

Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Rezza Ardiansyah¹, Catur Wulandari², Neta Dian Lestari³

¹SMA Negeri 6 Prabumulih, Sumatra Selatan, Indonesia, ²SMA Negeri 7 Prabumulih, Sumatra Selatan, Indonesia, ³Universitas PGRI Palembang, Sumatra Selatan, Indonesia

Corresponding author e-mail: Pak.ejak10@gmail.com

Article History: Received on 11 October 2024, Revised on 17 December 2024,
Published on 27 December 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan komunikasi interpersonal Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, dengan melibatkan sejumlah guru sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi yang diberikan Kepala Sekolah dan komunikasi interpersonal yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang menumbuhkan komunikasi dan dukungan terbuka dapat meningkatkan moral kerja guru, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Temuan ini menggarisbawahi peran penting kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana komunikasi yang efektif dan motivasi yang tepat dapat mendorong guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam konteks pendidikan.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Komunikasi Interpersonal, Lingkungan Kerja Kondusif, Motivasi, Peran Kepala Sekolah

Abstract: This study aims to analyze the impact of motivation and interpersonal communication from school principals on teacher performance at SMA Negeri 6 Prabumulih. The research employs a quantitative approach with a survey design, involving a number of teachers as respondents. The results indicate a significant positive relationship between the motivation provided by the school principal and effective interpersonal communication in enhancing teacher performance. Principals who foster open communication and support can boost teachers' work morale, thereby contributing to the improvement of the quality of education in the school. These findings underscore the crucial role of school principals in creating a conducive work environment, where effective communication and appropriate motivation can drive teachers to achieve optimal performance. This study is expected to provide insights for developing more effective leadership strategies within the educational context.

Keywords: Conducive Work Environment, Motivation, Principal's Role, Interpersonal Communication, Teacher's Performance

A. Pendahuluan

Peningkatan mutu SDM adalah suatu sistem yang tidak dapat dipisahkan dengan proses pelayanan pendidikan yang dilaksanakan oleh pendidik (Tahir, 2017; Sanda et al., 2022). Guru merupakan ujung tombak dalam dunia pendidikan terutama pendidikan di Indonesia. Pendidik diminta untuk meningkatkan kemampuan diri pribadi dalam menemukan kemampuan yang ada dalam dirinya karena dalam dunia pendidikan peranan guru sangatlah dominan. Permendiknas No. 18 Tahun 2007 menjelaskan bahwa seorang guru profesional harus memiliki empat kompetensi atau kemampuan, yaitu kemampuan pedagogik, kemampuan profesional, kemampuan sosial dan kemampuan kepribadian. Kemampuan pedagogik merupakan kemampuan pendidik dalam mengatur dan menunaikan proses belajar mengajar. Kemampuan profesionalitas memaksa pendidik untuk memahami materi secara luas dan selalu mengikuti perkembangan ilmu-ilmu terkini. Kemampuan sosial merupakan kemampuan pendidik untuk bersosialisasi atau menjalin hubungan baik dengan masyarakat, peserta didik, wali murid dan sesama guru. Kemampuan kepribadian ialah pendidik menjadi contoh bagi peserta didik dan masyarakat.

Menjalankan tugas dan fungsinya seorang guru agar menjadi lebih baik, hendaknya ada hubungan yang harmonis dengan warga sekolah terutama dengan kepala sekolah, karena kepala sekolah selain sebagai pimpinan dari suatu lembaga sekolah dapat juga menjadi kawan, motivator bagi bawahannya dalam hal ini guru-guru yang berada di sekolah. Tabi'in (2016) yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak atau berbuat sesuatu. Setiap individu dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan, kita perlu memengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Suharni, 2021).

Kepala sekolah merupakan bagian dari pemimpin yang memimpin atau mengepalai suatu lembaga sekolah. Secara umum kepala sekolah adalah orang yang bertanggung jawab penuh atas semua warga sekolah (guru, pegawai TU, petugas kebersihan, petugas keamanan, dan peserta didik), seluruh kegiatan sekolah serta hasil atau mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnnya. Menurut Muspawi, (2020), bahwa salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah mempunyai fungsi utama, yaitu 1) *educator*, kepala sekolah mendorong para guru agar meningkatkan kompetensinya dan fokus terhadap pengembangan kurikulum, kegiatan belajar mengajar di sekolah, dan berusaha memfasilitasi sehingga kegiatan belajar mengajar dapat berjalan efektif dan efisien; 2) *manajer*, mengembangkan kompetensi guru melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan di sekolah seperti MGMP tingkat sekolah maupun di luar sekolah seperti melanjutkan pendidikan, atau berbagai kegiatan pelatihan. Kepala

sekolah sebagai manajer wajib memfasilitasi dan memberikan kesempatan dalam mengelola tenaga kependidikan agar menjadi lebih baik lagi; 3) *administrator*, biaya merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh untuk mencapai peningkatan kompetensi guru. Seberapa besar sekolah dapat mengalokasikan anggaran peningkatan kompetensi guru tentu akan mempengaruhi tingkat kompetensi para gurunya. Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat mengalokasikan anggaran yang memadai untuk peningkatan kompetensi guru; 4) *Supervisor*, mengamati sejauh mana guru mampu melaksanakan pembelajaran, dan secara kontinui kepala sekolah melaksanakan kegiatan supervisi, melalui kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran secara langsung, dan mengetahui pemilihan dan penggunaan metode, media yang digunakan oleh guru dan keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar. Dari hasil supervisi tersebut, dapat dilakukan supervisi klinis yang bertujuan untuk mengetahui kekurangan dan kelemahan guru dalam melaksanakan pembelajaran, berdasarkan supervisi tersebut maka selanjutnya diberikan solusi, pembinaan dan tindak lanjut tertentu sehingga guru dapat memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pembelajaran; 5) *Leader*, kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai penggerak kehidupan sekolah (Sabila et al., 2023; Fairuz et al., 2023; Yasyakur, 2019).

Di sekolah kepala sekolah akan dihadapkan kepada sikap para guru, staf dan peserta didik yang mempunyai latar belakang kehidupan yang berbeda, dalam menghadapi hal ini kepala sekolah harus bertindak arif, bijaksana, dan adil. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin harus memperlakukan bawahannya secara adil dan merata. kepala sekolah harus memberikan motivasi yang penuh terhadap guru sehingga guru bersemangat untuk melaksanakan pembelajaran dan mengembangkan tingkat profesionalitasnya. Kepala sekolah harus mampu menciptakan komunikasi antar sesama guru dan kepala sekolah itu sendiri sehingga dapat berjalan dengan baik. Motivasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, apalagi guru yang selalu dihadapkan dengan masalah berbagai macam dari peserta didik, belum lagi masalah dikeluarga. Motivasi merupakan pencapaian tujuan dengan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan (Wibowo & Murniati, 2022).

Motivasi ditujukan supaya dalam melakukan kegiatan dan tugasnya mendorong dan merangsang pegawai agar melaksanakannya dengan rasa kesadaran (Hasibuan, 2020). Kepala sekolah harus lebih peka terhadap apa yang sedang dihadapi bawahannya, Kepala sekolah harus memberikan motivasi yang mengembalikan spirit guru dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi yang rutin dan konsisten dapat mewujudkan menjadi motivasi berprestasi. Memberikan motivasi terutama untuk guru yang bermasalah adalah tugas kepala sekolah untuk menegur dan mengingatkannya, cuma dalam hal ini sebaiknya kepala sekolah mengkomunikasikannya secara interpersonal, agar tercapai kompetensi pedagogik,

kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi professional (Amrullah et al., 2022; Kharismawati, 2019).

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, data dianalisis dengan statistik deskriptif (Ishak et al., 2019; Putra et al., 2024). Metode ini dipilih untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel secara statistik, yaitu motivasi, komunikasi interpersonal, dan kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh guru di SMA Negeri 6 Prabumulih. Sampel diambil dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana, di mana sejumlah guru akan dipilih secara acak untuk menjadi responden. Jumlah sampel akan ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, untuk memastikan representativitas data. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Data dianalisis dengan Statistik Deskriptif akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan tentang pengaruh motivasi dan komunikasi interpersonal. Rekomendasi diberikan untuk meningkatkan strategi kepemimpinan kepala sekolah.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengisian angket yang telah dilakukan oleh responden maka didapatkan hasil berupa data, yang mana data tersebut kemudian diolah dengan menggunakan teknik statistik deskriptif dan akan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. Distribusi frekuensi didapatkan dari analisis frekuensi yang menggambarkan penyebaran data dalam bentuk tabel. Analisis ini digunakan pada data berbentuk skala nominal. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu; variabel kinerja guru (Y), variabel motivasi (X1), variabel komunikasi interpersonal Kepala Sekolah (X2). Adapun data dideskripsikan sebagai berikut.

Variabel Kinerja Guru (Y)

Simpangan baku atau *Standar Deviation* sebesar 11.617 yang diartikan bahwa variansi skor nilai yang diisi oleh 58 responden hanya terjadi penyimpangan dari SD sebesar $11.617/120 \times 100\% = 9.68\%$, jadi dapat dikatakan terjadi penyimpangan yg relatif kecil yaitu 9.68% dari 58 responden. Median sebesar 135.50 yang artinya 50% guru memiliki skor di atas 135.5 yang dikategorikan memiliki kinerja yang baik. Modus sebesar 149 artinya dari 58 responden paling banyak memiliki skor 149 atau sebesar $149/150 \times 100\% = 99.3\%$, jadi skor yg paling banyak diperoleh 58 orang guru di SMA Negeri 6 Prabumulih berada diatas 50% skor ideal, yang dikategorikan memiliki kinerja yang baik. Rentang atau *range* skor adalah 58 merupakan selisih dari skor *maximum* 150 dikurang skor *minimum* 92 ($150 - 92 = 58$). Berarti ada 1 orang responden yang memperoleh skor ideal dengan kategori memiliki kinerja yg sangat baik yang sangat baik.

Variabel Motivasi (X1)

Variabel motivasi terdiri dari 20 butir pernyataan yang semuanya valid. Berdasarkan data yang diperoleh, perhitungan distribusi skor menghasilkan jumlah skor sebesar 4090, simpangan baku 7.765, varians 60.289, rata-rata 70.52, median 71.00, modus 69, skor minimum 50, skor maksimum 86, dengan jumlah responden 58 responden. Jumlah data yang dihitung terdiri dari 58 data dan semua data tersebut ada, artinya tidak ada yang hilang atau tidak dianalisis. Berdasarkan distribusi data yang dihitung dari skor angket variabel motivasi dari 20 item pernyataan dengan skor pilihan maksimal 5 didapat skor ideal sebesar 100. Sebanyak 58 responden nilai rata-rata dari mean skor sebesar 70.52 berarti hanya mencapai $70.52/100 \times 100\% = 70.52\%$, yang artinya dari 58 orang guru sebagai responden memiliki skor diatas 50% dari skor ideal, hal ini dapat menunjukkan bahwa lebih dari separuh (70.52%) guru di SMA Negeri 6 Prabumulih dapat dikatakan memiliki motivasi yang baik.

Simpangan baku atau *Standar Deviation* sebesar 7.765 yang diartikan bahwa variansi skor nilai yang diisi oleh 58 responden hanya terjadi penyimpanan dari SD sebesar $7.765/80 \times 100\% = 9.71\%$, jadi dapat dikatakan terjadi penyimpangan yg relatif kecil yaitu 9.71% dari 58 responden. Median sebesar 71.00 yang artinya 50% guru memiliki skor di atas 71.00 yang dikategorikan memiliki kinerja yang baik. Modus sebesar 69 artinya dari 58 responden paling banyak memiliki skor 69 atau sebesar $69/100 \times 100\% = 69\%$, jadi skor yg paling banyak diperoleh 58 orang guru di SMA Negeri 6 Prabumulih berada diatas 50% skor ideal, yang dikategorikan memiliki kinerja yang baik. Rentang atau *range* skor adalah 58 merupakan selisih dari skor *maximum* 86 dikurang skor *minimum* 50 ($86 - 50 = 36$).

Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)

Jumlah data yang dihitung terdiri dari 58 data dan semua data tersebut ada, artinya tidak ada yang hilang atau tidak dianalisis. Berdasarkan distribusi data yang dihitung dari skor angket variabel motivasi dari 25 item pernyataan dengan skor pilihan maksimal 5 didapat skor ideal sebesar 125. Sebanyak 58 responden nilai rata-rata dari mean skor sebesar 90.62 berarti hanya mencapai $90.62/125 \times 100\% = 72.49\%$, yang artinya dari 58 orang guru sebagai responden memiliki skor diatas 50% dari skor ideal, hal ini dapat menunjukkan bahwa lebih dari separuh (72.49%) guru di SMA Negeri 6 Prabumulih dapat dikatakan memiliki komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik.

Simpangan baku atau *Standar Deviation* sebesar 16.591 yang diartikan bahwa variansi skor nilai yang diisi oleh 58 responden hanya terjadi penyimpanan dari SD sebesar $16.591/100 \times 100\% = 16.59\%$, jadi dapat dikatakan terjadi penyimpangan yg relatif kecil yaitu 16.59% dari 58 responden. Median sebesar 91.00 yang artinya 50% guru memiliki skor di atas 91.00 yang dikategorikan memiliki komunikasi interpersonal kepala sekolah yang baik. Modus sebesar 85 artinya dari 58 responden paling banyak

memiliki skor 85 atau sebesar $85/125 \times 100 \% = 68\%$, jadi skor yg paling banyak diperoleh 58 orang guru di SMA Negeri 6 Prabumulih berada diatas 50% skor ideal, yang dikategorikan memiliki kinerja yang baik. Rentang atau *range* skor adalah 92 merupakan selisih dari skor *maximum* 125 dikurang skor *minimum* 33 ($125 - 33 = 92$).

Analisis Data

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		Sig.
	Coefficients	Std. Error	Beta	Coefficients	
(Constant)	9.150	0.516			.625
Motivasi	.963	.157	.644		.000
Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah	.081	.074	.115		.277

Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai kostanta persamaan regresi a sebesar 59.150 dan nilai koefisien variabel bebas b_1 sebesar 0.963 dan b_2 sebesar 0.081, maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots$$

$$= 59.150 + 0.963X_1 + 0.081X_2$$

Hal ini berarti bahwa kinerja guru mengalami peningkatan secara positif oleh motivasi dan komunikasi interpersonal kepala sekolah.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan uji t, uji f dan koefisien determinasi. Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis diterima atau ditolak. Adapun kriteria pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 ditolak.

Jika signifikan ≥ 0.05 maka H_0 diterima.

Tabel 2. Koefisien Determinasi Variabel X1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.689 ^a	.475	.466	8.492

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0.475, maka koefisien determinasinya adalah sebesar 47.5% yang berarti bahwa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sebesar 47.5%, dimana sisanya sebesar 52.5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel ini. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji t yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian regresi sederhana dengan SPSS di atas pada Tabel 30 diatas, diperoleh nilai signifikan $0.004 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru, hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($7.119 > 2.002$) atau nilai signifikan lebih kecil dari α ($0.000 < 0.05$), dengan koefisien determinasi sebesar 47.5%. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Riyadi, & Mulyapradana, 2017; Dewi, 2015). Dengan kata lain, kinerja guru dapat ditingkatkan dengan peran motivasi, baik dari motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting terhadap kinerja guru oleh karena itu pimpinan harus mampu memberi motivasi.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi interpersonal kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Prabumulih. Temuan ini menggambarkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk para guru. Kepala sekolah yang mampu membangun komunikasi yang terbuka dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja guru. Komunikasi yang efektif tidak hanya memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan guru, tetapi juga menciptakan suasana saling percaya yang diperlukan untuk mendorong inovasi dan kolaborasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka. Selain itu, motivasi yang tepat dari kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan memberikan dukungan yang berkelanjutan dan pengakuan terhadap pencapaian guru, kepala sekolah dapat membantu meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah sangat krusial dalam pengembangan profesionalisme guru. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang lebih efektif perlu dikembangkan, dengan fokus pada komunikasi dan motivasi sebagai alat utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dan pemimpin sekolah dalam merumuskan pendekatan yang lebih baik untuk mendukung guru dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

E. Ucapan Terima Kasih

Penulis berterima kasih kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, dan masukan berharga sepanjang proses penelitian. Umpan balik sangat membantu dalam memperbaiki dan menyempurnakan karya ini. Selain itu, penulis berterimakasih atas dukungan dari teman-teman sejawat dan keluarga yang selalu memberikan semangat dan motivasi. Terima kasih atas kesabaran dan pengertian kalian selama proses penelitian ini. Akhirnya, penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang lebih efektif dalam konteks pendidikan dan meningkatkan kinerja guru di sekolah-sekolah lainnya.

Daftar Pustaka

- Amrullah, H. F., Sa'diyah, M., & Al Kattani, A. H. (2022). Manajemen Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di SDIT Izzati Depok. *Jurnal Pendidikan: Riset dan Konseptual*, 6(3), 478-86. https://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v6i3.536
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh profesionalisme guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi SMA se-Kota Malang. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Metro, 3(1). <http://dx.doi.org/10.24127/ja.v3i1.148>
- Fairuz, D. P., Nadila, S. M., & Selvy, G. C. (2023). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Garuda: Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Filsafat*, 1(1), 103-113. <https://doi.org/10.59581/garuda.v1i1.572>
- Hasibuan, S. A. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Motivasi Kerja Guru Di SMP Negeri 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Ishak, T., Kurniawan, R., & Zainuddin, Z. (2019). Implementasi model pembelajaran flipped classroom guna meningkatkan interaksi belajar mahasiswa pada mata kuliah manajemen informasi dan E-Administrasi. *Jurnal Kajian Teknologi Pendidikan*, 4(2), 89-95. <http://dx.doi.org/10.17977/um039v4i22019p109>
- Kharismawati, D. E. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. *Ilmu Pendidikan: Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan*, 4(1), 19-28. <https://journal2.um.ac.id/index.php/jktpk/article/view/10781>
- Muspawi, M. (2020). Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(2), 402-409. <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Permendiknas No. 18 Tahun 2007

- Putra, G. S., Maulana, I. I., Chayo, A. D., Haekal, M. I., & Syaharani, R. (2024). Pengukuran efektivitas platform e-learning dalam pembelajaran teknik informatika di era digital. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 3(1), 19-29. <https://doi.org/10.33050/mentari.v3i1.559>
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13. <https://doi.org/10.54911/litbang.v13i0.60>
- Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Peningkatan mutu perguruan tinggi melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 85-94. <https://doi.org/10.21831/jamp.v10i1.47855>
- Sabila, N. H., Bahtiar, B., & Yakin, N. (2023). Peran Manajerial Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah. *Academy of Education Journal*, 14(2), 226-236. <https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.1223>
- Suharni, S. (2021). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 172-184. <https://doi.org/10.31316/g.couns.v6i1.2198>
- Tabi'in, A. A. (2016). Kompetensi guru dalam meningkatkan motivasi belajar pada MTsn Pekan Heran Indragri Hulu. *Al-Thariqah*, 1(2), 156-171. [https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1\(2\).629](https://doi.org/10.25299/althariqah.2016.vol1(2).629)
- Tahir, W. (2017). Pengembangan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1-14. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Wibowo, A. N., & Murniati, N. A. N. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Blora tahun 2021. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 8042-8049. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9634>
- Yasyakur, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMA Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan*, 2(05), 419.