arahan, masukan, dan pembinaan kepada pegawai.

Gambar 5. Pemberian motivasi kerja yang diberikan kepala sekolah pada saat evaluasi bulanan kepada pendidik dan tenaga kependidikan



Dokumentasi kegiatan menunjukkan bahwa evaluasi bulanan rutin dilakukan sebagai bentuk motivasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai tata usaha. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam memberikan motivasi telah berjalan dengan baik. Motivasi verbal, nonverbal, serta evaluasi berkala mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, dan profesionalitas pegawai tata usaha dalam melaksanakan tugas.

E. Memberikan Penghargaan (Reward)

Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Pemberian reward dapat menumbuhkan rasa senang dan dihargai sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mempertahankan prestasinya. Dalam lingkungan kerja, reward menjadi salah satu cara efektif untuk meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan disiplin pegawai. Hal ini terlihat dari wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang kepala sekolah bersama bapak E. Muchtar selaku kepala sekolah SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Penghargaan diberikan berupa hadiah sederhana sebagai bentuk apresiasi atas kinerja dan kedisiplinan pegawai yang dilakukan secara berkala.”

Pemberian reward dilakukan sebagai bentuk perhatian pimpinan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Meskipun sederhana, penghargaan tersebut mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk lebih disiplin. Hal tersebut diperkuat dari wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama bapak Bambang Agus Setiawan selaku kepala tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menjelaskan bahwa:

“Penghargaan yang diberikan secara rutin dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan motivasi serta kedisiplinan pegawai.”

Penghargaan yang diberikan juga dirasakan langsung oleh staf tata usaha sebagai bentuk apresiasi yang berdampak pada peningkatan semangat kerja. Hal ini disampaikan dalam wawancara pada Senin, 09 Februari 2026 di ruang administrasi bersama ibu Afiffah Ariyani selaku staf tata usaha SMP Negeri 32 Palembang, beliau menyatakan bahwa:

“Hadiah sederhana yang diberikan membuat kami merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.”



Gambar 6. Pemberian hadiah kecil atau sederhana kepada guru atau pegawai

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, terlihat bahwa sistem reward diterapkan secara konsisten melalui pemberian hadiah sederhana saat rapat atau evaluasi bulanan. Praktik ini mampu menumbuhkan motivasi, meningkatkan disiplin, serta mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab. Dokumentasi kegiatan juga menunjukkan adanya pemberian hadiah sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai yang berprestasi dan disiplin. Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa strategi pemberian reward telah berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin dan kinerja pegawai tata usaha di SMP Negeri 32 Palembang.

Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Kepala Sekolah Sebagai Motivator dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Tata Usaha di SMP Negeri 32 Palembang

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat beberapa faktor pendukung dalam strategi kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai tata usaha di SMP Negeri 32 Palembang. Faktor pertama adalah kemampuan menata lingkungan kerja yang nyaman, rapi, dan didukung fasilitas yang memadai sehingga membantu kelancaran pekerjaan. Selain itu, kemampuan mengelola suasana kerja yang kondusif melalui komunikasi yang baik, kerja sama, serta hubungan yang harmonis juga menjadi faktor penting. Faktor pendukung lainnya adalah pemberian penghargaan berupa hadiah sederhana yang dilakukan secara berkala sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja dan kedisiplinan pegawai, sehingga mampu meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Di sisi lain, terdapat faktor penghambat yang mempengaruhi penerapan strategi tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, hambatan utama yang ditemukan adalah belum optimalnya semangat kerja sebagian pegawai, yang terlihat dari kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, masih ada pegawai yang belum disiplin dalam hal ketepatan waktu, seperti datang terlambat atau menunda pekerjaan.

Kondisi ini menjadi tantangan bagi kepala sekolah dalam menanamkan kedisiplinan secara merata kepada seluruh pegawai tata usaha. Selain faktor tersebut, perbedaan karakter dan kultur kerja antarpegawai juga menjadi hambatan dalam penerapan disiplin kerja. Setiap pegawai memiliki cara kerja, kebiasaan, dan tingkat penerimaan terhadap arahan yang berbeda, sehingga membutuhkan pendekatan yang tidak sama. Berdasarkan hasil observasi, masih ditemukan pegawai yang belum konsisten dalam mematuhi aturan kerja. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan yang berkelanjutan dan pendekatan yang tepat agar kedisiplinan kerja pegawai tata usaha dapat terus meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah sebagai motivator dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai tata usaha di SMP Negeri 32 Palembang telah berjalan dengan baik melalui pengaturan lingkungan fisik yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, penerapan disiplin melalui keteladanan dan absensi *fingerprint*, pemberian motivasi secara berkelanjutan, serta pemberian penghargaan kepada pegawai. Strategi ini didukung oleh kemampuan kepala sekolah dalam menata lingkungan kerja, membangun komunikasi yang baik, dan memberikan apresiasi, sehingga mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kedisiplinan pegawai. Namun, masih terdapat hambatan seperti semangat kerja yang belum stabil, kedisiplinan waktu yang belum merata, serta perbedaan karakter dan kultur kerja antarpegawai yang memerlukan pembinaan secara terus-menerus.

SARAN

Disarankan agar kepala sekolah tetap mempertahankan dan mengembangkan strategi yang sudah berjalan dengan meningkatkan pembinaan, motivasi, dan inovasi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kepala tata usaha diharapkan lebih aktif dalam membantu pengawasan dan pembinaan agar pelaksanaan tugas berjalan lebih tertib. Pegawai tata usaha diharapkan dapat meningkatkan kesadaran diri dalam bekerja disiplin dan bertanggung jawab. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan pendekatan atau fokus yang berbeda agar hasil penelitian semakin luas dan bermanfaat.

Daftar Pustaka

- Abrori, M., Muali, C., Nurul, U., & Paiton, J. (2020). *Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran*. 1(1).
- Afrilia, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi Umkm Kota Medan*. 1(1), 41–50.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. 1, 11–19.
- Arifin, Z. (2022). *Manajemen Peserta Didik Sebagai Upaya Pencapaian Tujuan Pendidikan*. 8(1), 71–89.
- Bayu Pamungkas, & Idayanti Nursyamsi. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 3(4 Se-Articles), 222–232. <https://doi.org/10.55606/Jekombis.V3i4.4356>
- Dewi, A. C., Firdaus, A., Fauzan, A., & Maulani, I. (2024). *Pendidikan Menjadi Pondasi Dalam Pembentukan Karakter Peserta Didik*. 2(1), 55–63.
- Dinata, F. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Suasana Disiplin Kerja Tenaga Guru Di Smk Negeri 1 Pakuan Ratu. *Islamic Management : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1 Se-Articles), 31–43.
- Fadzillah, M. R., Yuliana, L., & Perkasa, D. H. (2025). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Dasar (Sd) Plus Al Huda*.
- Halid, A., & Arifah, N. (2024). Prospek Pendidikan Agama Islam: Studi Analisis Terhadap Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Indonesia. *Fajar Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1 Se-Articles), 5–20.
- Imron, M. (2023). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru*. 1(1), 41–62.
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 1(2 Se-Articles), 146–153.
- Suarningsih, N. (2022). Pendidikan Karakter Di Indonesia Dalam Berbagai Perspektif (Definisi, Tujuan, Landasan Dan Prakteknya). *Jocer: Journal Of Civic Education Research*, 2(2 Se-Articles), 61–73.
- Sutomo, A., & Ngasbun Egar. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan

- Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Smk. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1 Se-Articles), 116–129.
- Syahputra, E., Pristiani, R. L., Siregar, T., & Budiarta, K. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sma Negeri 1 Stabat*. 6(September), 156–161.
- Usman, H. (2021). *Administrasi, Manajemen, Dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori Dan Praktik*. Bumi Aksara.