



UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SDN 09 V KOTO KAMPUNG DALAM



Ramadhoni Aulia Gusli¹

Korespondensi:

Email:
ramadhoniauliaugusli98@gmail.com

Afiliasi Penulis:

¹Universitas Islam Negeri
Imam Bonjol Padang,
Indonesia

Riwayat Artikel:

Penyerahan: 31 Juli 2024

Revisi : 08 November
2024

Diterima : 09 Desember
2024

Diterbitkan: 31 Desember
2024

Kata Kunci:

Kepala Sekolah, Motivasi
Guru, Kinerja Guru

Keyword:

Headmaster, Teacher
Motivation, Teacher
Permonce

Abstrak

Guru memiliki tanggung jawab mulia sebagai pendidik. Maka, penting bagi kepala sekolah meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara konsisten melalui strategi yang tepat dan efektif. Penelitian ini bertujuan melihat upaya pemimpin dalam memotivasi peningkatan kinerja guru dengan menggunakan metode kualitatif studi kasus, dan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara di SDN 09 V Koto Kampung Dalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepala sekolah memberikan motivasi positif untuk meningkatkan kinerja guru dengan menekankan sifat mulia profesi pengajar, menghindari keluhan, mengapresiasi hubungan positif di antara guru, dan mendorong lingkungan kerja yang menyenangkan. (2) Pendekatan lain adalah memberikan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan, memastikan bahwa guru mempertahankan sikap positif, memahami konteks dan budaya, dan mengoptimalkan semua upaya profesional mereka. (3) Kepala sekolah menggunakan strategi untuk meningkatkan kinerja guru yang berfokus pada mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan yang sehat, merangkul inovasi tanpa takut, secara aktif memotivasi guru, memberikan manfaat yang cukup, dan secara konsisten menawarkan kesempatan untuk pengembangan diri seperti pelatihan, kursus, dan pengembangan profesional lainnya. (4) Guru terlibat dalam pengembangan diri dan mengejar kemajuan profesional. (5) Membangun tim kolaboratif dalam komunitas belajar dengan melibatkan semua peserta. Kesimpulannya, peran kepala sekolah sebagai motivator efektif dalam mendukung peningkatan motivasi dan kinerja guru. Disarankan kepala sekolah terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan mengevaluasi efektivitas strategi motivasi secara berkala.

Abstrak

Teachers have a noble responsibility as educators. So, it is important for school principals to increase teacher motivation and performance consistently through appropriate and effective strategies. This research aims to look at leaders' efforts in motivating improvements in teacher performance using qualitative case study methods, and data collection techniques through observation and interviews at SDN 09 V Koto Kampung Dalam. The research results show that: (1) School principals provide positive motivation to improve teacher performance by emphasizing the noble nature of the teaching profession, avoiding complaints, appreciating positive relationships between teachers, and encouraging a pleasant work environment. (2) Another approach is to provide motivation through recognition and rewards, ensuring that teachers maintain a positive attitude, understand the context and culture, and optimize all their professional efforts. (3) Principals use strategies to improve teacher performance that focus on maintaining a healthy work-life balance, embracing innovation without fear, actively motivating teachers, providing sufficient benefits, and consistently offering opportunities for self-development such as training, courses, and other professional development. (4) Teachers engage in self-development and pursue professional advancement. (5) Building collaborative teams in learning communities by involving all participants. In conclusion, the role of the principal as an effective motivator in supporting increased teacher motivation and performance. It is recommended that school principals continue to improve their leadership abilities and evaluate the effectiveness of motivation strategies periodically.



PENDAHULUAN

Guru berperan penting dalam keberhasilan pendidikan dan menjadi faktor utama dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan meningkatkan kualitas pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kebijakan atau fasilitas yang ada, tetapi juga oleh seberapa termotivasi dan berkinerjanya para guru. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kinerja guru menjadi sangat penting. Motivasi kerja guru berpengaruh besar terhadap tingkat komitmen, kreativitas, dan dedikasi mereka dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan penuh semangat, yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap pembelajaran. Sebaliknya, rendahnya motivasi sering kali mengurangi produktivitas dan efektivitas guru dalam mendidik yang berujung pada penurunan kualitas pendidikan secara keseluruhan (Lestari, Sesmiarni, et al., 2024). Guru memiliki tanggung jawab yang sangat penting dalam kegiatan pembelajaran, dengan tugas utama merancang, mengelola, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran. Keberhasilan tugas ini dipengaruhi oleh kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses belajar (Asmara & Wahyudi, 2016).

Oleh karena itu, penting untuk memberikan pelatihan yang berkelanjutan bagi guru dan mengakui bahwa guru adalah tenaga kerja yang bernilai, memerlukan perhatian, penghargaan, dan pengakuan profesional. Membantu guru menjadi profesional memerlukan lebih dari sekadar peningkatan keterampilan melalui pelatihan atau pendidikan lanjutan. Proses ini juga melibatkan pengembangan aspek lain, seperti peningkatan disiplin, motivasi, pengawasan yang efektif, pemberian insentif, serta memastikan bahwa gaji guru mencerminkan status profesionalnya. Upaya tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa guru merasa puas dan dihargai dalam menjalankan peran sebagai pendidik yang akan meningkatkan komitmen dan kualitas pekerjaan (Gusli, Zakir, et al., 2024). Individu dengan tingkat motivasi yang lebih tinggi akan memiliki tekad yang lebih kuat, sehingga memungkinkan untuk mengendalikan hasil yang ingin dicapai. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi biasanya gagal dalam mengoptimalkan proses pengajaran mereka yang pada akhirnya menyebabkan penurunan kinerja (Anizar, 2023). Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk memotivasi guru, agar guru dapat menjalankan tugas dengan lebih efisien yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja (Djafar & Nurhafizah, 2018). Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki keahlian di bidangnya yang melebihi anggota staf lainnya, serta menunjukkan dedikasi moral yang kuat terhadap pekerjaan sesuai dengan kode etik profesional. Kewajiban dan peran utama profesi pengajar yaitu melayani sebagai instruktur, bertindak sebagai mentor, memenuhi tugas administrasi di dalam kelas, mengembangkan kurikulum pendidikan, dan membangun koneksi dengan komunitas. Setelah dipahami, peran guru melampaui batas-batas sekolah berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan lembaga pendidikan dengan masyarakat yang lebih luas. Ini berarti bahwa posisi seorang guru memiliki dampak langsung pada standar dan efektivitas Pendidikan (Akhyar et al., 2024).

Kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja guru dengan menunjukkan sikap hati-hati dan berpikir, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Perilaku positif kepala sekolah dapat menginspirasi, membimbing, dan mendorong semua anggota komunitas sekolah untuk berkolaborasi dalam mencapai visi,

misi, dan tujuan sekolah (Marce et al., 2020). Namun, yang memiliki dampak besar pada peningkatan kinerja guru adalah kepala sekolah yang berfungsi sebagai sumber motivasi utama. Ini adalah bagaimana kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dengan memberi motivasi. Motivasi berperan dalam membimbing, mendorong, dan meningkatkan kegiatan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah sebagai jabatan tertinggi, berperan dalam membentuk *retret* sekolah, mengawasi proses belajar dan metode pengajaran, dan memberikan bimbingan serta dukungan kepada seluruh staf, sehingga mempromosikan lingkungan yang mendukung dan harmonis (Gusli, Junaidi, et al., 2024).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di SDN 09 V Koto Kampung Dalam, diketahui bahwa kepala sekolah sudah berupaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Di antaranya memberikan *reward* kepada guru yang berprestasi, pemberian pelatihan, kursus, dan pengembangan professional lainnya. Namun kenyataannya, guru kurang termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Hal ini terlihat dari jarangnya guru mengikuti pelatihan yang diadakan oleh kepala sekolah, kadang – kadang di dalam pelatihan itu, guru kurang fokus mendengarkannya. Sehingga dalam praktiknya, kinerja guru tidak maksimal. Pelanggaran ini dapat diamati ketika guru tidak datang tepat waktu untuk mengajar dan meninggalkan kelas lebih awal tanpa memberitahu atasan yang jelas, mengabaikan untuk mempedomani RPP selama proses pembelajaran, gagal menggunakan referensi evaluasi ketika mengevaluasi pembelajaran siswa, menolak untuk berpartisipasi dalam kegiatan pelatihan, menggunakan diktasi, dan metode pengajaran serupa. Upaya peningkatan kompetensi guru selama ini terutama melalui implementasi GMP dan KKG. Inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan yang harmonis, mempromosikan suasana kerja yang menguntungkan, menegakkan disiplin secara efektif, mengelola ganjaran dan hukuman, dan menyediakan sumber daya belajar yang beragam dan pelatihan komprehensif, baik dalam keahlian subjek dan bidang terkait lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk memungkinkan guru dalam meningkatkan kinerja professional.

Strategi ini merupakan upaya metodis dari kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas layanan secara konsisten, dengan penekanan khusus pada guru dan staf pendidikan lainnya, untuk memastikan fungsi yang lancar dari lembaga pendidikan. Kepala sekolah dapat menggunakan berbagai strategi, seperti yang disarankan oleh Raihani untuk meningkatkan kinerja guru. Strategi ini mencakup strategi pra – kondisional, layanan primer, program akademik, non – akademik, pendukung, dan *evaluative* (Iskandar, 2013). Sementara itu, rencana pemimpin adalah untuk meningkatkan kinerja guru dalam belajar dengan mempromosikan keahlian guru dalam proses belajar, meningkatkan disiplin guru, dan mendorong motivasi guru, sehingga mendorong lingkungan belajar yang harmonis. Menjamin penyediaan sumber daya penting dan pengakuan, mempromosikan dedikasi guru melalui sesi pelatihan, memfasilitasi kehadiran guru di sekolah dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan profesional, mengalokasikan guru sesuai dengan keahlian mereka, dan melakukan pertemuan di awal setiap semester (Santika, 2017).

Strategi yang digunakan kepala sekolah untuk meningkatkan profesionalisme guru di antaranya memberikan kesempatan studi lanjut, menghadiri seminar dan sesi pelatihan profesional, meningkatkan pengetahuan subjek guru, menawarkan pelatihan administrasi, dan menggabungkan pelajaran tambahan tentang pendidikan agama Islam (Kusen et al., 2019). Berdasarkan konsep – konsep yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah meningkatkan kinerja guru dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah dengan menerapkan berbagai strategi dalam perencanaan dan kebijakan mereka. Salah satu strategi yang dapat digunakan kepala sekolah adalah penyediaan pelatihan untuk peningkatan kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah dapat

memantau dan mengevaluasi kinerja guru dan menilai proses dan hasil dari pekerjaan mereka. Prestasi guru yang tinggi adalah manifestasi dari keunggulan guru. Ini sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Prestasi tinggi memungkinkan guru secara efektif memenuhi peran sebagai pendidik dan menyesuaikan tindakan dengan tujuan organisasi.

Guru berperan dalam memastikan kelancaran dan keberhasilan lembaga pendidikan dengan mematuhi kriteria yang disebutkan di atas (Elfrida et al., 2020). Guru harus memiliki kualifikasi yang diperlukan dan menunjukkan profesionalisme dalam melaksanakan tanggung jawab. Oleh karena itu, agar guru memiliki keterampilan dan profesionalisme yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, sangat penting bagi administrasi sekolah untuk memberikan bimbingan yang bertujuan meningkatkan kompetensi profesional guru (Amna, 2016). Kepala sekolah telah secara efektif melaksanakan proses perencanaan. Kepala sekolah telah dengan teliti menyiapkan rencana dengan tujuan meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah menjalankan proses perencanaan secara metodis, dan guru menyadari bantuan kepala dalam meningkatkan kualitas belajar. Perencanaan tindak lanjut dilakukan dengan mengidentifikasi kekurangan yang diamati selama pengamatan kelas, secara pribadi menghubungi guru-guru yang relevan, dan mendiskusikan hasilnya selama sesi dewan guru. Rencana administrasi sekolah yang efektif memiliki potensi untuk meningkatkan kemajuan kinerja guru, sehingga menguntungkan bagi sekolah dan anak-anak (Haslina, 2017).

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, informasi yang diterima tentang kemajuan sekolah dasar menunjukkan pertumbuhan positif yang konsisten setiap tahun. Kemajuan ini terlihat dari berbagai pencapaian siswa di tingkat distrik, dan tingkat minat orang tua terhadap pendidikan anak-anak yang sangat tinggi. Kepala sekolah yang dipilih tidak memiliki gelar magister, namun berperan mengawasi institusi. Individu ini memberikan pelatihan kepada instruktur, baik dari dalam sekolah maupun dari sumber eksternal, dengan tujuan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu. Penelitian ini bertujuan menggambarkan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, khususnya dengan menganalisis pendekatan terhadap motivasi dan peningkatan guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penelitian ini dilaksanakan di SDN 09 V Koto Kampung Dalam yang terletak di Kecamatan V Koto Kampung Dalam Kabupaten Padang Pariaman Provinsi Sumatera Barat. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah dan guru (Sugiyono, 2018). Untuk mengumpulkan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan penelitian relevan (Sugiyono, 2020). Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Data yang diperoleh dari wawancara (*purposive sampling*), observasi (*event sampling*, dan dokumentasi (*snowball sampling*) akan dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama, seperti motivasi, kepemimpinan, dan kinerja guru. Penelitian ini juga akan menerapkan triangulasi sumber untuk meningkatkan validitas data, dengan memverifikasi informasi yang diperoleh dari berbagai sumber yang berbeda. Selain itu, teknik *member checking* akan digunakan untuk memastikan akurasi temuan dengan meminta partisipan memberikan umpan balik terhadap hasil analisis sementara (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Temuan penelitian berasal dari observasi dan wawancara dengan kepala sekolah dan guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam sebagai berikut.

Upaya Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam

Upaya kepala sekolah dalam memotivasi guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam adalah dalam bentuk peningkatan insentif di sambut dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah diperoleh informasi sebagai berikut.

"Saya sebagai kepala sekolah menggunakan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru di sekolah. Salah satu pendekatannya adalah dengan menetapkan tujuan yang jelas, relevan, terukur, dapat dicapai, dan memiliki batas waktu yang spesifik. Selain itu, saya memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja baik melalui pujian, apresiasi, dan pengakuan, memerhatikan suasana sekolah, memberikan insentif. Untuk mendukung pengembangan profesional, saya menyediakan pelatihan berkelanjutan dan kesempatan belajar guna meningkatkan keterampilan guru."

Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam dan diketahui bahwa:

"Kepala sekolah telah bekerja sama secara efektif dengan menunjukkan rasa hormat, komunikasi yang efektif, dan dukungan yang kuat untuk semua kegiatan yang dimulai oleh kepala sekolah. Setiap kepemimpinan memiliki kebijakan tersendiri, tetapi dapat dikelola secara efektif dalam kolaborasi dengan seluruh komunitas sekolah. Menunjukkan disiplin yang luar biasa dengan mematuhi semua peraturan sekolah. Menawarkan bantuan kepada pendidik yang bercita-cita untuk maju dalam posisi dan tingkat mereka dengan menyederhanakan tugas administrasi."

Kesimpulan yang dihasilkan dari temuan wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menggunakan pendekatan untuk memotivasi dengan cara mendorong guru menetapkan tujuan yang tepat yang tidak hanya dapat diukur tetapi juga berarti, dan terikat waktu. Tujuan utama pendekatan sekolah adalah untuk menginspirasi dan mendorong instruktur. Menetapkan tujuan yang eksplisit, terukur, tercapai, bermakna, dan terbatas pada waktu. Mendapatkan keahlian dan memberikan penilaian yang benar dalam melakukan komunikasi kepada bawahan. Keterlibatan Kepala sekolah dalam motivasi memiliki pemahaman yang mendalam tentang lingkungan dan kepribadian individu, serta mengoptimalkan semua tugas yang dilakukan oleh guru. Efek dan keuntungan motivasi kepala sekolah adalah meningkatkan motivasi dan meningkatkan konsentrasi pada tugas. Sementara, untuk memberikan bantuan kepada instruktur yang ingin maju dalam peringkat dan posisi adalah dengan memfasilitasi administrasi guru.

Temuan wawancara dengan kepala sekolah mengenai metode untuk meningkatkan kinerja guru yaitu mengevaluasi efektivitas metode yang diterapkan melalui praktik pengawasan pembelajaran dan pemantauan terus-menerus dari tindakan guru. Temuan wawancara dengan guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam yaitu sebelum menerapkan langkah-langkah untuk meningkatkan, sangat penting untuk memahami tingkat kinerja saat ini. Penilaian kinerja yang komprehensif akan memfasilitasi identifikasi area yang membutuhkan peningkatan. Mengembangkan jadwal yang tepat waktu dan menetapkan prioritas untuk tugas-tugas penting dan sensitif waktu. Efektif mengalokasikan dan memprioritaskan waktu untuk meminimalkan kemungkinan penundaan, seperti yang disarankan oleh guru.

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam

Upaya peningkatan kinerja guru dilakukan setiap bulan melalui sebuah pertemuan komunitas belajar yang diselenggarakan untuk memfasilitasi pengembangan diri dan meningkatkan komunikasi antara peserta. Program – program yang biasanya diuraikan dalam dokumen KOSP, bertujuan untuk mempromosikan pertukaran pengetahuan dan kolaborasi. Memfasilitasi diskusi tentang peningkatan pengembangan profesional guru, menciptakan tim kolaboratif dengan membangun komunitas belajar, melibatkan semua pemangku kepentingan dalam pengembangan program dan melakukan evaluasi. Memfasilitasi proses pengembangan untuk guru individu, memberikan insentif dan pengakuan, serta melibatkan mitra seperti penerbit dalam inisiatif penghargaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala SDN 09 V Koto Kampung Dalam tentang upaya peningkatan kinerja guru diperoleh informasi sebagai berikut.

"Mengenai pelaksanaan upaya peningkatan kinerja guru, yang saya lakukan dengan cara menekankan pentingnya keseimbangan kerja dan hidup, memastikan bahwa anggota atau guru lembaga kami mempertahankan keseimbangannya yang sehat antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Dengan mencapai keseimbangan dalam hidup, seseorang dapat meningkatkan efisiensi dan meringankan stres. Menggunakan data untuk mengevaluasi kinerja dan mengidentifikasi pola, hambatan, dan prospek untuk peningkatan lebih lanjut. Memeluk konsep-konsep baru dan kemajuan yang disajikan oleh pendidik sekolah kami. Peningkatan kinerja sering melibatkan eksperimen dengan metodologi baru dan lebih efektif."

Selanjutnya, dilakukan wawancara dengan guru SDN 09 V Koto Kampung Dalam dan diketahui hal sebagai berikut.

"Kepala sekolah melakukan evaluasi dengan mengevaluasi kondisi operasional kegiatan meminta laporan, baik secara lisan maupun tertulis, serta melakukan penilaian. Jika ada kesulitan, dapat diselesaikan dengan komunikasi yang efektif seperti melakukan Komunikasi yang sangat baik dengan pembaruan reguler dan laporan tentang acara yang telah selesai dan akan datang. Maka dari itu, dengan adanya evaluasi saya sebagai guru bisa memperbaiki kelemahan kinerja saya."

Kesimpulannya, upaya peningkatan kinerja guru oleh kepala sekolah dapat dilakukan dengan (1) Mengevaluasi keberhasilan strategi pengajaran dan memantau atau mengawasi kinerja guru. (2) Menerapkan pendekatan strategis untuk meningkatkan kinerja guru dengan memfokuskan perhatian pada pencapaian keseimbangan yang harmonis antara kehidupan profesional dan pribadi guru. (3) Mengadopsi inovasi tanpa takut adalah hal yang sangat proaktif dalam memberikan insentif kepada guru. (4) Memberikan kelebihan yang cukup dan secara konsisten memberikan kesempatan untuk pengembangan diri. Selanjutnya, terdapat tiga pendekatan berbeda dalam strategi kepala sekolah yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu guru meningkatkan keterampilan mereka sendiri dan meningkatkan tingkat profesionalisme, membangun tim kolaboratif dalam komunitas belajar dengan melibatkan semua peserta, dan perspektif guru adalah bahwa kepala sekolah secara efektif berkomunikasi dan berkolaborasi dalam semua kegiatan, jika ada hambatan yang dapat diselesaikan melalui komunikasi yang efektif.

Tantangan yang Dihadapi Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam

Terkait dengan tantangan yang dihadapai kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah berikut ini.

"Tantangan utama yang kami hadapi adalah kurangnya fasilitas pendukung pembelajaran, seperti alat peraga dan teknologi. Hal ini membatasi kreativitas guru. Selain itu, keterbatasan anggaran membuat kami sulit memberikan insentif yang layak. Budaya kerja tim juga masih perlu ditingkatkan karena beberapa guru lebih suka bekerja secara mandiri. Namun untuk mengatasi masalah ini kami berusaha mengatasi masalah fasilitas dengan mengajukan permohonan bantuan ke dinas pendidikan dan melibatkan komite sekolah. Untuk motivasi guru, kami memberikan penghargaan sederhana berupa pengakuan atas prestasi mereka di berbagai pertemuan. Kami juga mengadakan diskusi kelompok untuk membangun kerja sama yang lebih baik di antara guru."

Untuk memperkuat temuan ini, juga dilakukan wawancara dengan guru SDN 09 V Koto Kampung Dalam, dan diperoleh informasi berikut ini.

"Dukungan dari kepala sekolah dan sesama guru sangat membantu meningkatkan motivasi saya. Meski begitu, beban administratif yang cukup berat seringkali menjadi kendala. Saya berharap bisa lebih fokus mengajar tanpa terganggu oleh tugas tambahan tersebut. Peran kepala sekolah sangat penting. Beliau sering memberikan arahan yang jelas dan mengapresiasi usaha kami. Namun, pelatihan dan pengembangan kompetensi masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal teknologi pendidikan."

Hasil wawancara mengungkapkan sejumlah tantangan yang dihadapi di SDN 09 V Koto Kampung Dalam, seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja administratif yang berat, kurangnya pelatihan profesional, dan minimnya dukungan masyarakat. Kepala sekolah telah berupaya mengatasi tantangan ini melalui koordinasi dengan pihak terkait, pemberian penghargaan, dan mendorong kolaborasi antara guru. Guru berharap peningkatan fasilitas, pengembangan kompetensi, pengurangan tugas administratif, dan kegiatan yang mempererat kerja sama dapat diupayakan lebih lanjut untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan di atas, baik dari hasil observasi maupun wawancara dengan kepala sekolah dan guru, dijelaskan pembahasan sebagai berikut.

Upaya Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam

Penetapan tujuan yang jelas oleh kepala sekolah akan membuat guru termotivasi dan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, komunikasi juga menjadi aspek penting, di mana kepala sekolah memastikan adanya komunikasi yang terbuka dan jelas sehingga semua guru memahami tujuan, tugas, dan hasil yang diharapkan. Untuk mendukung pengembangan profesional, kepala sekolah menyediakan pelatihan berkelanjutan dan kesempatan belajar guna meningkatkan keterampilan guru. Umpan balik yang jujur dan konstruktif diberikan secara berkala untuk membantu guru memperbaiki kinerja. Kepala sekolah juga menanamkan kesadaran akan pentingnya profesi guru dengan mengajak

guru menjalankan tugas dengan penuh dedikasi tanpa merasa terbebani. Guru didorong untuk tetap berkomitmen pada tanggung jawab mereka dan menghindari sikap mengeluh yang dapat mengganggu produktivitas (Gusli, Hanani, et al., 2024). Lingkungan kerja yang positif diciptakan melalui hubungan yang harmonis antar guru, perlakuan yang adil, dan promosi rasa kebersamaan dalam mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah memastikan suasana kerja yang menyenangkan agar guru tetap termotivasi dan mampu mengajar secara optimal tanpa tekanan emosional.

Selanjutnya, pemberian insentif juga dilakukan sebagai bentuk dorongan untuk meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas. Kepala sekolah menyadari pentingnya memahami karakteristik guru, siswa, dan orang tua untuk menciptakan pendekatan yang tepat dalam memberikan motivasi. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung dan memahami kebutuhan guru, kepala sekolah berharap dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, sehingga berdampak positif pada keberhasilan proses pendidikan di sekolah (Lestari, Junaidi, et al., 2024). Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang optimal, yang berkontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu strategi utama yang diterapkan adalah menekankan nilai luhur profesi guru sebagai pilar pendidikan tidak hanya sebagai pengajar ilmu tetapi juga sebagai pembentuk karakter generasi penerus. Dengan mengurangi keluhan dan menciptakan budaya kerja yang solutif, kepala sekolah mengarahkan energi tim pada pencapaian tujuan bersama.

Selain itu, upaya mempererat hubungan baik antar guru membantu membangun solidaritas dan sinergi, yang menjadi dasar kolaborasi yang produktif. Lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi faktor penting untuk meningkatkan rasa puas dan semangat kerja para guru (Setyawati, 2018). Faktor-faktor motivasi seperti penghargaan atas kinerja guru dan pemberian pujian yang tulus menjadi elemen penting dalam membangun kepercayaan diri dan meningkatkan loyalitas terhadap sekolah. Penghargaan ini dapat berupa pengakuan secara formal maupun apresiasi sederhana yang dapat memberikan dampak positif emosional. Selain itu, perhatian pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi membantu guru untuk tetap produktif dan menghindari kelelahan. Kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif juga dapat menjaga pola pikir positif para guru, mendorong mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan dengan optimisme dan semangat tinggi (Emda, 2018). Pemahaman yang mendalam terhadap lingkungan kerja serta kebutuhan individu guru adalah kunci untuk mengoptimalkan potensi mereka. Setiap guru memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan khusus agar dapat bekerja secara maksimal.

Optimalisasi kegiatan para guru melibatkan penyesuaian tugas dengan kemampuan dan minat yang tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga mendorong antusiasme kerja. Dengan memahami kebutuhan lingkungan kerja dan karakter individu, kepala sekolah dapat menciptakan kondisi yang mendukung semangat kerja guru sehingga mereka dapat berkonsentrasi pada tugas mereka dengan lebih baik (Diharja & Hadiwinarto, 2021). Komunikasi yang efektif dari kepala sekolah menjadi dasar terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Kepala sekolah yang menunjukkan rasa hormat kepada guru tidak hanya memperkuat hubungan interpersonal, tetapi juga memberikan motivasi tambahan kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Salah satu bentuk dukungan nyata adalah mempermudah proses administratif bagi guru yang ingin mengembangkan karier, seperti kenaikan pangkat atau jenjang jabatan. Langkah ini mencerminkan kepemimpinan yang peduli dan proaktif dalam mendukung perkembangan profesional guru (Syahril, 2015).

Keberhasilan kepala sekolah dalam menerapkan strategi motivasi sangat bergantung pada transparansi dan konsistensi. Pengambilan keputusan yang transparan menciptakan kepercayaan di antara guru, sementara penerapan aturan yang konsisten mendorong rasa keadilan. Ketika distribusi peluang atau prioritas tidak dilakukan secara adil, motivasi kerja para guru dapat menurun, baik mereka yang bekerja di posisi strategis maupun yang bertugas di daerah terpencil. Ketidakadilan semacam ini dapat menyebabkan demotivasi yang berdampak buruk pada produktivitas serta kekompakkan tim (Junaidi, 2019). Dalam membimbing dan memotivasi guru, penanaman etika kerja yang kuat menjadi salah satu pendekatan yang paling efektif. Etika kerja yang didasarkan pada integritas, tanggung jawab, dan dedikasi mencerminkan nilai-nilai inti profesi pengajar. Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Guru yang kebutuhan dasarnya terpenuhi memiliki peluang lebih besar untuk mencapai aktualisasi diri, yaitu tahap di mana mereka dapat memanfaatkan potensi maksimal dalam pekerjaan mereka (Mulyasa, 2015).

Teori ERG Alderfer juga menawarkan perspektif tambahan yang relevan, membagi kebutuhan manusia menjadi tiga kategori: keberadaan (*existence*), hubungan (*relatedness*), dan pertumbuhan (*growth*). Tidak seperti hierarki Maslow yang bersifat linear, teori ERG menekankan bahwa individu dapat fokus pada lebih dari satu kategori kebutuhan secara bersamaan. Dalam konteks pendidikan, fleksibilitas ini memungkinkan kepala sekolah untuk merancang pendekatan motivasi yang lebih adaptif dan sesuai dengan kebutuhan guru. Pemahaman mendalam terhadap teori ini dapat membantu kepala sekolah menciptakan strategi motivasi yang lebih efektif (Azizah, 2017). Secara keseluruhan, keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru sangat bergantung pada kombinasi pendekatan teoretis dan implementasi praktis. Strategi yang didasarkan pada pemenuhan kebutuhan individu, penerapan keadilan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan semangat kerja guru, tetapi juga memberikan dampak signifikan pada kualitas pendidikan. Kepala sekolah yang mampu memadukan berbagai pendekatan ini berpotensi menjadi pemimpin transformatif yang memberdayakan guru untuk mencapai kinerja terbaik mereka.

Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam yaitu kepala sekolah mengadakan program-program pelatihan untuk meningkatkan kinerja guru. Selanjutnya, strategi untuk meningkatkan kinerja guru adalah dengan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Dukungan ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat tetapi juga membantu guru lebih siap menghadapi berbagai tantangan profesional. Guru yang merasakan dukungan ini cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang berdampak langsung pada produktivitas mereka di kelas. Selain itu, pentingnya inovasi menjadi jelas di mana guru dan kepala sekolah didorong untuk berani mencoba pendekatan baru tanpa rasa takut. Kepala sekolah yang aktif memotivasi guru melalui penghargaan, fasilitas yang memadai, dan peluang pengembangan diri secara berkelanjutan dapat menciptakan suasana kerja yang produktif dan inspiratif. Guru yang terlibat dalam pengembangan profesionalnya dan berusaha meningkatkan kompetensinya menunjukkan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan peran sebagai pendidik. Upaya kolaboratif melalui komunitas belajar yang melibatkan berbagai pihak seperti guru, siswa, dan orang tua juga menjadi landasan untuk mencapai keberhasilan bersama (Sianturi & Simanjuntak, 2024).

Komunikasi yang efektif dari kepala sekolah memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan program pendidikan. Selain berfungsi untuk menyelesaikan kendala, komunikasi yang baik dapat memperkuat hubungan kerja antara kepala sekolah dan guru. Hal ini menciptakan rasa saling percaya yang esensial untuk membangun kolaborasi yang harmonis. Kepala sekolah yang mampu menyampaikan visi dan misi sekolah dengan jelas juga dapat memotivasi guru untuk berkontribusi lebih besar terhadap tujuan institusi (Noprika et al., 2020). Kinerja guru dalam pendidikan tidak hanya diukur dari hasil akhirnya tetapi juga dari proses kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil tersebut. Prestasi kerja mencerminkan kualitas dan kuantitas tugas yang diselesaikan seorang guru (Rustam et al., 2023). Kompetensi guru menjadi faktor kunci keberhasilan, mencakup kemampuan pedagogis, profesional, sosial, dan karakter kepribadian. Kompetensi ini tidak hanya memengaruhi efektivitas proses belajar mengajar tetapi juga berkontribusi pada interaksi positif dengan siswa, rekan kerja, dan masyarakat sekolah secara keseluruhan.

Guru dengan kompetensi yang tinggi mampu menyesuaikan metode pembelajaran mereka sesuai dengan kebutuhan siswa sehingga meningkatkan partisipasi siswa dalam kegiatan belajar. Selain itu, sikap moral dan nilai-nilai positif seorang guru seperti keramahan, empati, dan integritas, menciptakan suasana belajar yang nyaman dan kondusif. Hal ini memberikan dampak signifikan terhadap pemahaman materi oleh siswa sekaligus memperkuat hubungan emosional antara guru dan siswa (Roihanun et al., 2024). Faktor yang menentukan keberhasilan kinerja guru meliputi kemampuan teknis, efisiensi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Kinerja ini terlihat dari kualitas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Guru yang konsisten mengintegrasikan ketiga aspek ini mencerminkan profesionalisme yang tinggi yang pada gilirannya memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa. Dalam konteks ini, keberhasilan seorang guru tidak hanya diukur dari pencapaian akademik siswa tetapi juga dari perannya dalam membangun karakter peserta didik yang merupakan esensi utama pendidikan holistik (Hartawan, 2020).

Guru yang mampu melakukan refleksi terhadap kinerja sendiri dapat dengan lebih mudah mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan dan mengupayakan peningkatan kualitas pengajaran secara terus-menerus. Kinerja guru di dalam kelas merupakan indikator utama keberhasilan sebagai pendidik. Proses ini melibatkan perencanaan yang terarah, pelaksanaan yang efektif, serta evaluasi yang fokus pada perbaikan berkelanjutan (Gusli, Sesmiarni, et al., 2024). Guru dengan integritas moral dan profesionalitas yang tinggi mampu menciptakan pengalaman belajar yang berkesan bagi siswa dan mendorong keterlibatan aktif mereka dalam kegiatan pembelajaran. Perencanaan pembelajaran yang baik mencakup penetapan tujuan yang jelas, strategi pengajaran yang relevan, dan penggunaan sumber daya yang sesuai. Pelaksanaan yang baik terlihat dari kemampuan guru dalam mengelola kelas dengan dinamis, memahami kebutuhan setiap siswa, serta menyampaikan materi secara menarik dan inspiratif. Evaluasi yang konsisten memungkinkan guru untuk menilai keberhasilan metode pembelajaran, mengidentifikasi tantangan, dan merancang langkah perbaikan untuk sesi berikutnya. Pada akhirnya, keberhasilan pembelajaran tidak hanya diukur dari nilai akademik siswa, tetapi juga dari kemampuan mereka untuk menginternalisasi nilai-nilai positif yang ditanamkan guru, sehingga berkembang menjadi individu yang kompeten, kritis, dan berkarakter.

Tantangan yang Dihadapi Pemimpin dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam

Tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam yaitu sebagai berikut ini.

Pertama, fasilitas pendukung pembelajaran yang terbatas. Kepala sekolah menyatakan bahwa keterbatasan alat peraga dan teknologi menjadi salah satu kendala terbesar yang menghambat inovasi dalam pengajaran. Ketersediaan fasilitas pembelajaran merupakan salah satu komponen kunci keberhasilan proses belajar-mengajar. Ketidaktersediaan fasilitas ini berdampak langsung pada motivasi guru, karena membatasi kreativitas dalam menyampaikan materi pembelajaran (Haris, 2021). Untuk mengatasi keterbatasan ini, kepala sekolah menjalin kerja sama dengan dinas pendidikan dan komite sekolah guna mendapatkan dukungan tambahan. Langkah ini menunjukkan pentingnya kolaborasi antara pihak sekolah dengan pemangku kepentingan (Hasbullah, 2018).

Kedua, beban kerja administratif yang berat. Guru mengungkapkan bahwa tugas administratif yang terlalu banyak sering menjadi hambatan bagi mereka untuk memusatkan perhatian pada pengajaran. Beban administratif yang tinggi mengurangi waktu guru untuk mendesain metode pembelajaran yang efektif, sehingga berdampak negatif pada kualitas pendidikan (Astuti & Nugroho, 2020). Kepala sekolah perlu mempertimbangkan solusi, seperti digitalisasi proses administrasi atau distribusi tugas administratif secara merata, yang telah terbukti efektif di berbagai sekolah yang menerapkan sistem manajemen berbasis teknologi (Shunhaji et al., 2019).

Ketiga, minimnya program pelatihan guru. Guru juga menekankan pentingnya pelatihan yang lebih mendalam, terutama yang berfokus pada teknologi pendidikan. pelatihan rutin sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi guru. Namun, keterbatasan anggaran di SDN 09 V Koto Kampung Dalam menjadi salah satu kendala dalam menyediakan pelatihan secara berkala. Kepala sekolah dapat menjalin kerja sama dengan lembaga pelatihan atau perguruan tinggi untuk menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan guru secara gratis atau bersubsidi (Supriyanto, 2020).

Keempat, rendahnya dukungan dari masyarakat. Keterlibatan masyarakat, terutama orang tua, masih terbilang rendah. Kepala sekolah menyatakan bahwa sebagian besar masyarakat menyerahkan tanggung jawab pendidikan sepenuhnya kepada sekolah. Partisipasi orang tua dan masyarakat sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif. Untuk mengatasi hal ini, sekolah dapat menyelenggarakan kegiatan yang melibatkan masyarakat, seperti program gotong royong, seminar pendidikan, atau diskusi antara guru dan orang tua untuk membangun rasa tanggung jawab bersama (Widiastuti, 2019).

Kelima, lemahnya budaya kerja tim. Sebagian guru di SDN 09 V Koto Kampung Dalam cenderung bekerja secara individu, sehingga budaya kerja tim belum terbangun dengan baik. kerja tim yang solid dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan motivasi dalam suatu organisasi. Kepala sekolah telah berupaya mengatasi kendala ini dengan menyelenggarakan diskusi kelompok untuk membangun kolaborasi. Meski demikian, diperlukan langkah tambahan seperti proyek kolaboratif, mentoring, atau lokakarya yang melibatkan seluruh guru untuk menciptakan budaya kerja sama yang lebih kuat (Robbins & Judge, 2017).

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memberikan motivasi positif untuk meningkatkan kinerja guru dengan menekankan sifat mulia profesi pengajar, menghindari keluhan, mengapresiasi hubungan positif di antara guru, dan mendorong

lingkungan kerja yang menyenangkan. Pendekatan lain adalah memberikan motivasi melalui pengakuan dan penghargaan, memastikan bahwa guru mempertahankan sikap positif, memahami konteks dan budaya, dan mengoptimalkan semua upaya profesional mereka. Kepala sekolah menggunakan strategi untuk meningkatkan kinerja guru yang berfokus pada mempertahankan keseimbangan kerja dan kehidupan yang sehat, merangkul inovasi tanpa takut, secara aktif memotivasi guru, memberikan manfaat yang cukup, dan secara konsisten menawarkan kesempatan untuk pengembangan diri seperti pelatihan, kursus, dan pengembangan profesional lainnya. Guru terlibat dalam pengembangan diri dan mengejar kemajuan profesional. Membangun tim kolaboratif dalam komunitas belajar dengan melibatkan semua peserta. Kesimpulannya, peran kepala sekolah sebagai motivator efektif dalam mendukung peningkatan motivasi dan kinerja guru. Disarankan kepala sekolah terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan mengevaluasi efektivitas strategi motivasi secara berkala.

REFERENSI

- Akhyar, M., Iswantir, M., Febriani, S., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Adaptasi dan Inovasi Kurikulum Pendidikan Islam di Era Digital 4 . 0. *Instructional Development Journal (IDC)*, 5(1), 18 – 30. <http://dx.doi.org/10.24014/idj.v7i1.29452>
- Amna, E. (2016). Strategi Peningkatan Kinerja Guru Yang Profesional. *Lantanida Journal*, 4(2), 111 – 117.
- Anizar. (2023). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kerja. *Al-Marsus : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 205 – 215. <http://dx.doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.6486>
- Asmara, J., & Wahyudi. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Mutu Layanan pendidikan pada MTs Swasta di Kecamatan Sui Ambawang Kabupaten Kubu Raya. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(7), 1 – 15. <https://doi.org/10.26418/jppk.v5i7.16176>
- Astuti, W., & Nugroho, T. (2020). *Manajemen Pendidikan Efektif: Tantangan Guru dan Solusinya*. Gramedia.
- Azizah, J. (2017). Jurnal Manajemen Kinerja. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 3(1), 57 – 63.
- Diharja, U., & Hadiwinarto. (2021). The Implementation of Character Education at the Elementary School Level. *Jurnal Basicedu*, 5(6), 1683 – 1688. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i6.1860>
- Djafar, & Nurhafizah. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(1), 24 – 36. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5064>
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1358%0D>
- Emda, A. (2018). Kedudukan Motivasi Belajar Siswa dalam Pembelajaran. *Lantanida Journal*, 5(2), 172. <https://doi.org/10.22373/lj.v5i2.2838>
- Gusli, R. A., Hanani, S., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Perspektif Auguste Comte Tentang Perkembangan Pendidikan Islam Di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Ringan – Ringan. *An-Nahdlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 404 – 411. <https://doi.org/10.51806/an-nahdlah.v4i2.284>
- Gusli, R. A., Junaidi, Supriadi, Lestari, K. M., Akhyar, M., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan Melalui Gaya Servant Leadership Di SMKN 1 Sungai Limau. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 14(1), 87 – 106. <https://doi.org/10.30829/alirsyad.v14i1.20146>
- Gusli, R. A., Sesmiarni, Z., Akhyar, M., & Lestari, K. M. (2024). Pendekatan Efektif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah Jurnal*

- Study Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam, 7(2), 477 – 488.
<https://doi.org/https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1324>
- Gusli, R. A., Zakir, S., Ilmi, D., Gusli, ramadhona A., Lestari, K. M., & Akhyar, M. (2024). Evaluasi Program Pendidikan Islam di MTsN 1 Kota Pariaman. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(2), 262 – 271.
<https://doi.org/10.32832/idarah.v5i2.16621>
- Haris, R. (2021). Fasilitas Pendidikan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Modern*, 8(2), 45 – 58.
- Hartawan, H. A. (2020). Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru Melalui Kepala Sekolah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 3(2), 386.
<https://doi.org/10.23887/jippg.v3i2.29087>
- Hasbullah, M. (2018). *Manajemen Pendidikan Berbasis Komunitas*. Alfabeta.
- Haslina, Y. N. U. (2017). Kinerja Guru Dalam Implementasi Kurikulum 2013 Pada Sma Negeri 5 Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(4), 211 – 217.
- Iskandar, U. (2013). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 10(1), 1018 – 1027.
<https://doi.org/10.26418/jvip.v10i1.2061%0D>
- Junaidi. (2019). *Kunci Keberhasilan Pelaksanaan Manajemen Berbasis Sekolah*. Aura Anugrah Utama Raharja.
- Kusen, K., Hidayat, R., Fathurrochman, I., & Hamengkubuwono, H. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), 175. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.7751>
- Lestari, K. M., Junaidi, Supriadi, & Gusli, R. A. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMAN 3 Bukittinggi. *Alirsyad: Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 14(1), 107 – 120.
<https://doi.org/10.30829/alirsyad.v14i1.20148>
- Lestari, K. M., Sesmiarni, Z., & Gusli, R. A. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Memotivasi Guru dalam Meningkatkan Kedisiplinan. *Andragogi Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 7(2), 713 – 722. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v7i2.1227>
- Marce, S., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Sebagai Administrator Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *DAWUH: Islamic Communication Journal*, 76 – 81.
- Mulyasa, E. (2015). *Managemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Noprika, Yusro, & Sagiman. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224 – 243. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Roihanun, Zamroni, & Salehudin. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah wanita dan manajemen sekolah berbasis digital terhadap kompetensi guru madrasah. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(1), 159 – 173.
- Rustam, Murniati, N. A. N., & Wuryandini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1079 – 1082. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i2.1298>
- Santika, I. G. N. (2017). Kepala Sekolah dalam Konsep Kepemimpinan Pendidikan: Suatu Kajian Teoritis. *Jurnal Kajian Pendidikan Widya Accarya FKIP Universitas Dwijendra*, 7(1).
- Setyawati, V. (2018). Pengaruh Motivasi Belajar, Lingkungan Keluarga dan Peran Guru Terhadap Disiplin Belajar Siswa. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 29 – 44.
- Shunhaji, A., Nawawi, A. M., & Khoirunnisa, U. Q. (2019). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Pada Madrasah Aliyah Unggulan (Studi Kasus Man 4 Jakarta). *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 368 – 382. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v1i3.64>

- Sianturi, & Simanjuntak. (2024). Pengembangan Kompetensi Profesionalisme Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Agama dan Teologi*, 2(1), 180 – 190.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Bandung*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. (2020). Pengembangan Profesionalisme Guru di Era Digital. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 12(1), 78 – 91.
- Syahril. (2015). Implikasi Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Kompetensi Lulusan. *Kontingensi*, 3(2), 90 – 103.
- Widiastuti, L. (2019). Partisipasi Orang Tua dalam Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Anak*, 4(3), 12 – 20.