

Received: Oktober 2024

Accepted: Desember 2024

Published: Januari 2025

Article DOI: <http://dx.doi.org/10.24903/jam.v9i01.3185>

Penguatan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mendukung Ibu Kota Nusantara (IKN) untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru

*Nurlaili**Universitas Mulawarman Samarinda*nurlaili@fkip.unmul.ac.id*Laili Komariyah**Universitas Mulawarman Samarinda*laili.komariyah@fkip.unmul.ac.id*Widyatmike Gede Mulawarman**Universitas Mulawarman Samarinda*widyatmike@fkip.unmul.ac.id*Atin Nuryadin**Universitas Mulawarman Samarinda*atin.nuryadin@fkip.unmul.ac.id*Chelda Yuliana**Universitas Mulawarman Samarinda*cheldayuliana20@gmail.com*Rika Afriani**Universitas Mulawarman Samarinda*Rikaafriani.y13@gmail.com

Abstrak

Perlunya penguatan kepemimpinan kepala sekolah sangat penting untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja guru, karena kepala sekolah yang kompeten dapat memberikan arahan, motivasi, dan dukungan yang dibutuhkan guru dalam menjalankan tugasnya. Tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM) ini adalah untuk memberikan penguatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung Ibu Kota Nusantara (IKN) untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru. Kegiatan ini dilaksanakan pada hari Senin, 27 Mei 2024, dihadiri 40 orang kepala sekolah dan 134 orang guru. Peserta berasal dari beberapa wilayah di Kalimantan Timur, yaitu Balikpapan, Penajam Paser Utara, Samarinda, Kutai Kertanegara, Bontang, Kutai Timur, dan Berau. Pelaksanaan dilakukan secara daring, dengan metode presentasi dan tanya jawab. Respon peserta kepala sekolah terhadap penyelenggaraan kegiatan ini diperoleh melalui pengisian kuesioner secara daring melalui aplikasi *google form*. Kuesioner yang diberikan terdapat 2 jenis jawaban, yaitu pengukuran sikap menggunakan skala guttman/skala likert dan esai. Jawaban kuesioner dianalisis sesuai jenis jawaban. Pilihan skala sikap dianalisis berdasarkan skor yang diperoleh, sedangkan jawaban esai dilakukan analisis

kata kunci menggunakan aplikasi *wordclouds*. Hasil kegiatan PkM ini menunjukkan bahwa respon peserta terhadap kegiatan PkM ini sangat positif, peserta mengatakan bahwa materi yang disampaikan sangat mampu menguatkan kepemimpinan kepala sekolah, isinya relevan dan sangat direkomendasikan, serta dapat diaplikasikan di sekolah. Peserta juga menyampaikan bahwa selain kepemimpinan, kompetensi kepala sekolah yang perlu ditingkatkan adalah pengelolaan sumberdaya, iklim sekolah yang kondusif, membangun tim kerja yang solid, meningkatkan potensi dan daya saing sekolah. Kompetensi yang disebutkan akan menjadi topik kegiatan PkM pada tahun berikutnya.

Kata Kunci: *IKN, kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru*

Pendahuluan

Dalam konteks mendukung agenda besar Indonesia yang tengah menuju Ibu Kota Nusantara (IKN), keberhasilan sistem pendidikan sangat tergantung pada kesiapan pemimpin pendidikan di tingkat sekolah. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang kuat tidak hanya mampu mengelola proses pembelajaran, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.

Guru, sebagai ujung tombak pendidikan, berperan dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, karena berinteraksi langsung dengan siswa. Namun, dalam menjalankan tugasnya, guru menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan dalam akses pelatihan profesional yang relevan dan terkini, tuntutan administrasi yang tinggi, dan dukungan infrastruktur pendidikan yang masih kurang optimal di beberapa daerah. Oleh karena itu, guru perlu didukung dan ditingkatkan kompetensinya secara konsisten untuk memastikan standar pendidikan yang tinggi dan berkelanjutan (Manora et al., 2024).

Kinerja guru memerlukan dukungan dari kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif merupakan kekuatan penting dalam pengelolaan sumber daya serta menjadi faktor penentu dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi, termasuk dalam organisasi pendidikan seperti sekolah (Badrudin et al., 2020). Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan di sekolah, karena guru merupakan komponen yang paling berpengaruh dalam menciptakan proses dan hasil pendidikan yang berkualitas (Haq et al., 2019). Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu membawa organisasi sesuai dengan asas-asas manajemen modern, sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas (Mulyasa, 2022).

Beberapa hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan perlu adanya penguatan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah. Pelaksanaan yang telah dilakukan yaitu Penguatan Manajerial Kepala Madrasah di Kabupaten Penajam Paser Utara (Ridani et al., 2024). Manajerial merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, dimana kepala sekolah harus mampu mengelola sumberdaya sekolah secara efektif dan efisien. Penguatan supervisi akademik kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah (Haeruddin et al., 2020). Supervisi juga merupakan kompetensi yang dimiliki kepala sekolah, melalui program supervisi akademik, kepala sekolah melakukan pengawasan, monitoring dan pembinaan terhadap guru dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.

Dalam kehidupan berorganisasi, kepuasan kerja sebagai petunjuk kematangan dan keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja (Nabawi, 2019; Putu & Jana,

2018). Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Artinya untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu dilakukan langkah yang dapat meningkatkan kepuasan kerja guru (Darmawan et al., 2021). Kepuasan kerja yang tinggi akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja tersedia dengan baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji, dan kesempatan berkembang (Lantara, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, perlu dilakukan penguatan kepemimpinan kepala sekolah di beberapa wilayah Kalimantan Timur dengan memperhatikan aspek kepemimpinan dan kepuasan kerja guru. Program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan praktis kepada kepala sekolah mengenai cara meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kepuasan kerja guru. Sasaran dari kegiatan PkM ini adalah kepala sekolah dan guru dari wilayah Berau, Kutai Timur, Bontang, Kutai Kartanegara, Samarinda, dan Balikpapan. Diharapkan setelah mengikuti kegiatan PkM ini, kepala sekolah dapat memperkuat kepemimpinannya serta menambah pengetahuan dan wawasan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk para guru. Pengetahuan yang diperoleh dapat diimplementasikan oleh kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru di sekolah masing-masing.

Metode

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan pada Senin, tanggal 27 Mei 2024, secara daring. Pelaksanaan secara daring dilakukan untuk menasar kepala sekolah dan guru dari beberapa wilayah di Kalimantan Timur, yaitu Balikpapan, Penajam Paser Utara, Samarinda, Kutai Kertanegara, Bontang, Kutai Timur, dan Berau. Pada tabel 1 menunjukkan jumlah peserta kepala sekolah dan guru tiap masing-masing wilayah kabupaten/kota

Tabel 1 Peserta Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

No	Kabupaten/Kota	Jumlah Peserta	
		Kepala Sekolah	Guru
1	Balikpapan	11	26
2	Penajam Paser Utara	2	9
3	Balikpapan	9	28
4	Samarinda	7	16
5	Kutai Kertanegara	5	21
6	Bontang	3	18
7	Berau	3	19
Jumlah		40	134

Dalam kegiatan ini, pendekatan *Asset-Based Community Development (ABCD)* juga diterapkan untuk menggali dan memanfaatkan potensi serta aset yang dimiliki oleh para peserta dan komunitas sekolah masing-masing (Komariyah et al., 2023). Pendekatan *ABCD* menekankan pada pengembangan kepemimpinan yang berpusat pada kekuatan lokal, yaitu dengan

mengidentifikasi aset dan potensi yang sudah dimiliki oleh kepala sekolah dan guru di wilayah Kalimantan Timur. Melalui pendekatan ini, para peserta diharapkan dapat membangun dan memperkuat kompetensi kepemimpinan mereka dengan memanfaatkan aset-aset lokal dalam mendukung Ibu Kota Nusantara (IKN) melalui peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru. PkM ini dilakukan dalam bentuk webinar atau pelatihan daring, yang bertujuan memberikan penguatan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung IKN. Pada akhir kegiatan, peserta mengisi kuesioner daring untuk mengetahui respons mereka terhadap kegiatan PkM. Kuesioner berisi tujuh pertanyaan, yang terdiri dari empat skala pengukuran sikap dan tiga pertanyaan terbuka (esai). Pertanyaan mencakup aspek konten materi, implikasi, aplikasi, dan pengembangan diri peserta sebagai kepala sekolah. Isi kuesioner dipaparkan pada Tabel 2.

Tabel 2 Kuesioner Peserta Kepala Sekolah

No	Aspek	Pertanyaan	Jawaban
1	Konten materi	Apakah materi webinar mampu menguatkan kepemimpinan Kepala sekolah untuk mendukung IKN ?	<input type="radio"/> 1- ya <input type="radio"/> 0- tidak
2	Konten materi	Berikan nilai 1 - 5 bahwa materi webinar mampu menguatkan kepemimpinan kepala sekolah untuk mendukung IKN	<input type="radio"/> 5 - sangat mampu <input type="radio"/> 4 - mampu <input type="radio"/> 3 - cukup mampu <input type="radio"/> 2 - kurang mampu <input type="radio"/> 1 - tidak mampu
3	Konten materi	Apakah materi webinar relevan dengan kebutuhan anda (kepala sekolah) dalam rangka menguatkan kepemimpinan anda untuk mendukung IKN	<input type="radio"/> 5- Sangat relevan <input type="radio"/> 4 - Relevan <input type="radio"/> 3 - Cukup relevan <input type="radio"/> 2- Tidak relevan <input type="radio"/> 1- Sangat tidak relevan
4	Konten materi	Sejauh mana anda merekomendasikan materi webinar ini pada rekan-rekan anda?	<input type="radio"/> 5 - Sangat merekomendasikan <input type="radio"/> 4 - Merekomendasikan <input type="radio"/> 3 - Cukup <input type="radio"/> 2- Tidak merekomendasikan <input type="radio"/> 1- Sangat tidak merekomendasikan
5	Implikasi	Hal baru apa yang anda dapatkan setelah mengikuti webinar ini?	(jawaban uraian)
6	Aplikasi	Apakah materi webinar ini dapat diterapkan di sekolah anda? Berikan alasan anda	(jawaban uraian)
7	Pengembangan diri	Untuk meningkatkan kepemimpinan anda sebagai kepala sekolah, kompetensi apa saja yang ingin anda tingkatkan lagi?	(jawaban uraian)

Analisis Data

Kuesioner yang telah diisi oleh peserta (kepala sekolah) kemudian dianalisis. Setiap nomor pada kuesioner memiliki tipe jawaban yang berbeda, sehingga metode analisis untuk setiap nomor pun bervariasi. Untuk analisis jawaban pada kuesioner nomor 1, yang mengukur persentase peserta (P) yang menyatakan bahwa materi webinar ini dapat menguatkan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung IKN, dihitung menggunakan Persamaan (1). Pengkategorian persentase respon peserta dapat dilihat pada Tabel 3.

$$P\% = \frac{\sum \text{jawaban "ya"} \times 100\%}{\sum \text{peserta}} \quad (1)$$

Tabel 3 Kategori Persentase Respon Peserta

No	Persentase (P %)	Kategori
1	80 < P ≤ 100	Sangat mampu
2	60 < P ≤ 80	Mampu
3	40 < P ≤ 60	Cukup mampu
4	20 < P ≤ 40	Kurang mampu
5	0 < P ≤ 20	Tidak mampu

Analisis jawaban pada kuesioner nomor 2, 3, dan 4 dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (N) dari jawaban yang diberikan peserta, yaitu dengan cara menjumlahkan semua jawaban yang diberikan peserta, kemudian membaginya dengan jumlah peserta. Secara matematis, hal ini dapat dituliskan dalam Persamaan (2). Selanjutnya, pengkategorian nilai rata-rata ditunjukkan pada tabel 4

$$N = \frac{\sum \text{skor total}}{\sum \text{peserta}} \quad (2)$$

Tabel 4 Kategori Hasil Kuesioner

No	Nilai	Kategori nomor 2	Kategori nomor 3	Kategori nomor 4
1	4 < N ≤ 5	Sangat mampu	Sangat relevan	Sangat merekomendasikan
2	3 < N ≤ 4	Mampu	Relevan	Merekomendasikan
3	2 < N ≤ 3	Cukup mampu	Cukup relevan	Cukup merekomendasikan
4	1 < N ≤ 2	Kurang mampu	Kurang relevan	Kurang merekomendasikan
5	0 < N ≤ 1	Tidak mampu	Tidak relevan	Tidak merekomendasikan

Jawaban soal nomor 5, 6, dan 7 dalam bentuk uraian. Jawaban uraian yang diberikan peserta dilakukan analisis kata kunci menggunakan aplikasi *wordclouds* (DePaolo & Wilkinson, 2014). Hasil analisis kata kunci menunjukkan kata-kata yang sering muncul dari jawaban peserta sehingga kata-kata tersebut dapat dirangkai menjadi kalimat yang bermakna.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan

Webinar Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dalam bentuk pelatihan daring telah dilaksanakan pada tanggal 27 Mei 2024, dengan dihadiri oleh 174 peserta, yang terdiri dari 40 kepala sekolah dan 134 guru. Peserta berasal dari berbagai wilayah di Kalimantan Timur, yaitu Balikpapan, Penajam Paser Utara, Samarinda, Kutai Kertanegara, Bontang, Kutai Timur, dan

Berau, Balikpapan, Penajam Paser Utara, Samarinda, Kutai Kertanegara, Bontang, Kutai Timur, dan Berau

Meskipun kegiatan ini ditujukan untuk kepala sekolah, panitia juga menerima guru sebagai peserta webinar. Kami memandang bahwa kepala sekolah dan guru adalah satu kesatuan yang harus bekerja sama dan bersinergi untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah. Selain itu, penting bagi guru untuk memiliki pemahaman tentang kepemimpinan, kepuasan kerja, dan kinerja guru, karena dalam perjalanan karir, mereka berpotensi untuk menjabat sebagai kepala sekolah di masa depan. Kegiatan PkM ini juga merupakan kerja kolaboratif antara rekan sejawat dan mahasiswa.

Webinar PkM berjalan lancar sesuai dengan rencana. Pemaparan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru disampaikan dengan rinci. Beberapa pertanyaan terkait peningkatan kepuasan dan kinerja guru diajukan oleh peserta, dan semua pertanyaan tersebut dijawab oleh narasumber. Beberapa dokumentasi pelaksanaan webinar PkM, yang mencakup foto-foto pemaparan materi dan kegiatan peserta, dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Pelaksanaan PkM

Ringkasan Materi

Pembangunan Ibu Kota Nusantara (IKN) di Kalimantan Timur memerlukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia, termasuk dalam bidang pendidikan. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru (Pala' langan, 2021). Kinerja guru merupakan indikator penting yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah, terutama dalam aktivitas pembelajaran. Kinerja guru memiliki peran yang sangat besar dalam pencapaian tujuan pendidikan dan mutu pembelajaran di sekolah. Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap peningkatan kinerja guru adalah kepuasan kerja guru. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja guru, maka semakin baik pula

kinerja yang ditunjukkan oleh guru tersebut (Rahmasar & Hastuti, 2023; Wijayanto et al., 2021).

Peningkatan kepuasan kerja dapat tercapai apabila kepala sekolah memperhatikan berbagai aspek, seperti kondisi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan, serta faktor fisik dan psikologis yang memengaruhi lingkungan kerja. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan sejawat, serta imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi guru dapat memotivasi guru untuk meningkatkan produktivitasnya. Pekerja yang puas akan cenderung lebih produktif, sehingga kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan (Rahmasar & Hastuti, 2023).

Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru (Hosan et al., 2019). Kemajuan atau kemunduran suatu lembaga pendidikan sering kali dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, termasuk dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan (Ilham, 2021). Untuk mewujudkan kepuasan dan kinerja guru yang baik, diperlukan strategi yang tepat dari pihak sekolah yang mendukung pencapaian tersebut. Kepala sekolah, sebagai pemimpin, memiliki kapasitas dan peran sentral dalam mendorong keberhasilan program sekolah, yang pada gilirannya akan mempermudah tercapainya kepuasan dan kinerja guru.

Respon Peserta terhadap Kegiatan PkM dan Hasil Analisis

Untuk mengetahui respon peserta terhadap pelaksanaan PkM, peserta diminta untuk mengisi kuisisioner yang didistribusikan setelah kegiatan PkM selesai. Kuisisioner ini terdiri dari 7 pertanyaan, yang meliputi 4 pertanyaan dengan skala pengukuran dan 3 pertanyaan terbuka. Pertanyaan disusun berdasarkan aspek konten materi, implikasi, aplikasi, dan pengembangan diri peserta sebagai kepala sekolah. Hasil respon peserta terhadap pelaksanaan PkM dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5 Respon kepala sekolah terhadap Pelaksanaan PkM

No	Pertanyaan	skor	Jumlah Responden	Skor rata-rata	Kategori
1	Apakah materi webinar mampu menguatkan kepemimpinan Kepala sekolah untuk mendukung IKN ?	ya tidak	40 0	100% menjawab ‘ya’	Sangat mampu mampu menguatkan
2	Berikan nilai 1 - 5 bahwa materi webinar mampu menguatkan kepemimpinan Kepala sekolah untuk mendukung IKN	1 2 3 4 5	0 0 2 16 22	4,50	Sangat mampu
3	Apakah materi webinar relevan dengan kebutuhan anda (kepala sekolah) dalam rangka menguatkan kepemimpinan anda untuk mendukung IKN	1 2 3 4 5	0 0 3 14 23	4,50	Sangat relevan
4		1	0	4,48	

Sejauh mana anda merekomendasikan materi webinar ini pada rekan-rekan anda ?	2 3 4 5	0 3 15 22	Sangat merekomendasikan
------------------------------------------------------------------------------	------------------	--------------------	-------------------------

Respon kepala sekolah terhadap pertanyaan "Apakah materi webinar mampu menguatkan kepemimpinan kepala sekolah dalam mendukung IKN?" menunjukkan bahwa semua peserta (100%) menjawab "ya". Ini mengindikasikan bahwa materi yang disampaikan sangat sesuai dengan kebutuhan kepala sekolah, terutama dalam konteks pembangunan IKN di wilayah Kalimantan Timur. Dengan adanya IKN, tentu saja sektor pendidikan akan terdampak, salah satunya melalui peningkatan permintaan akan sumber daya manusia, termasuk di bidang pendidikan.

Salah satu dampak yang diperkirakan terjadi adalah migrasi penduduk dari luar wilayah Kalimantan Timur. Migrasi ini terjadi karena banyak individu yang mencari peluang di sektor usaha, menjadi karyawan di kantor pemerintah atau swasta, atau berkarir sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Dampak sosial yang timbul dari migrasi ini adalah kompetisi yang semakin ketat antara penduduk lokal dan pendatang. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu meningkatkan kompetensinya dan guru harus ditingkatkan kinerjanya agar tidak tertinggal dalam persaingan. Dengan demikian, mereka dapat turut berkontribusi dalam mendukung kemajuan IKN.

Salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Hasil webinar ini menunjukkan bahwa semua peserta sepakat bahwa materi yang disampaikan dalam webinar ini dapat menguatkan kepala sekolah dalam mendukung IKN. Materi tersebut memberikan pengetahuan dan wawasan yang penting bagi kepala sekolah untuk menjadi pemimpin yang lebih baik dalam mengelola sekolah, serta untuk meningkatkan fungsi dan peranannya dalam memperbaiki kinerja guru, dengan fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Pala'langan, 2021).

Respon peserta pada pertanyaan pertama, yang menyatakan bahwa materi webinar PkM mampu menguatkan kepemimpinan kepala sekolah, didukung oleh respon peserta pada pertanyaan kedua. Respon ini memberikan nilai rata-rata 4,5, yang masuk dalam kategori "sangat mampu". Selain itu, respon peserta pada pertanyaan ketiga tentang relevansi materi webinar juga memperoleh nilai rata-rata 4,5, yang masuk dalam kategori "sangat relevan". Selanjutnya, berdasarkan respon peserta terhadap pertanyaan keempat mengenai rekomendasi atas materi webinar, peserta menyatakan bahwa mereka sangat merekomendasikan isi materi webinar. Secara keseluruhan, jawaban dari pertanyaan pertama, kedua, ketiga, dan keempat menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dalam webinar PkM sangat mampu, sangat relevan, dan sangat direkomendasikan untuk diikuti oleh kepala sekolah dalam rangka memperkuat kepemimpinan mereka untuk mendukung IKN.

Jawaban pada pertanyaan nomor lima, enam, dan tujuh yang berupa uraian dianalisis menggunakan aplikasi *wordclouds*. Analisis dilakukan dengan cara memasukkan seluruh jawaban responden ke dalam aplikasi, yang kemudian menghitung dan menampilkan kata-kata yang sering muncul dalam bentuk gambar berbasis kata-kata kunci. Hasil analisis kata kunci atas jawaban peserta pada pertanyaan nomor lima, yang menanyakan tentang hal baru yang diperoleh setelah mengikuti webinar ini, ditampilkan pada Gambar 2. Pada analisis kata kunci,

dapat tersampaikan dengan lebih baik, dan menjadikan kegiatan PkM ini sebagai agenda rutin tahunan dengan topik-topik baru yang sesuai dengan kebutuhan kepala sekolah di Kalimantan Timur.

Dalam kepemimpinan kepala sekolah hendaknya memperhatikan kondisi kerja yang nyaman, hubungan yang baik antar rekan sejawat, serta imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi guru sehingga dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Daftar Pustaka

- Badrudin, B., Muliawati, T., Russamsi, Y., & Prayoga, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kelompok Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 66–75. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v8i1.1151>
- Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Arifin, S., Sinambela, E. A., & Putra, A. R. (2021). Studi Tentang Peranan Variabel Kompetensi, Penilaian Kinerja, dan Kondisi Kerja Terhadap Perwujudan Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 9(2), 516–530. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v9i2.317>
- Dr. Vladimir, V. F. (1967). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA. *Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local*, 1(69), 5–24.
- Haeruddin, Akhmad, & Halimah, S. (2020). Jurnal abdidas. *Jurnal Abdidas*, 1(3), 131–136.
- Haq, N., Tholkhah, I., & Primarni, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Guru Terhadap Kinerja Guru. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 1(2), 173–188. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v1i2.108>
- Hosan, Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Sekolah, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di Sekolah Metta Maitreya Pekanbaru. *Jurnal Ilmish Manajemen*, 7(3), 250–262. <http://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/index>
- Ilham, I. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 154–161. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.70>
- Komariyah, L., Sulaeman, N. F., & Nuryadin, A. (2023). Strengthening teacher competencies in the era of independent curriculum through the implementation of change management. *Bubungan Tinggi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 366–374. <https://doi.org/https://doi.org/10.20527/btjpm.v6i2.11295>
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Manora, H., Safitri, M., Janna, M., Lestari, A., Albar, E., Mahkota, S., Aulia, F., Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Lubuklinggau, S., Kunci, K., & Daya Manusia pada Guru, S. (2024). Upaya pengembangan sumber daya manusia pada guru pendidikan agama islam di SD Negeri Beliti Jaya. *Jurnal Uluan: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), 135–149.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>

- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Putu, G., & Jana, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Serja terhadap UD surya Raditya Negara [The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on UD Surya Raditya Negara]. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/bjm.v4i2.22015>
- Rahmasar, V. D., & Hastuti, R. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Dan Smk. *Provitae: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(1), 41–55. <https://doi.org/10.24912/provitae.v16i1.23542>
- Ridani, A., Ramli, A., Sudadi, Bahrani, Afendi, A. R., & Anwar, C. (2024). Penguatan kompetensi manajerial kepala madrasah di kabupaten penajam paser utara. *Comumunity Development Development*, 5(4), 7408–7412.
- Simatupang, R. M., Nabila Anggriany, & Dahniar Fitri. (2023). Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Algebra : Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Sains*, 3(3), 174–179. <https://doi.org/10.58432/algebra.v3i3.771>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>