

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi dan Kinerja Guru

Beno Adhy Saputra¹, Eric Bryan Chrisol², Mei W Simanjuntak³, Nisa Anjarsari⁴, Putri Melina H⁵, Rahmat Fadhil⁶, Yanti Krismayanti⁷, Auderey G Tangkudung⁸, Jones Zenas Rante⁹, Marisi Pakpahan¹⁰, Pingkan Luciawati Sompi¹¹

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 Institut Bisnis dan Multimedia ASMI, Jakarta, Indonesia

e-mail: meiwsimanjuntak12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap motivasi dan kinerja Guru. Sebagai suatu instansi yang beroperasi secara penuh dalam bidang pendidikan sehingga peran kepala sekolah sangat mempengaruhi kualitas sekolah terutama dalam motivasi dan kinerja Gurunya dimana elemen lingkungan sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, dan staf pendukung lainnya, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Untuk menggerakkan setiap komponen yang ada secara optimal, tentu saja diperlukan sistem dan manajemen yang baik. Mengatur, memimpin, membimbing, dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu adalah seni manajemen. Untuk mencapainya, semua komponen harus bekerja sama. Pemimpin di organisasi dan lembaga pendidikan menentukan dan menggerakkan kebijakan organisasi. Dalam penulis ini, peneliti menggunakan Kajian Pustaka yang dilaksanakan dengan cara peneliti membaca dan mengamati berbagai sumber referensi secara tertulis yang berhubungan dengan kepemimpinan sekolah, motivasi kerja dan kinerja Guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam proses penelitian ini penelitian deskriptif kualitatif (kusioner dan wawancara) yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi di lapangan, khususnya di SMA KAPIN Jakarta. Fokus penelitian adalah guru, dengan populasi sebanyak 10 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara sumber data, dan dokumen relevan sebagai sumber data skunder. Teknik observasi mendalam dan wawancara digunakan untuk memperoleh data yang mendalam. Berdasarkan wawancara dengan para guru, studi dokumentasi, dan observasi, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah diidentifikasi dengan memiliki visi misi dan program sekolah. Kepala sekolah juga memiliki kemampuan komunikasi yang baik, menerima kritik dan saran dari guru, memberikan teladan bagi warga sekolah, dan mengelola keuangan sekolah dengan baik bersama bendahara untuk mencegah kebocoran keuangan. Kesimpulan, kepemimpinan kepala sekolah di sekolah ini sangat berpengaruh mulai dari memainkan peran kunci dalam mengarahkan dan memastikan keberhasilan lingkungan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya memiliki visi misi dan program sekolah yang jelas, tetapi juga menonjolkan kemampuan komunikasi yang baik, penerimaan terhadap kritik dan

saran, serta integritas dalam mengelola keuangan sekolah sehingga kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja Guru.

Kata Kunci: *Pendidikan, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.*

Abstract

This study discusses the effect of Principal leadership on Teacher motivation and performance. As an institution that operates fully in the field of education, the role of the principal greatly affects the quality of the school, especially in the motivation and performance of its teachers where elements of the school environment, including principals, teachers, and other support staff, contribute to improving the quality of education. To optimally mobilize each existing component, of course, a good system and management is needed. Organizing, leading, guiding and utilizing human resources (HR) and other resources to achieve certain goals is the art of management To achieve this, all components must work together. Leaders in organizations and educational institutions determine and drive organizational policies. In this writer, the researcher uses a literature review which is carried out by reading and observing various written reference sources related to school leadership, work motivation and teacher performance. The data collection technique used in this research process is descriptive qualitative research (questionnaires and interviews) which aims to describe conditions in the field, especially at KAPIN Jakarta High School. The focus of the research is teachers, with a population of 10 people. The data collection method uses data source interviews, and relevant documents as secondary data sources. In-depth observation and interview techniques were used to obtain in-depth data. Based on interviews with teachers, documentation studies, and observations, it was found that the principal's leadership is identified by having a vision and mission and school programs. The principal also has good communication skills, accepts criticism and suggestions from teachers, provides a role model for school members, and manages school finances well with the treasurer to prevent financial leakage. In conclusion, the principal's leadership in this school is very influential from playing a key role in directing and ensuring the success of the educational environment. The principal not only has a clear vision of the school's mission and program, but also features good communication skills, acceptance of criticism and suggestions, and integrity in managing school finances so that the principal's leadership greatly influences teachers' work motivation and performance.

Keywords : *Education, Principal Leadership, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa satuan pendidikan adalah kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, non formal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Masih dalam UU yang sama, dalam Bab II Pasal 3 menetapkan: Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk

watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Menurut Suryosubroto (2004), sekolah adalah tempat proses pendidikan terjadi dan berfungsi sebagai "agen perubahan", bertanggung jawab untuk membangun siswa yang mampu memecahkan masalah nasional dan memenangkan persaingan internasional. Oleh karena itu, penyelenggaraan sekolah harus diorientasikan pada pembentukan manusia yang kompeten dan beradab, sehingga banyak faktor atau komponen yang terlibat dalam memberikan pendidikan yang berkualitas.

Farin (2021) menyatakan bahwa banyak elemen lingkungan sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, dan staf pendukung lainnya, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Untuk menggerakkan setiap komponen yang ada secara optimal, tentu saja diperlukan sistem dan manajemen yang baik. Mengatur, memimpin, membimbing, dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan tertentu adalah seni manajemen (Mahardhani, 2015). Untuk mencapainya, semua komponen harus bekerja sama. Pemimpin di organisasi dan lembaga pendidikan menentukan dan menggerakkan kebijakan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk membuat tujuan untuk masa depan dan memotivasi anggota organisasi untuk mencapainya (Robbins & Judge, 2015).

Kepemimpinan tertinggi di sebuah sekolah adalah kepala sekolah. Menurut Gaol (2017) kepala sekolah adalah seorang pendidik (guru) yang diberi tambahan tugas untuk mengelola dan memimpin suatu lembaga pendidikan formal dan diangkat oleh pemerintah atau lembaga penyelenggara pendidikan berdasarkan tugas dan kewenangannya. Untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui pelaksanaan program secara bertahap dan terencana, kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang cukup. Kepala sekolah berfungsi sebagai model pemimpin bagi guru. Gaya kepemimpinan seorang kepala sekolah ditentukan oleh karakteristiknya. Menurut Wahyudi (2012), gaya kepemimpinan adalah cara seseorang dapat mempengaruhi orang lain atau organisasi sehingga mereka ingin dan mampu mengikuti sikap dan sifat mereka untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kemampuan, kebutuhan, dan kepribadian bawahannya berbeda, sehingga pendekatan yang digunakan pemimpin disesuaikan dengan tingkat kematangan bawahannya. Ini karena bawahannya sangat penting untuk mencapai tujuan. Kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahan pasti dibanggakan daripada kepala sekolah yang acuh tak acuh, kurang komunikatif apalagi arogan dengan organisasi sekolahnya. Faktor kepedulian yang kurang dari seorang kepala sekolah dalam memotivasi serta memberi inspirasi dan arahan terhadap bawahan merupakan permasalahan yang cukup menghambat dalam perkembangan organisasi. Oleh karena itu, seorang kepala sekolah harus mampu mendorong dan memberi kesempatan kepada guru dan karyawan untuk berkembang dan meningkatkan kinerja.

Kinerja guru juga merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan. Menurut Hasibuan (2005), kinerja guru dikenal sebagai prestasi kerja, yaitu hasil yang

dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada keahlian, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu. Apabila seorang guru telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik dan mengajar siswanya, maka guru tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik. Guru harus dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pendidikan, terutama dalam hal pembelajaran, karena keberhasilan siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru profesional dalam menjalankan tugas, fungsi, dan peran mereka sebagai guru. Guru sangat penting untuk mencapai tujuan sekolah karena mereka adalah orang pertama yang berhubungan langsung dengan siswa di kelas. Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 menggambarkan guru sebagai pendidik profesional. Mereka bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di kelas usia dini, dasar, dan menengah. Akibatnya, guru sangat penting untuk sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Kebijakan dan pelaksanaan kurikulum ada pada guru. Kurikulum tidak akan berguna meskipun sangat bagus dan sempurna jika tidak diimbangi oleh kualitas guru. Melalui guru, karakter siswa terbentuk dan kompetensi siswa dapat terwujud.

Penelitian sebelumnya oleh Hidayat, dkk (2022) di SMA Attaufiq Kota Jambi menunjukkan bahwa guru melakukan tugas dengan buruk; ada beberapa guru yang datang terlambat ke kelas, ada kelas yang tidak ada gurunya saat pelajaran berlangsung, dan masalah lain terkait kinerja guru. Dalam penelitian ini, kepala sekolah, tenaga pendidik, dan sekolah sebagai tempat penelitian adalah sampelnya. Russamsi Y, dkk (2020) meneliti bagaimana kepemimpinan profesional guru dan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru selama pandemi COVID-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung dengan tingkat pengaruh sebesar 52,1%, faktor lain yang mempengaruhi 47,9%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepala sekolah dan profesional guru, semakin baik kinerja guru. Peneliti lainnya oleh Ali, dkk (2015) menemukan bahwa guru memiliki kinerja yang buruk di SD Negeri Lambaro Angan Aceh Besar. Studi ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tidak sesuai dengan tanggung jawabnya menyebabkan kinerja guru menurun dan tidak mencapai tujuan. SD Negeri Lambaro Angan Aceh Besar menggunakan gaya kepemimpinan kepala sekolah militer. Guru merasa tidak lebih penting daripada kepala sekolah karena sering diberi perintah. Selain itu, mereka tidak tertarik untuk menerima saran dan tidak tertarik untuk mengikutinya. Masih ada guru yang tidak terlatih, terutama saat memulai kelas. Akibatnya, keadaan pembelajaran tidak dapat diwujudkan secara efektif.

Mengingat bahwa subjek penelitian berbeda, penting untuk melakukan analisis kesamaan hasil penelitian. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja dan motivasi guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Secara umum, guru tidak memiliki motivasi yang cukup untuk menjadi pemimpin, yang dapat menyebabkan mereka tidak ingin meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugasnya sebagai kepala sekolah dengan baik.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi di lapangan, khususnya di SMA KAPIN Jakarta. Fokus penelitian adalah guru, dengan populasi sebanyak 10 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara sumber data, dan dokumen relevan sebagai sumber data skunder. Teknik observasi mendalam dan wawancara digunakan untuk memperoleh data yang mendalam.

Proses analisis data mengikuti langkah-langkah yang terstruktur, mulai dari pengolahan dan persiapan data, membaca keseluruhan data, hingga proses pengkodean dan analisis data yang mengacu pada metode yang telah ditetapkan (Moleong, 2017). Data hasil wawancara diintegrasikan dengan temuan dari literatur untuk memberikan gambaran holistik tentang kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dalam peningkatan kinerja guru di (sekolah Pak beno). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan di sekolah tersebut, serta memberikan dasar untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan wawancara dengan para guru, studi dokumentasi, dan observasi, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah diidentifikasi dengan memiliki visi misi dan program sekolah. Kepala sekolah juga memiliki kemampuan komunikasi yang baik, menerima kritik dan saran dari guru, memberikan teladan bagi warga sekolah, dan mengelola keuangan sekolah dengan baik bersama bendahara untuk mencegah kebocoran keuangan. Selain itu, kepala sekolah menyelenggarakan program ekstrakurikuler untuk siswa, memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang melanggar aturan. Kepala sekolah memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru, memberikan motivasi, fasilitas, serta terlibat dalam setiap kebijakan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi.

Motivasi kerja guru di sekolah ini tercermin dalam kepatuhan mereka terhadap standar mutu yang ditetapkan sekolah, kehadiran tepat waktu sesuai jadwal, analisis hasil ujian, partisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum, dan kegiatan musyawarah guru mata pelajaran. Guru juga berusaha mencapai target kurikulum, memperbaiki kinerja pribadi, menyusun silabus, dan menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar siswa. Mereka memberikan banyak kesempatan bagi siswa untuk bertanya, berinteraksi, dan praktek. Selain itu, guru membantu mengembangkan potensi siswa, mengatasi kekurangan, mengidentifikasi karakteristik belajar siswa, dan melakukan manajemen pembelajaran.

Kinerja guru terlihat dalam pembelajaran banyak menggunakan metode ceramah, ketegasan terhadap siswa yang melanggar aturan, penyampaian materi sesuai kurikulum, pemantauan kehadiran siswa, penggunaan alat peraga, bimbingan kelompok atau perorangan, pemberian remedial, motivasi, dan kondisi ruang kelas yang kondusif selama pembelajaran. Imbal jasa yang diberikan oleh sekolah juga menjadi faktor motivasi bagi guru dalam menjalankan tugas mereka.

Pembahasan

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki visi misi dan program sekolah, memiliki kemampuan komunikasi dengan baik, mau menerima kritik dan saran dari guru, mampu memberi teladan bagi warga sekolah, mampu mengatur keuangan sekolah bekerja sama dengan bendahara sehingga tidak ada kebocoran keuangan, memiliki program-program ekstrakurikuler untuk siswa, memberikan pujian bagi yang berprestasi dan hukuman bagi yang melanggar, memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru, memberikan motivasi bagi guru-guru, memberikan fasilitas dalam kegiatan guru, dan kepala sekolah terlibat dalam setiap kebijakan yang dibuat serta dalam pelaksanaannya, pengendalian dan evaluasi, telah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Djatmiko, Santika, dan Gusman, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan dan strategi seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, menginspirasi, membimbing, dan mengarahkan semua stakeholder di sekolah, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua siswa, agar berperan aktif dan berkontribusi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini melibatkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada di sekolah dan menekankan pada upaya untuk mencapai keberhasilan bersama dalam meraih tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja guru di sekolah tersebut adalah bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh sekolah, hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan oleh sekolah, menganalisa hasil ulangan harian/ulangan umum, aktif mengikuti kegiatan pengembangan dan pemyarakatan kurikulum atau kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), selalu berusaha mencapai target kurikulum yang ditetapkan oleh sekolah, berusaha keras untuk memperbaiki kinerja saya sebagai seorang guru, menyusun silabus sesuai dengan kurikulum, menggunakan berbagai teknik untuk memotivasi kemajuan belajar pada siswa, memberikan banyak kesempatan kepada siswa untuk bertanya, mempraktekkan, dan berinteraksi dengan siswa lainnya, membantu mengembangkan potensi dan mengatasi kekurangan siswa, dapat mengidentifikasi karakteristik belajar setiap siswa di kelasnya, melakukan manajemen pembelajaran di setiap pertemuan dengan siswa, imbal jasa yang diberikan sekolah menjadi salah satu faktor dalam motivasi kerja bagi guru, selaras dengan yang diungkapkan oleh (Uno, 2010), motivasi kerja guru merupakan upaya untuk menginspirasi guru agar bertindak sesuai dengan arahan yang diberikan, dengan fokus pada langkah-langkah konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru merupakan langkah-langkah yang diambil untuk memotivasi guru agar mereka mengarahkan perilaku mereka menuju tindakan konkret untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kartini & Kristiawan, 2019). Alice (2004) mendefinisikan motivasi kerja guru sebagai dorongan yang mendorong seorang guru untuk mengeksekusi tugasnya dengan semangat yang lebih tinggi, dengan harapan mencapai pencapaian dan kinerja yang lebih optimal.

Kinerja guru, guru lebih banyak menggunakan metode ceramah pada saat materi pembelajaran, guru bersikap tegas terhadap siswa yang melanggar peraturan secara adil, menyampaikan materi sesuai kurikulum, memeriksa setiap kehadiran siswa, menggunakan alat peraga sebagai penunjang pembelajaran, menyediakan waktu membimbing siswa secara kelompok maupun perorangan bila ada yang belum memahami, memberikan remedial

bila ada siswa yang mendapat nilai kurang dari 65, memberikan motivasi siswa untuk belajar, memberikan pujian bagi siswa yang berprestasi, dan mengkondisikan ruangan kelas kondusif disaat pembelajaran berlangsung, telah sesuai dengan yang dikemukakan oleh Depdiknas (2004) menyatakan Kinerja guru merujuk pada kapabilitas guru untuk menampilkan sejumlah keterampilan dan keahliannya. Kinerja guru menurut Supardi (2014) adalah upaya yang dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran untuk meningkatkan pencapaian belajar siswanya.

SIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah di sekolah ini memainkan peran kunci dalam mengarahkan dan memastikan keberhasilan lingkungan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya memiliki visi misi dan program sekolah yang jelas, tetapi juga menonjolkan kemampuan komunikasi yang baik, penerimaan terhadap kritik dan saran, serta integritas dalam mengelola keuangan sekolah. Dalam upaya memotivasi guru, kepala sekolah terlibat aktif dalam menyelenggarakan program ekstrakurikuler, memberikan penghargaan dan sanksi, memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada guru, serta memberikan motivasi dan fasilitas yang diperlukan. Terlibat dalam setiap aspek kebijakan, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi, kepala sekolah menunjukkan komitmen penuh terhadap kemajuan sekolah. Motivasi kerja guru tercermin dalam dedikasi mereka untuk memenuhi standar mutu sekolah, kehadiran tepat waktu, partisipasi aktif dalam pengembangan kurikulum, dan kegiatan musyawarah guru. Guru juga menunjukkan upaya maksimal dalam mencapai target kurikulum, meningkatkan kinerja pribadi, dan memberikan pengalaman pembelajaran yang optimal bagi siswa.

Kinerja guru ditandai oleh penggunaan metode pengajaran yang efektif, ketegasan dalam penegakan aturan, pemberian materi sesuai kurikulum, dan penggunaan berbagai strategi untuk memotivasi siswa. Selain itu, guru berperan penting dalam pengembangan potensi siswa, mengatasi kekurangan, dan memastikan suasana kelas yang kondusif. Imbal jasa yang adil dari sekolah juga berperan sebagai faktor motivasi bagi guru dalam melaksanakan tugas mereka. Secara keseluruhan, kolaborasi efektif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi tinggi para guru menciptakan lingkungan belajar yang positif dan sukses di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alice T.R. 2004. Hubungan Antara Komunikasi antar Pribadi Guru dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMUK BPK PENABUR Jakarta. Jurnal Pendidikan Penabur-No.03/Th.III
- Abdul Madjid, Pengembangan kinerja guru(Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 11
- Depdiknas. 2004. Pengembangan Perangkat Penilaian Kinerja Guru. Jakarta: Ditjen Dikti, Bagian Proyek P2TK.
- Eko Djatmiko, The Effect of the Principal's Leadership and Facilities on the Teacher's Performance of State Junior High Schools of Semarang Municipality, (jurnal Fokus Ekonomi Vol. 1 No. 2 Desember 2006 : 19 - 30, ISSN : 1907-6304).

- Farin, S. E. (2021). Peran perempuan dalam pendidikan di Indonesia pada zaman modern. *Seri Publikasi Pembelajaran*, 1(2), 1-6.
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Gusman, H. E. (2020). Hubungan gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP N Kecamatan Palembang Kabupaten Agam. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 293-301.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B.Uno, *Teori Motivasi Kerja dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 71-7
- Hidayat, A., Muspawi, M., Rahman, K.A., Ronansyah, M.F. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 162-181.
- Kartini, D.,& Kristiawan, M. (2019). Pengaruh Tunjangan Profesi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(1), 25–33. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2019.v6.i1.p25-33>
- Mahardhani, A. J. (2015). Kepemimpinan ideal kepala sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 1-4.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2015). *Organizational Behaviour*. Edisi 16 P. United State America: Pearson.
- Russamsi, Y., Hadian, dan H. Nurlaeli, A., (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa Pandemi COVID 19. *Indonesian Journal Of Education Management*, 2(3), 244-255.
- Sastrohadiwiry, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Suryosubroto, B. (2004). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Umi Farihah, “Analisis Pengaruh Kebijakan Peningkatan Profesionalisme Guru terhadap Prestasi Kerja Guru,” *Jurnal Internasional Manajemen Pendidikan* (2010):121
- Wahyudi. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada