

THE PRINCIPAL'S EFFORTS TO INCREASE THE MOTIVATION AND PERFORMANCE OF TEACHERS AT SDN 005 SEI BERAS-BERAS

Umi Khaeriyah

Kepala SDN 005 Sei Beras Beras, Indonesia

umikheriyah1@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to improve teacher motivation and performance. This research is a qualitative descriptive study that describes the conditions of motivation and performance of the teachers of SDN 005 Sei Beras, totaling 12 people. The research was carried out from October to November 2019. The instruments used in this study were observation and interviews. The results showed that the teacher's motivation in the first cycle had an average of 75.83 which was classified as high category, in the second cycle it reached an average of 84.58 which was included in the very high category. It can be concluded that the teacher's efforts can increase teacher motivation and performance. The efforts made by the principal to increase teacher motivation and performance are through creating a conducive work atmosphere, rewarding teachers who have achievements and innovations in improving school quality, and striving for the provision of facilities and infrastructure that can support learning activities in schools.

Keywords: motivation, teacher performances

UPAYA KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN KINERJA GURU DI SDN 005 SEI BERAS-BERAS

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang menggambarkan kondisi motivasi dan kinerja guru SDN 005 Sei Beras-beras yang berjumlah 12 orang. Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Oktober sampai November 2019. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan wawancara. Hasil penelitian menghasilkan motivasi guru pada siklus I memiliki rata-rata sebesar 75.83 yang tergolong kategori tinggi, pada siklus II mencapai rata-rata sebesar 84.58 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya guru mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Upaya yang dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru adalah melalui menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi dan inovasi dalam peningkatan mutu sekolah, dan mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: motivasi, kinerja guru

Submitted	Accepted	Published
17 Juli 2020	14 September 2020	29 September 2020

Citation	:	Khaeriyah, U. (2020). The Principal's Efforts To Increase The Motivation And Performance Of Teachers At Sdn 005 Sei Beras-Beras. <i>Jurnal PAJAR (Pendidikan dan Pengajaran)</i> , 4(5), 1050-1056. DOI : http://dx.doi.org/10.33578/pjr.v4i5.8105 .
----------	---	---

PENDAHULUAN

Peranan pendidikan sangat penting dalam perkembangan dan kelangsungan hidup bangsa yang salah satunya melalui sekolah. Sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan, sekolah merupakan tempat pendidikan yang di dalamnya terdapat struktur organisasi yang dipimpin oleh kepala sekolah, guru merupakan subjek yang berkaitan langsung dengan siswa. Guru dituntut untuk profesional dengan syarat yang harus

dimiliki antara lain adalah penguasaan terhadap materi ajar, profesionalisme dalam pedagogik, mempunyai kreatifitas yang mampu menganalisis dan membaca situasi dalam menyesuaikan dengan kebutuhan siswa. Tak kalah penting, guru harus memiliki kepedulian terhadap siswa dan memiliki motivasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa.

Guru berperan penting dalam kualitas pendidikan. Maka perlu perhatian besar terhadap peningkatan kinerja guru agar memberikan pengaruh positif terhadap mutu pendidikan. Di pundak guru terdapat harapan masyarakat umum untuk mendidik dan membina siswa. Dapat dikatakan bahwa mutu pendidikan menjadi tolak ukur bagi keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya. Sehingga jika guru melakukan tugas dengan baik, dapat dipastikan mutu pendidikan mengalami peningkatan yang berarti.

Dewasa ini banyak ditemukan guru yang memiliki pengetahuan yang mumpuni, namun ironisnya dengan pengaruh lingkungan menyebabkan kurangnya motivasi dan kinerja guru. Dikhawatirkan jika hal ini terus terjadi dapat berimbas terhadap hak dan kewajiban siswa yang kurang terpenuhi. Siswa menjadi malas dalam mengikuti proses pembelajaran yang pada akhirnya berpengaruh terhadap hasil belajar siswa.

Pandangan di atas menggambarkan fakta yang ditemukan bahwa perlu pembenahan terhadap motivasi dan kinerja guru dalam lingkungan sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah. Kepala sekolah harus memiliki daya analisis yang tinggi terhadap permasalahan sekolah melalui bimbingan, memberi contoh teladan, memberikan motivasi, serta penghargaan jika memang harus diberikan terhadap guru yang berprestasi dan berdedikasi tinggi terhadap kemajuan sekolah.

Berdasarkan hasil pengamatan di SDN 005 Sei Beras-beras diketahui kondisi sarana yang masih belum memadai seperti belum adanya ruang laboratorium, keberadaan ruang perpustakaan yang belum digunakan dengan maksimal, dan tidak adanya taman baca di lingkungan sekolah. Selain sarana, terdapat pula beberapa masalah yakni mengenai partisipasi guru dalam pengembangan aktivitas dan mutu sekolah serta komunikasi yang kurang terjalin antara guru dan kepala sekolah karena jarang diadakan pertemuan selain rapat. Tidak jarang juga ditemukan masih banyak guru yang kurang disiplin seperti datang terlambat, masuk kelas dengan peralatan dan persiapan seadanya, serta memberikan pelajaran dengan dominasi guru tanpa melibatkan aktivitas

siswa. Pada dasarnya setiap guru berkeinginan untuk menjadi lebih baik, namun terkadang banyak kendala yang dihadapi seperti: rendahnya pemahaman tentang strategi pembelajaran, kurang mahirnya guru dalam mengelola kelas, rendahnya kemampuan dan minimnya pengalaman dalam melakukan penelitian, rendahnya komitmen guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab profesinya sebagai guru, serta kurangnya kemampuan dalam manajemen waktu.

Mengacu pada kondisi tersebut maka kepala sekolah sebagai pemegang kewenangan dalam memimpin guru di sekolah berupaya untuk memecahkan masalah yang ada. Untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SDN 005 Sei Beras-beras. Hal ini karena gaya kepemimpinan memiliki fungsi strategis dalam membangun kinerja guru (Zuryati, 2015).

KAJIAN TEORETIS

Motivasi

Suatu kondisi yang didorong oleh motif disebut motivasi (Peltonen & Ruohotie dalam Ulla Hyt , 2010). Motivasi juga diartikan suatu proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi maupun individu yang dikondisikan oleh kemampuan (Murni, 2017). Dalam hal pekerjaan, motivasi adalah keinginan untuk uang, sukses, pengakuan, kepuasan kerja, kerja tim (Akpan, 2013). Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai sesuatu yang diharapkan.

Menurut Sukmadinata (2003) ada 3 macam motivasi yakni: 1) motivasi takut, dimana seseorang melakukan suatu perbuatan karena takut. Seperti takut kena hukuman, takut denda, dan takut kehilangan; 2) motivasi insentif, dimana seseorang melakukan perbuatan dengan tujuan ingin memperoleh suatu (insentif); 3) sikap, bahwa ada rasa yang muncul dalam diri karena menunjukkan ketertarikan pada sesuatu.

Indikator motivasi kerja guru (Nurani, 2017) meliputi: (1) disiplin, guru senantiasa mematuhi

aturan yang telah ditetapkan bersama (2) semangat kerja, kerja yang dilakukan penuh dengan semangat tanpa merasa terbebani meskipun menghadapi banyak kendala karena guru dapat meminta bantuan rekan lain atau menjadi motivasi agar dapat menyelesaikan masalah secara mandiri (3) ambisi, guru yang memiliki motivasi memiliki ambisi untuk dapat mencapai suatu tujuan (4) kompetensi, guru akan senantiasa meningkatkan kompetensinya sebagai seorang pendidik yang profesional (5) kerja keras merupakan cerminan seorang profesional karena dengan kerja keras sesuatu dapat dilakukan dengan baik dan tercapai dengan cepat.

Kinerja Guru

Arman, dkk (2016) menyatakan kinerja guru merupakan presentase hasil yang dilakukan guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik profesional. Kinerja mengarah pada penilaian terhadap pengetahuan, sikap, dan perilaku dalam bekerja yang berorientasi pada kuantitas, kualitas, dan akuntabel sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan (Pangaribuan, 2016).

METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah yang diteliti, peneliti menggunakan desain penelitian deskriptif

kualitatif, artinya dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat ini berdasarkan fakta-fakta yang terjadi sebagaimana adanya. Pemilihan metode kualitatif agar mendapatkan gambaran keadaan yang ada serta mengupayakan adanya peningkatan motivasi dan kinerja guru SDN 005 Sei Beras-beras. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019. Subjek penelitian ini adalah guru-guru yang berjumlah 12 orang.

Data yang diperoleh berbentuk kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan model interaktif untuk memperoleh data tentang motivasi dan kinerja guru SDN 005 Sei Beras-beras maka peneliti menggunakan teknik observasi dan wawancara. Teknik observasi digunakan untuk memperoleh data melalui pengamatan secara langsung mengenai motivasi dan kinerja guru, mengenai wawancara ini digunakan untuk memperdalam hasil pengamatan yang dibuatkan pedoman wawancara atau *interview guide* agar fokus pada permasalahan yang diteliti. Setelah data dikumpulkan maka perlu analisis, dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Motivasi kerja guru dikategorikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Kategori Motivasi Guru

Interval (%)	Kategori
81 – 100	Sangat Tinggi
61 – 80	Tinggi
41 – 60	Cukup
21 – 40	Rendah
≤ 20	Sangat Rendah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi merupakan hal terpenting dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pendidikan, motivasi dan kinerja sangat dibutuhkan demi kelancaran penyelenggaraan proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Alfianis (2014) beberapa upaya yang dapat

dilakukan kepala sekolah dalam memotivasi guru adalah melalui pemberian penghargaan atau insentif, kondisi kerja yang menyenangkan, memberikan kesempatan untuk maju, dan hubungan kerja yang harmonis. Motivasi guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Motivasi Guru

Indikator	Siklus I		Siklus II	
	Persentase	Kategori	Persentase	Kategori
Disiplin	77.08	Tinggi	85.41	Sangat Tinggi
Semangat Kerja	72.91	Tinggi	83.33	Sangat Tinggi
Ambisi	66.67	Tinggi	81.25	Sangat Tinggi
Kompetensi	83.33	Sangat Tinggi	87.50	Sangat Tinggi
Kerja Keras	79.17	Tinggi	85.41	Sangat Tinggi
Rata-rata	75.83	Tinggi	84.58	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil pada tabel 2 dapat dilihat bahwa pada siklus I tingkat motivasi guru memiliki rata-rata sebesar 75.83 yang tergolong dalam kategori tinggi. Terlihat pula bahwa kompetensi guru memiliki rata-rata sangat tinggi, hal ini menggambarkan bahwa guru memiliki kompetensi yang sangat baik untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Pada siklus II, rata-rata motivasi guru mencapai 84.58 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa guru memiliki disiplin yang sangat tinggi yang berarti sangat mematuhi aturan yang ada di sekolah, guru sangat bersemangat dalam bekerja terlihat dari kesiapan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan, guru juga sangat ambisi untuk dapat mencapai tujuan diantaranya memberikan pelajaran yang menyenangkan dan bermakna bagi siswa yang pada akhirnya mencapai hasil belajar yang baik, guru mau bekerja keras salah satunya tampak pada kesiapan guru dalam menyajikan pelajaran baik berupa media pembelajaran maupun dengan alat peraga yang mereka siapkan sendiri.

Hasil ini tak lepas dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru

a. Suasana Kerja

Hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan guru-guru sangat diperlukan agar tercipta suasana kerja yang menyenangkan. Upaya yang dapat dilakukan salahsatunya dengan melakukan implementasi ide kepala sekolah yakni mengenai tata ruang kerja dimana guru dapat saling bekerja sama dan berkomunikasi satu sama lain tanpa ada

batasan pangkat maupun beban kerja. Komunikasi yang baik seperti saling tegur sapa, memberikan saran dan bantuan, bahkan candaan yang dapat mencairkan suasana. Tidak terjadi jarak yang timpang antara guru dan kepala sekolah dalam melakukan komunikasi. Dengan motivasi kerja dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Prabu dalam Murni, 2017).

b. Penghargaan (reward)

Beberapa guru meminta dan memberi saran agar adanya penghargaan bagi guru yang memiliki kreatifitas dalam kemajuan sekolah atau memiliki prestasi yang dapat memberikan dampak positif bagi sekolah. Sehingga guru merasa jerih payah maupun kompetensi yang dicapai dapat dihargai oleh sekolah. Diakui memang selama ini belum ada penghargaan yang bersifat materil ataupun simbolis, melainkan hanya sekedar ucapan selamat. Oleh karena itu kepala sekolah selaku peneliti berupaya merealisasikan penghargaan dengan mengadakan program guru berprestasi. Sehingga hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru untuk dapat menjadi yang terbaik. Pemberian penghargaan ini dapat dilakukan di lingkungan kecil seperti di majelis guru bahkan sampai sepengetahuan siswa seperti saat upacara senin. Dengan demikian guru merasa bahwa yang mereka lakukan dan pencapaiannya dihargai (Gaol, 2018).

c. Sarana dan Prasarana Penunjang Pembelajaran

Sarana pendidikan merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses pendidikan terkhusus proses pembelajaran (Mukhtar, 2009). Adapun

prasarana menurut Ibrahim Bafadal (2004) adalah semua perlengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah. Adanya fasilitas yang baik dapat mendukung efektifitas guru dalam mengajar serta membangkitkan semangat siswa dalam belajar. Beberapa saran yang diajukan berupa pembuatan taman baca, pengadaan infocus, serta pelatihan skill untuk menunjang guru dalam mengajar sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna bagi siswa. Pemanfaatan teknologi disertai dengan motivasi belajar menjadi daya dorong yang besar terhadap perilaku belajar siswa (Abdullah, 2009).

Hal ini didukung oleh Mukhtar (2015) bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menciptakan situasi yang harmonis, memenuhi semua perlengkapan yang diperlukan serta memberikan penghargaan dan hukuman.

2. Upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru

a. Melakukan pembinaan disiplin kerja

Untuk dapat menanamkan kedisiplinan, kepala sekolah perlu melakukan pembinaan disiplin kerja. Pembinaan ini perlu dimulai dengan sikap demokratis yakni dari, oleh, dan untuk guru. Guru yang mampu mendisiplinkan diri baik dalam hal waktu, penampilan, sikap, dan pengembangan ilmu pengetahuan akan memperoleh hasil yang baik dan dapat menjadi guru yang berprestasi. Strategi yang dapat digunakan oleh kepala sekolah adalah membantu guru dalam mengembangkan pola perilakunya, membantu guru dalam menetapkan standard perilakunya, melaksanakan aturan yang telah disepakati bersama (Mulyasa, 2005).

b. Menjalankan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru

Kepala sekolah melakukan upaya dengan sekedar bertegur sapa atau ngobrol baik perihal pekerjaan di sekolah maupun masalah penting lainnya. Tak segan pula peneliti membuka pintu bila ada guru yang hendak bertamu ke rumah. Hal

ini dilakukan agar terjalin komunikasi yang dua arah dan segala permasalahan dapat diselesaikan tanpa ada rasa segan bahkan takut dengan kepala sekolah. Jadi guru yang memiliki permasalahan dapat meminta solusi ataupun memberikan saran kepada kepala sekolah demi kemajuan sekolah.

c. Memberikan motivasi sebagai penyemangat dan arahan

Dalam Simarmata (2014) terdapat 2 jenis yang mempengaruhi motivasi kerja guru yakni faktor intusik yang merupakan faktor yang timbul dari dalam diri manusia sendiri seperti kebutuhan, harapan dan cita-cita. Memberikan motivasi sebagai penyemangat dan arahan termasuk dalam jenis faktor lainnya yakni faktor ekstrinsik yang merupakan faktor dorongan dari luar seperti pemberian penghargaan, lingkungan, kegiatan yang dilakukan. Sehingga guru terdorong untuk melakukan sesuai yang dilihat dan dirasakan dari lingkungan sekitarnya. Peran dan fungsi kepala sekolah sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru. Sejalan dengan Hardono, dkk (2017) dan Ramadoni (2016) bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru karena guru merupakan contoh dengan perannya sebagai motivator.

Motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena motivasi mengacu pada kompetensi yang diperoleh melalui pengalaman umum yang distimulasi lewat pemodelan, komunikasi, harapan, dan instruksi langsung dari orang lain (Koca, 2016). Guru yang memiliki motivasi dalam bekerja memiliki ciri-ciri: tekun, semangat, disiplin, dan tanggung jawab (Simarmata, 2014). Ketekunan yang dimiliki guru tercermin dari perilakunya yang pantang menyerah dalam meningkatkan kompetensinya baik dalam keterampilan individu maupun mengajar. Guru senantiasa bersemangat sehingga mengalirkan semangat positif pada siswa dalam kelas. Kedisiplinan yang dijalankan oleh guru menimbulkan charisma bagi siswa sehingga siswa merasa segan jika melakukan tidakdisiplinan, hal ini juga merupakan cerminan dari kepala sekolah yang membuat aturan dan melaksanakan secara bersama-sama aturan yang dibuat dan disepakati. Tanggung jawab merupakan hal yang harus

dimiliki seseorang karena setiap orang memiliki hak dan kewajiban, maka tanggung jawab adalah penghubung yang baik antara hak dan kewajiban. Sardiman (2007) menambahkan orang yang memiliki motivasi memiliki ciri: 1) tekun menghadapi tugas, 2) tidak lekas putus asa karena ulet dalam menghadapi masalah, 3) menunjukkan minat terhadap berbagai macam masalah, 4) lebih menyukai bekerja mandiri.

Motivasi dan kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (Nurussalami, 2018). Kepala sekolah yang tegas dan disiplin dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru sehingga mengarahkan energi dan pemikiran guru dalam membentuk sikap dan nilai positif serta menimbulkan komitmen guru untuk melakukan yang terbaik dalam mencapai tujuan dan kerja yang maksimal.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian tentang upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru di SDN 005 Sei Beras-beras, diketahui bahwa motivasi guru pada siklus I memiliki rata-rata sebesar 75.83 yang tergolong kategori tinggi, pada siklus II mencapai rata-rata sebesar 84.58 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Dapat ditarik kesimpulan bahwa upaya guru mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui suasana kerja, penghargaan, dan sarana dan prasarana penunjang pembelajaran. Adapun upaya kepala sekolah dalam mengatasi hambatan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui pembinaan disiplin kerja, melakukan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru, dan memberikan motivasi sebagai penyemangat dan arahan.

Rekomendasi berdasarkan penelitian yang dilakukan adalah agar dilakukan pengembangan keterampilan guru baik keterampilan mengajar maupun keterampilan melakukan inovasi dalam menunjang proses pembelajaran. Sehingga guru memiliki variasi dalam mengajar dan siswa juga merasakan proses pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna. Selain itu kepala sekolah harus terbuka dalam menerima kritik dan

saran yang membangun baik dari guru maupun dari staff yang ada di lingkungan sekolah demi kemajuan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. H. (2009). Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Motivasi Belajar Terhadap Perilaku Belajar Siswa. *Jurnal Iqra'*, 3 (1), 37-52.
- Akpan, I. U. (2013). The Influence Of Motivation Of Teachers'and Their Incentives In Akwa Ibom State, Nigeria. *International Journal Of Modern Management Sciences*, 87-93.
- Alfianis. (2014). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru dalam Mengajar di Sekolah. Bahana Manajemen Pendidikan: *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1), 40-44.
- Arman, A., Thalib, S. B., dan Manda, D. (2016). The Effect of School Supervisors Competence and School Principals Competence on Work Motivation and Performance of Junior High School Teachers in Maros Regency, Indonesia. *International Journal of Environtmental and Science Education*, 11 (15), 7309-7317.
- Bafadal, I. (2004). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gaol, N, T, L. (2018). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5 (1), 66-73.
- Hardono., dkk. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Education Management*, 6 (1) 26-33.
- Hytii, Dkk. (2010). Perceived Learning Outcomes in Entrepreneurship Education. *Journal Education*, 52 (8), 587-606.
- Koca, F. (2016). Motivation to Learn and Teacher - Student Relationship. *Journal Of International Education And Leadership*, 6 (2), 2161-7252.
- Mukhtar. (2009). *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada.

- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, 3 (3), 103-117.
- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murni, R. (2017). Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Motivasi Kerja Guru SD Melalui Penerapan Model Kepemimpinan Visioner. *Manajer Pendidikan*, 10 (1), 20-25.
- Nurani. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2 (1), 66-77.
- Nurussalami. (2018). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kinerja Guru pada SD Negeri Siem Kecamatan Darussalam Aceh Besar. *Bunayya*, 4 (1), 1-12.
- Pangaribuan, W., Siburian, P., dan Manullang, J. (2016). Determining Factors of Senior High School Principals Performance in Medan. *International Journal Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 25 (2), 44-57.
- Ramadoni, dkk. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Upaya Peningkatan Kinerja Guru (Studi Multi Kasus di PAUD Islam Sabilillah dan SDN Tanjungsari 1 Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 1 (8), 1500-1504.
- Sardiman A.M. (2007). *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Simarmata, R, H. (2014). Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Bahana Manajemen Pendidikan: Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2 (1), 654-831.
- Sukmadinata, N, S. (2003). *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Zuryati, Djailani, A, R., dan Usman N. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN 7 Muara Dua Lhokseumawe. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3 (2), 38-48.