

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA  
JURNAL MALAY



JURNAL MALAY MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

Vol. II No. 1 Januari - Maret 2022

ISSN : 2775 - 2372

# JURNAL MALAY

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM & BUDAYA



PRODI (S1) MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA

Jl. Williem Iskandar Pasar V Telp. 061-6615683 Fax. 061-6615683 Medan Estate 20371

**PERANAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI MOIVATOR  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU  
DI MIN 2 LABUHANBATU**

**Desi Amalia  
0307162103**

**ABSTRAK**

Secara umum, penelitian ini bertujuan menguraikan tentang Peranan Kepala Sekolah Sebagai Moivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MIN 2 Labuhanbatu yang menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan metode fenomenologi yaitu berdasarkan data yang konkrit. Tujuan penelitian untuk mengetahui: Peranan kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu, Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan *reward* terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu, dan Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu .

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: 1) Peranan kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu bahwa lingkungan fisik terdiri dari area kerja yang kondusif dan lingkungan sekolah yang nyaman yang dapat memberikan semangat yang berlebihan dalam teknik pembinaan dan pembelajaran dan ditambah dengan lingkungan kerja yang sangat baik. 2) Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan *reward* terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu telah berupaya maksimal dalam hal ini, seperti melalui cara pemberian reward kepada guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, pada acara bahkan besar, pemberian sertifikat atau piala. 3) Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu telah berusaha sangat keras untuk memenuhinya namun saat ini belum maksimal lagi. Dengan terbatasnya sarana pembelejaraan dan media pembelajaran, kini tidak lagi membuat pengajar malas untuk mengajar. Fungsi utama juga sangat mendukung melalui cara mengatasi masalah yang dihadapi melalui cara pendidik dan tenaga kerja sekolah melalui cara memberikan jawaban yang sesuai atau pedoman kepada instruktur cara yang baik untuk mengatasi masalah dengan cara yang baik.

**Kata Kunci:** Kepala Sekolah, Motivator, Kinerja Guru

## **I. PENDAHULUAN**

Sekolah adalah lembaga yang rumit dan khusus, sekolah adalah birokrasi di mana ada pemimpin kelembagaan, khususnya yang terdepan dan pelengkap tubuh kita termasuk wakil kepala sekolah, personel dan guru, yang semuanya menunjukkan hierarki. Semuanya saling berhubungan dan menampilkan kemampuan masing-masing untuk mencapai tujuan tempat yang tidak biasa.<sup>1</sup>

Selain itu, sekolah juga dikenal sebagai sistem sosial, karena merupakan wilayah bagi sekelompok orang, yang masing-masing memiliki tujuan, maka lembaga menyusun jaringan dari masyarakat untuk menyatukan mimpi-mimpi itu, dan untuk memperoleh mimpi, atau norma berlaku, ketentuan yang mengatur tentang hubungan kooperatif antara satu individu dengan individu lainnya.

Sekolah juga sering disebut sebagai agen perubahan, di mana sekolah harus dipersiapkan untuk memainkan peran dalam menampilkan fitur mereka dalam kondisi kinerja yang kemungkinan besar akan mengalami perubahan. Selain itu, sekolah adalah kelompok yang mencakup tata cara mengubah siswa yang semula tidak paham menjadi paham. Dengan fungsinya sebagai agent of change, berharap sekolah mampu memahami nilai-nilai sikap, pola pikir, perilaku cerdas, kompetensi dan wawasan siswa sesuai dengan tujuan pendidikan itu sendiri.

Sekolah sebagai wawasan widayatamandala, sekolah tidak lepas dari keberadaan jaringan dimana sekolah lahir dari kebutuhan eksistensi bagi bangsa, masyarakat dan negara.<sup>2</sup> Sehingga cara eksistensi yang berkembang di dalam masyarakat mewarnai gerak sekolah, baik ekonomi, sosial, budaya, maupun wilayah keberadaannya yang berbeda-beda. Oleh karena itu, sekolah menjalankan fungsi sebagai metode dalam mengetahui salah satu cita-cita nusantara, yaitu mencerahkan eksistensi kerajaan dan meningkatkan manusia Indonesia seutuhnya.

Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa sekolah adalah kelompok yang rumit dan tepat hal ini rumit di dalam perasaan bahwa sekolah sebagai sebuah perusahaan memiliki dimensi yang beragam yang dapat saling terkait dan memutuskan setiap perbedaan. Meskipun tepat, hal itu menunjukkan bahwa sekolah sebagai sebuah perusahaan memiliki sifat-sifat positif yang tidak dimiliki oleh berbagai organisasi. Fungsi-fungsi tersebut membuat fakultas memiliki fitur unik yang benar-benar unik.

Hal tersebut menunjukkan bahwa yang penting adalah salah satu bahan tambahan pendidikan yang berfungsi maksimal dalam menentukan pencapaian suatu kelompok akademik,

---

<sup>1</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2010) h.81

<sup>2</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada 2010), h.174

oleh karena itu yang penting harus mampu memimpin kelompok tersebut ke arah pencapaian keinginan yang telah ditetapkan, harus mampu melihat perubahan dan mampu melihat visi yang ada. Pendidikan adalah disiplin ilmu yang menitikberatkan aktivitas pada cara pembinaan dan pembelajaran (transfer informasi). Dengan demikian psikologi penting untuk memahami situasi pendidik dan peserta didik.<sup>3</sup>

Pendidikan merupakan bagian penting dari gaya hidup manusia karena pada saat yang sama pendidikan membedakan manusia dari makhluk yang berbeda. Jadi, pendidikan merupakan upaya manusia untuk mengingatkan kembali pengetahuan yang diperoleh dari masing-masing lembaga formal dan non-formal dalam mendukung prosedur transformasi agar menghasilkan kualitas yang disukai.<sup>4</sup>

Pendidikan merupakan salah satu cara strategis untuk memajukan bangsa Indonesia. Kemungkinan seseorang untuk mendapatkan pendidikan harus mampu meningkatkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di negara ini. Pendidikan terdiri dari metode penumbuhan kemampuan diri dengan bantuan penggunaan ilmu pengetahuan dan keterampilan sebagai bekal untuk memanusiakan manusia dengan segala kemampuannya agar mampu mewujudkan individu yang cerdas, kreatif, tidak memihak, dan berbudi pekerti serta berakhlak mulia. karakter.

Menurut Undang-Undang Sisdiknas UU RI No. 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat 1 berbunyi “Pendidikan adalah usaha sadar dan sengaja untuk menciptakan pemerolehan pengetahuan tentang ekosistem dan memperoleh pengetahuan tata cara agar ulama secara aktif memperluas kemampuannya untuk memiliki pengetahuan spiritual keagamaan. kekuatan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan kemampuan yang diharapkan dengan bantuan diri sendiri, masyarakat, negara dan negara.<sup>5</sup> Pendapat Umaedi Salah satu kendala akademik yang dihadapi dengan bantuan pemanfaatan manusia Indonesia adalah rendahnya keunggulan pendidikan pada setiap tahapan dan satuan pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Tentu saja, pencapaian prosedur akademik di fakultas ini akan paling efektif dilakukan melalui ketersediaan pendidikan yang disertakan dan disesuaikan dengan keinginan siswa. Selain itu, Sistem pendidikan di sekolah sama dengan apa yang dikenal sebagai mengenal. Tata cara antara pengajar dan siswa yang melakukan pembinaan dan pengenalan pembelajaran.

---

<sup>3</sup> Chairul Anwar, *Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer*, (Yogyakarta: IReISOD: 2007, h. 5

<sup>4</sup> Chairul Anwar, *Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi*, (Yogyakarta: Suka-press, 2014) h.73

<sup>5</sup>Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Pembelajaran aktivitas dimana guru berusaha untuk membantu siswa memperoleh dan memperluas materi mengingat yang telah disampaikan. Jika dapat dilaksanakan dengan baik maka kewajiban dan tanggung jawab seorang pengajar kepada siswa dalam tata cara mengenal dapat dikatakan berhasil. Salah satu indikator tercapainya prosedur mengenal dapat dilihat dari keberhasilan mengenal.

Motivasi adalah salah satu aspek terpenting, sering terjadi bahwa guru yang kurang berhasil bukan karena hilangnya kemampuan mereka, tetapi karena mungkin tidak ada motivasi untuk melukis sehingga mereka tidak lagi mencoba dan mengerahkan segala kemampuannya. Hal ini sesuai dengan Wina Sanjaya yang menyatakan bahwa tingkah laku atau gerak-gerik dibuktikan dengan bantuan seseorang dalam perjalanan menuai mimpi yang pasti dengan jelas mempercayai tujuan yang dimilikinya.<sup>6</sup> Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengenali kinerja mind-set setiap bawahannya. Sehingga dominan dapat mendorong guru dalam pendekatan yang luar biasa sesuai dengan kebutuhan pribadi mereka.

Motivasi adalah salah satu perlengkapan maju agar bawahan perlu kinerja yang sulit dan pandai bekerja seperti yang diharapkan.<sup>7</sup> Karena ada bawahan baru yang perlu bekerja setelah didorong melalui atasannya. Melaksanakan kerja sering menimbulkan kebosanan yang mendalam yang dapat memenuhi motivasi pemenuhan, yang diperburuk oleh kondisi operasi yang tidak mendukung. Dengan motivasi yang kuat, penulis percaya bahwa seseorang bisa menjadi sungguh atas pekerjaannya. Karena motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, kedisiplinan, dan keunggulan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa motivasi belajar adalah suatu dorongan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. Hal ini dapat menimbulkan kesenangan dan kesenangan bagi setiap sarjana dalam menuntut ilmu sehingga dapat memperoleh hasil belajar yang sangat memuaskan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara keseluruhan merupakan aspek yang dominan dalam mengetahui motivasi belajar dan keunggulan belajar siswa. Guru yang peduli dalam aktivitas pembelajaran memiliki kinerja yang memadai, mampu meningkatkan prestasi belajarnya sehingga para sarjana dapat memiliki semangat dan motivasi dalam belajar.

---

<sup>6</sup> Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran : Teori dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2008), cet, I, h.250

<sup>7</sup> Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2020), cet, 2, h. 249

Guru merupakan salah satu unsur penentu pencapaian setiap upaya pembelajaran. Oleh karena itu, guru diharapkan datang untuk menjadi pendidik, pengajar dan pembimbing bagi siswa untuk meningkatkan pemenuhan lulusan dan menumbuhkan motivasi pencapaian dalam belajar. Guru harus memiliki potensi dan kemampuan untuk mendidik suatu bidang pengamatan, agar dorongan siswa untuk belajar pendekatan yang lebih terarah pada membaca bidang pengamatan yang diberikan melalui guru.

Peraturan Undang-undang system pendidikan yang menyatakan bahwa pemahaman dan kemampuan sangat terkait dengan kedudukan guru sebagai pendidik ahli. Profesi guru adalah fungsi atau aktivitas dan pengetahuan unik seorang guru adalah kompetensi guru.<sup>8</sup>

Sebagai profesional sekolah, guru memiliki motivasi kerja yang berbeda dari satu guru ke guru lainnya. Hal ini nantinya akan membawa variasi dalam kinerja guru secara keseluruhan dalam meningkatkan kepuasan sekolah yang tinggi dan meningkatkan prestasi siswa. Herzberg dalam Arikunto menyatakan bahwa motivasi kerja bukanlah suatu dimensi yang tidak terikat, melainkan terdiri dari faktor-faktor, yaitu faktor motivator (pemuas) dan faktor (kebersihan). Faktor motivasi adalah elemen yang mendorong kepuasan aktivitas, bersama dengan kinerja keseluruhan aktivitas, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa apa yang mereka lakukan adalah kritis dan tanggung jawab. Faktor (kebersihan) adalah unsur yang telah diuji menjadi pemasok ketidakpuasan, bersama dengan kebijakan administrasi, pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, gaji, perlindungan pada kerja, situasi operasi dan status.

Berdasarkan hasil observasi awal yang peneliti lakukan di MIN 2 Labuhanbatu, peneliti mendapatkan permasalahan dalam sekolah yang mana kreativitas guru di MIN 2 Labuhanbatu masih belum optimal hal ini ditunjukkan dengan monotonnya pembelajaran di kelas dengan menggunakan ceramah dan papan tulis, adapun pembelajaran secara daring hanya memberi tugas lewat grup whatsapp. Dengan pembelajaran daring masih ada beberapa guru yang terlambat untuk datang ke sekolah.

Sebagai garda terdepan dalam sebuah institusi akademik, pemimpin harus mampu mengendalikan, mempengaruhi, dan menginspirasi bawahannya dalam menjalankan tanggung jawab mereka dengan kreativitas, kejujuran, tanggung jawab, efektivitas dan efisiensi. Yang paling utama dapat memberikan pengetahuan kepada pengajar dengan metode persuasif tanpa paksaan. Pihak madrasah yang paling utama ingin memberikan motivasi atau dorongan untuk kemajuan sekolah. Mengingat pentingnya fungsi yang paling utama, para peneliti ingin tahu

---

<sup>8</sup> Moh Uzer Usman, „Menjadi Guru Profesional ED. II, hal 6

untuk memahami volume fungsi yang paling utama sebagai motivator dalam meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan. Judul yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah **“Peranan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 2 Labuhanbatu”**.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **A. Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator**

#### **1. Pengertian Kepala Sekolah**

Kepala sekolah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah, kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sekolah merupakan sebuah lembaga yang merupakan tempat menerima dan member pelajaran. Secara sederhana kepala sekolah dapat didefinisikan seseorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang member pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran.

Pengertian menurut Wahjosumidjo adalah bahwa “Kepala sekolah adalah pelatih praktis yang diberi tugas utama sebuah sekolah tempat diselenggarakannya sistem pembinaan dan pengenalan, atau suatu daerah di mana terdapat interaksi antara pengajar yang memberikan pelajaran kepada siswa siswa yang memperoleh pelajaran.”<sup>9</sup> Tanggung jawab tersebut harus dipertanggungjawabkan dan dijalankan dengan baik, agar yang utama bisa menjadikan sekolah miliknya menjadi sekolah yang baik.

Dengan demikian, penulis juga dapat menyimpulkan bahwa sekolah adalah penentu kecepatan dalam organisasi akademik yang memiliki kekuatan penuh untuk menentukan ritme organisasi dan memiliki kewajiban penuh untuk menangani semua aktivitas di dalam organisasi terutama berdasarkan pedoman yang telah ditetapkan. pandangan untuk mencapai tujuan tempat yang tidak biasa.

Definisi kepemimpinan menurut para ahlinya sebagaimana dikutip dalam buku Candra Wijaya dan Muhammad Rifa'i yang berjudul “Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengolahan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien”. Para ahli berbedabeda dalam mendefinisikannya, antara lain:<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> ibid

<sup>10</sup> Candra Wijaya Dan Muhammad Rifa'i. “Dasar-Dasar Manajemen: Mengoptimalkan Pengolahan Organisasi Secara Efektif Dan Efesien”, (Medan: Perdana Publishing, 2016), hal.60

- a. Menurut draft, mendefinisikan kepemimpinan adalah hubungan yang mempengaruhi bersama antara penentu pemimpin dan pengikut (bawahan) yang membutuhkan alternatif aktual yang menampilkan impian bersama mereka.
- b. Menurut Soner, menyatakan bahwa, kepemimpinan sebagai suatu metode mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan tugas-tugas organisasi.
- c. Menurut Hurber, kepemimpinan adalah metode mempengaruhi orang lain untuk mencapai impian yang ditetapkan melalui korporasi.

Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengembangkan dan memperluas usaha-usaha koperasi serta mengadakan iklim yang kondusif dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat menggabungkan orientasi usaha dan orientasi anggota keluarga.

Urgensi Kepemimpinan dalam menjalankan korporasi memiliki fungsi yang sangat sederhana dalam mewujudkan impian-impian yang telah dirumuskan. Karena aktivitas pemimpin berusaha untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan orang lain untuk bekerja sama dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab mereka.<sup>11</sup>

## **2. Kepala Sekolah Sebagai Motivator**

Kepala sekolah harus mampu menginspirasi atau menginspirasi bawahannya (pendidik dan staf pengajar) untuk selalu eksis melalui tugas yang mereka buat. Sebagai motivator, kepala sekolah harus mampu menciptakan ekosistem yang dapat merangsang bawahannya (staf dan staf akademik) untuk tetap semangat dalam menjalankan kewajiban dan fitrahnya.

Kepala sekolah dan pengajar adalah pendidik lanjut untuk menghilangkan tugas-tugas pembinaan, terutama menumbuhkan bakat luar biasa pada siswa mereka, membina, dan memiliki karakter yang tepat, dan membuat siswa menjadi lebih dewasa.<sup>12</sup>

### **B. Kinerja Guru**

Kinerja guru secara keseluruhan meliputi kata-kata, yaitu: kinerja keseluruhan dan guru, itu akan didefinisikan secara terpisah setelah itu akan didefinisikan secara lengkap agar pengetahuan kinerja guru secara keseluruhan dapat lebih besar benar-benar didefinisikan.

---

<sup>11</sup> Mesiono, "Manajemen Organisasi", Bahan Pembelajaran, hal. 66

<sup>12</sup> Rahmat Hidayat Dan Muhammad Rifa'i. Etika Manajemen Perspektif Islam, Medan: LPPI, 2018) hal 70.

Kinerja adalah sejauh mana prestasi seseorang atau organisasi manusia dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya di samping kemampuan untuk memperoleh keinginan dan persyaratan yang telah ditetapkan.<sup>13</sup>

Kinerja guru secara keseluruhan adalah hasil akhir dari kerja di kelas dan jumlah yang harus dilakukan oleh pelatih dalam melaksanakan kewajibannya bersama dengan tugasnya sebagai pelatih, dengan kata lain pelatih perlu melakukan tugasnya sebanyak mungkin. layak tanpa memahami ungkapan menyerah dalam menjalankan kewajibannya.

Kinerja juga digambarkan sebagai keberhasilan yang terlihat sebagai prestasi seseorang, namun keberhasilan yang dimaksud tidak selalu merupakan keberhasilan yang dikaitkan dengan berbagai kejuaraan yang diperoleh melalui guru namun prestasi, salah satunya dapat terlihat dari pembinaan dan proses belajar. Prestasi kerja juga terkait dengan kepuasan tugas seseorang.

Kinerja keseluruhan guru yang baik adalah implementasi dari rencana yang telah ditetapkan, pelaksanaan kinerja keseluruhan dilakukan melalui guru yang memiliki keterampilan, pengalaman, kesungguhan, kompetensi, motivasi, kewajiban dan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Menurut Supardi bahwa “Kinerja guru secara keseluruhan dalam belajar adalah elemen vital maksimum dalam membantu munculnya proses akademik yang kuat, terutama dalam membangun sikap disiplin dan hasil belajar siswa”<sup>14</sup>

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru secara keseluruhan dapat dipertimbangkan jika guru memasukkan faktor-faktor tanggung jawab dan ciri-ciri prinsip selain motivasi yang berlebihan dalam tugas pembinaan, pembelajaran dan pengembangan bahan pelajaran, bidang dalam pembinaan dan perbedaan. tanggung jawab.

### **C. Motivasi**

Motivasi dalam kamus bahasa Indonesia "Impuls yang timbul dari seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu gerak dengan tujuan tertentu".<sup>15</sup>

Mengenai motivasi secara umum dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong tindakan menuju suatu tujuan tertentu. Adapun batasan mengenai motivasi sebagai suatu proses, dimana perilaku dibina dan diarahkan, para psikolog memberikan persamaan antara

---

<sup>13</sup> Erjati Abbas, Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru (2017) h.21

<sup>14</sup> Supardi Kinerja guru, (Jakarta: rajawali pers 2013), hal. 54

<sup>15</sup> Wina Sanjaya, Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) 2009, h. 250

motif dan kebutuhan (urges, needs). Dari keterbatasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang mendasari individu untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>16</sup>

Motivasi juga sering dinyatakan sebagai suatu dorongan yang mampu mengedarkan dan mengarahkan tingkah laku manusia bersamaan dengan tingkah laku belajar. Motivasi menggabungkan harapan, kemauan, tujuan, dan insentif. Situasi seperti inilah yang mencetuskan, mengedarkan, menyalurkan, dan mengarahkan sikap dan tingkah laku seorang laki-laki atau perempuan pembelajar.

#### **D. Upaya Peningkatan Kinerja Guru**

Upaya untuk meningkatkan kinerja guru secara keseluruhan dalam proses pembinaan dan penguasaan. Dasar pendidikan harus menjadi contoh yang baik bagi para guru. Seperti lapangan dalam menjalankan tugas dengan baik, rajin dalam menguasai, biasanya mencari untuk melakukan tugas dengan baik, dan lain-lain. Sebuah contoh yang diinginkan dari penentu kecepatan untuk ini lebih baik dibandingkan dengan perintah tanpa sebuah contoh. Seperti yang sondang P. Siagian nyatakan dalam bukunya bahwa “contoh seseorang terlihat dari apa yang dilakukan seseorang dan sekarang bukan lagi apa yang dia katakan”.<sup>17</sup>

Sebuah contoh yang cocok dari sebuah sekolah melakukan posisi yang sangat penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja keseluruhan dari para akademisi yang menjadi utama. Hal ini telah dicontohkan melalui Nabi Muhammad SAW kepada para sahabatnya. Sehingga para sahabat cepat atau lambat dapat diandalkan dan cenderung mengorbankan hartanya untuk kepentingan dakwah nabi. Teladan yang diberikan melalui Nabi Muhammad SAW sangat baik untuk dicermati sebagai pembuka jalan Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Ahzab ayat 21:

كَثِيرًا اللَّهُ وَذَكَرَ الْآخِرَ وَالْأَوَّلَ اللَّهُ يَرْجُوا كَانِ لِمَنْ حَسَنَةٌ أَسْوَةٌ اللَّهُ رَسُولٍ فِيكُمْ كَانِ لَقَدْ

*Artinya : Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah.*<sup>18</sup>

Berdasarkan ayat itu, sangat jelas bahwa seorang penentu kecepatan harus memberikan contoh yang luar biasa bagi manusia yang dipimpinnya. Selain itu, seorang pimpinan sekolah harus mampu menawarkan contoh yang sangat memuaskan agar guru di sekolah dapat menirunya

---

<sup>16</sup> Pandji, Anoraga, Psikologi Kerja. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1992), hlm.34

<sup>17</sup> Sondang P.Siagian, Teori & Praktek Kepemimpinan (2006) hlm. 418

<sup>18</sup> Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan terjemahannya.

Pemberian motivasi (Untuk menghidupkan pengetahuan guru tingkat pertama) Motivasi adalah sesuatu yang mutlak menentukan kinerja keseluruhan dari sebuah sekolah yang dominan dan dapat memiliki dampak yang luar biasa pada perkembangan pendidikan. Menurut Sondang, motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya bagi pencapaian perusahaan dalam mencapai keinginannya. Dengan pengertian, bahwa munculnya keinginan organisasi cara bahwa keinginan pribadi dari para peserta perusahaan yang terlibat juga tercapai.<sup>19</sup>

#### **E. Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja**

Gagasan motivasi intrinsik berisi:

1. Penyesuaian tanggung jawab dengan kepentingan
2. Perencanaan yang bervariasi
3. Umpan balik pada tanggapan murid
4. Kesempatan untuk respon murid yang energik
5. Kesempatan anak sekolah untuk mengatur tugasnya.<sup>20</sup>

Motivasi bisa sangat berpengaruh dalam mendorong peningkatan jalur profesi dan pemenuhan seorang guru dalam disiplin kerja yang mereka geluti, para pengajar yang memiliki dorongan untuk berprestasi cenderung kecewa dengan pekerjaan yang baru saja selesai.

Kapasitas kinerja seorang guru sangat dimotivasi melalui unsur genetik dan lingkungan. Unsur genetik adalah kemampuan yang diperkenalkan sejak awal kepada seorang guru yang memiliki posisi penting dalam berinteraksi bersama dengan lingkungannya, sedangkan dampak lingkungan disebabkan oleh orang di luar unsur seorang guru. Faktor lingkungan luar adalah pasokan statistik dan dorongan yang diterima melalui pelatih pribadi melalui panca indera dan disebut sebagai pengalaman belajar.<sup>21</sup>

Pada dasarnya, sekolah sekarang tidak hanya menganggap guru yang sukses, sukses dan profesional, tetapi mereka cenderung sulit bekerja dan berkeringat untuk mencapai hasil pekerjaan yang terbaik, kompetensi, dan kemampuan guru, tidak ada artinya bagi sekolah, jika guru melakukannya tidak sulit dengan menggunakan penggunaan kemampuan dan kompetensi.

---

<sup>19</sup> Sondang P.Siagian, op, cit., hlm 102

<sup>20</sup>Ibid, h. 9.

<sup>21</sup> Sudarwan Danim dan Suparno, Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan (Cet, I: Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 25.

## **F. Peningkatan Motivasi Kinerja Guru**

### **1. Peran Guru**

Ada banyak tanggung jawab yang dimiliki seorang guru, masing-masing terkait dalam bentuk penyedia, dan sesuai dengan jenisnya, mereka dapat dibedakan, khususnya tanggung jawab di dalam bidang keahlian, tanggung jawab kemanusiaan dan tanggung jawab di dalam bidang karir dan jaringan. Selain itu, usaha guru sebagai karier terdiri dari pendekatan pengajaran yang tekun dan menumbuhkan nilai-nilai kehidupan. Pendekatan pengajaran bertahan dengan dan menumbuhkan kemampuan pada siswa.<sup>22</sup>

Sementara itu, menurut Wrightman, posisi guru adalah munculnya rantai perilaku yang saling terkait yang dicapai dalam kondisi positif dan terkait dengan pengembangan alternatif perilaku dan peningkatan mahasiswa yang menjadi tujuannya.<sup>23</sup>

Berkaitan dengan upaya peningkatan kehebatan siswa, meliputi beberapa aspek. Menurut Qemar Hamalik, posisi guru meliputi:

### **2. Guru sebagai pendidik dan pengajar**

Posisi ini dapat dilakukan jika pengajar dapat memenuhi kebutuhan karakter dan eksploitasi informasi. Instruktur mungkin mampu mendidik jika ia memiliki stabilitas emosional, memiliki pengalaman luar biasa dalam tugas untuk menginspirasi siswa, realistis, tulus dan terbuka dan sensitif terhadap perkembangan, khususnya inovasi akademik.

### **3. Guru sebagai kontributor masyarakat**

Dalam menjalankan jabatan ini, beberapa kebutuhan perlu dipenuhi melalui sarana guru, terutama: kebutuhan karakter dan kebutuhan untuk memperoleh pengetahuan informasi positif, bersikap terbuka, tidak lagi otoriter, tidak lagi sombong, bersikap menetik kepada siapa pun, membantu, bersimpati dan berempati dengan pemimpin/rekan kerja dan staf pengajar.

## **III. METODE PENELITIAN**

### **A. jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Menurut Lexy J. Moleong, penelitian kualitatif adalah Penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena

---

<sup>22</sup> Moh. User Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 1995), h. 6.

<sup>23</sup> *Ibid*, h. 7.

tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode.<sup>24</sup>

Alasan penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif adalah karena pada penelitian ini data yang dihasilkan berupa statistik deskriptif yang diperoleh dari catatan-catatan dalam bentuk tulisan dan frase yang berasal dari aset atau informan yang dapat diteliti dan dipercaya.

Penentuan lokasi dan penempatan studi tidak hanya dibingkai dalam kerangka teoritis tetapi juga terutama didasarkan pada pertimbangan teknis operasional. Oleh karena itu, lingkungan dan penempatan studi dipertimbangkan terutama berdasarkan sepenuhnya pada kesempatan untuk dimasuki dan dipelajari lebih dalam. Hal ini penting karena terlepas dari betapa menariknya kasus ini, jika sulit bagi seorang peneliti untuk menggali lebih dalam, itu mungkin akan menjadi pekerjaan yang sia-sia.

Untuk melaksanakan penelitian ini maka penulis mengambil lokasi penelitian di MIN 2 Labuhanbatu. MIN 2 Labuhanbatu ini terletak di Jalan Hm Said Kelurahan Perdamean, Labuhan Batu, Sumatera Utara. Dengan memperhatikan bahwa penulis sudah mengetahui bagaimana keadaan MIN 2 Labuhanbatu, sehingga tidak sulit bagi penulis untuk mendalami dan mengkaji lebih dalam tentang pokok bahasan yang akan diteliti, karena ia telah sekaligus peduli dan berinteraksi dengan komponen-komponen di MIN 2 Labuhanbatu.

Penelitian tentang peranan kepala sekolah sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja guru yang di laksanakan di MIN 2 Labuhanbatu. Kegiatan ini dimulai sejak Agustus 2020

## **B. Sumber data**

Menurut Lofland dan Lofland dalam buku Moelong, sumber data dalam studi kualitatif adalah frase dan tindakan, relaksasi adalah statistik tambahan bersama dengan file dan lain-lain.<sup>25</sup>

Sumber data yang digunakan untuk memperoleh data pada pengamatan ini dapat dibagi menjadi beberapa jenis, terutama:

## **C. Teknik Pengumpulan Data**

---

<sup>24</sup> Lexy J. Moleong. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Rosdakarya. h. 6

<sup>25</sup> Moleong. Op.Cit. h. 157

Penelitian dilakukan. Strategi yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan statistik adalah sebagai berikut:

1. Sumber data primer key informan, yaitu sumber data yang dijadikan sebagai subjek utama dalam penelitian ini diperoleh dari kepala Madrasah MIN 2 Labuhanbatu, Wakil kepala Madrasah MIN 2 Labuhanbatu
2. Sumber data sekunder, yaitu sumber data pelengkap dalam penelitian ini, yang diperoleh dari para staf administrasi, guru diantaranya sejarah, arsip, buku-buku, dokumen pribadi dan resmi dan visi, misi dan tujuan MIN 2 Labuhanbatu, letak geografis, struktur serta keadaan guru dan siswa.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian yang dilakukan. Teknik yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data tersebut adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Observasi merupakan pernyataan minat yang peneliti lakukan sehingga dapat melihat sekaligus aktivitas yang dilakukan dengan bantuan informan di sekolah. Dalam observasi ini, langsung dilakukan evaluasi terhadap tempat studi yang ada di MIN 2 Labuhanbatu. Oleh karena itu, peneliti membuat catatan tentang apa yang terlihat dan didengar sekaligus di dalam proses pengenalan di dalam ruang sekolah dan di luar ruang sekolah.

##### **2. Wawancara**

Menurut Moleong dalam buku Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, wawancara merupakan komunikasi percakapan dengan motif tertentu. Pertukaran verbal dilakukan dengan bantuan pihak-pihak yang menggunakan, khususnya pewawancara yang meminta pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan solusi atas pertanyaan tersebut. Wawancara adalah prosedur pertanyaan dan solusi dalam studi yang berlangsung secara lisan di mana atau lebih besar manusia berhadapan dan sekaligus memperhatikan catatan.<sup>26</sup>

##### **3. Dokumen**

Pendekatan pengumpulan data adalah mengumpulkan fakta dengan bantuan melihat atau merekam dokumen yang sudah tersedia.

---

<sup>26</sup>Cholid Narbuko dan Abu Achmadi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara. h.

### **E. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah perangkat peneliti dalam mengumpulkan fakta tentang Peranan Kepala Sekolah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 2 Labuhanbatu. Teknik analisis data adalah petunjuk tertulis tentang wawancara, atau pengamatan, atau daftar pertanyaan, yang mungkin disusun untuk mendapatkan informasi.

### **F. Teknik Keabsahan Data**

Penyajian data dilakukan setelah metode reduksi. Penyajian data adalah metode penyediaan kelompok yang telah disusun yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan. Cara penyampaian informasi ini adalah dengan memaparkan secara lengkap sekumpulan informasi yang diperoleh agar mudah dibaca. Dengan penyajian informasi, panelis dapat mengetahui apa yang terjadi di dalam wilayah studi dan apa yang akan dilakukan peneliti untuk mengantisipasinya.

## **IV. PEMBAHASAN**

Dalam membangun moral di sekolah, MIN 2 Labuhan Batu menganggap bahwa motivasi merupakan hal kritis yang ingin diperhatikan. Karena pada kinerja jika tidak ada motivasi dari dalam atau dari luar seseorang akan menyebabkan seseorang menjadi malas dalam melakukan apapun sehingga kinerjanya akan menghasilkan ketidakpuasan. Untuk memahami semangat ini, kepala sekolah harus memiliki fungsi yang sangat berlebihan sebagai motivator, sehingga dapat membuat para pendidik dan kelompok pekerja sekolah merasa nyaman, menyenangkan, tenang dan harmonis hubungannya dengan pemimpinnya. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan bantuan peneliti di MIN 2 Labuhan Batu, peneliti mendapatkan analisis temuan sebagai berikut:

### **1. Peranan kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu**

Dalam temuan yang diperoleh dengan bantuan peneliti tentang hubungan suasana kerja dan lingkungan fisik pada kinerja keseluruhan guru di MIN 2 Labuhan Batu bahwa lingkungan fisik terdiri dari area lingkungan yang kondusif dan lingkungan sekolah yang nyaman yang dapat menawarkan kelebihan moral dalam pendidikan dan prosedur mengenal selama studi ditambah dengan lingkungan kerja yang benar-benar luar biasa

dapat mengunggah nilai yang berkualitas tinggi untuk melatih kinerja keseluruhan. Hal ini tidak terlepas dari upaya kepala sekolah untuk memenuhi keinginan atau memahami situasi tenaga kerjanya, terutama bidang. Disiplin adalah ketaatan untuk mengenal dan menerapkan suatu alat yang menyerukan manusia untuk mengikuti pilihan-pilihan perintah yang relevan, dalam sebuah sekolah yang memiliki kebijakan-kebijakan yang harus dipatuhi, merupakan tugas bagi sekolah untuk membuat semua individu disekolah mematuhi kebijakan yang relevan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan bantuan peneliti, dapat disimpulkan bahwa sejauh mana tradisi disiplin di lingkungan Sekolah MIN 2 Labuhan Batu sangat ideal dimana pihak sekolah menjadikan kebijakan sekolah sebagai inspirasi atau dasar pembentukan daerah itu sendiri.

## **2. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan *reward* terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu**

Ketertarikan sang kepala sekolah terhadap prestasi kerja itu secara keseluruhan kinerja guru bisa sangat penting karena seseorang harus memiliki bonus beberapa orang di sekitarnya, seperti dalam istilah kerja. Mereka juga harus memiliki reputasi baik dengan menggunakan pemimpin mereka dan didiagnosis untuk kekuatannya dan kepala sekolah harus menyadari sikap ini. Kepala sekolah di MIN 2 Labuhan Batu telah mencoba kualitasnya dalam hal ini, seperti dengan bantuan penggunaan pemberian hadiah kepada guru yang telah menyelesaikan kegiatannya dengan baik disekolah itu. Hal ini juga dituturkan dengan bantuan para akademisi di MIN 2 Labuhan Batu. Dengan ini, mungkin menawarkan semangat yang tinggi untuk keseluruhan kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu.

## **3. Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu**

Salah satu prosedur pembinaan dan pengenalan yang ampuh adalah penyediaan sumber dan media pembelajaran yang memenuhi atau mematuhi standar. Fungsi kepala sekolah di MIN 2 Labuhan Batu dalam hal menawarkan mengenal sumber dan media telah berusaha sangat sulit untuk memenuhinya namun kini sudah tidak maksimal lagi. Dengan terbatasnya mengenal sumber dan media pembelajaran, kini tidak lagi membuat pengajar malas untuk mengajar. Mereka mencoba dan memberikan alasan kepada asiswa mereka dengan menggunakan apa yang ada agar proses pembinaan dan pembelajaran dapat

berlangsung dengan baik. Fungsi utama juga sangat mendukung dengan bantuan penggunaan mengatasi masalah yang dihadapi dengan bantuan menggunakan pendidik dan kelompok pekerja sekolah dengan bantuan menggunakan menawarkan jawaban yang tepat atau pedoman untuk guru sehingga dapat menyelesaikan masalah dengan solusi yang sangat baik.

## **V. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan kajian pada Peran Kepala Sekolah sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 2 Labuhan Batu, masing-masing melalui wawancara dan dokumentasi. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peranan kepala sekolah dalam mengatur suasana kerja dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu bahwa lingkungan fisik terdiri dari area kerja yang kondusif dan lingkungan sekolah yang nyaman yang dapat memberikan semangat yang berlebihan dalam teknik pembinaan dan pembelajaran dan ditambah dengan lingkungan kerja yang sangat baik.
2. Peran kepala sekolah sebagai motivator dalam memberikan *reward* terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu telah berupaya maksimal dalam hal ini, seperti melalui cara pemberian reward kepada guru yang telah melaksanakan tugasnya dengan baik, pada acara bahkan besar, pemberian sertifikat atau piala.
3. Peran kepala sekolah dalam menyediakan sumber atau media belajar terhadap kinerja guru di MIN 2 Labuhan Batu telah berusaha sangat keras untuk memenuhinya namun saat ini belum maksimal lagi. Dengan terbatasnya sarana pembelajaran dan media pembelajaran, kini tidak lagi membuat pengajar malas untuk mengajar. Fungsi utama juga sangat mendukung melalui cara mengatasi masalah yang dihadapi melalui cara pendidik dan tenaga kerja sekolah melalui cara memberikan jawaban yang sesuai atau pedoman kepada instruktur cara yang baik untuk mengatasi masalah dengan cara yang baik.

### **B. Saran**

Berdasarkan pembahasan dan penarikan kesimpulan, beberapa petunjuk yang penulis coba berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi para pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 2 Labuhan Batu agar senantiasa memperluas dan membangun sekolah yang berjalan dengan giat dan inovatif dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan yang lebih tinggi lagi.

2. Kepada kepala sekolah di MIN 2 Labuhan Batu agar lebih giat lagi dalam memberikan penghargaan atau apresiasi unik yang lebih besar agar semangat para guru semakin tinggi.
3. Bagi para pendidik dan tenaga kependidikan di MIN 2 Labuhan Batu agar senantiasa berusaha menjadi ahli dalam rangka meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

- Abbas Erjati. 2017. *“Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru”*.
- Achmadi Abu dan Narbuko Cholid. 2004. *“Metedologi Pendidikan”*. Jakarta: Bumi Aksara
- Adair Jhon. 2008, *“Kepemimpinan Yang Memotivasi”*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Anoraga, Pandji. 1992. *“Psikologi Kerja”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anwar Chairul. 2007, *“Teori-teori Pendidikan Klasik Hingga Kontemporer”*. Yogyakarta: IREISOD
- Anwar Chairul. 2014, *“Hakikat Manusia Dalam Pendidikan Sebuah Tujuan Filosofi”*. Yogyakarta: Suka-press
- Asmara Husna. 1982, *“Pengantar Kepemimpinan Pendidikan”*. Jakarta: Balai Aksara Yudhistira.
- Daradjat Zakiah. 2004. *“Ilmu Pendidikan Islam”*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI. Al-Qur’an dan terjemahnya.
- Djamar. 2004. *“Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru”*. Cet IV
- Gulo W. 2002. *“Metode Penelitian”*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hamalik Qemar. 2002. *“Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi”*. Bandung: Rosdakarya.
- Hasibuan Melayu. 2005 *“Managemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan Melayu SP. 2005. *“Organisasi dan Motivasi”*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hanafiah Nanang dan Suhana Cucu. 2012. *“Konsep Strategi Pembelajaran”*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hayati Murdiah dan Suhendra. 2006. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN Jakarta dengan UIN Jakarta Press.
- Hidayat Rahmat dan Rifai’i Muhammad. 2018. *“Etika Manajemen Perapektif islam”*. Medan: LPPI
- Mesiono. *“Manajemen Organisasi”*, Bahan Pembelajaran. UINSU
- Mulyasa. 2011. *“Menjadi Kepala Sekolah Profesional”*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, As. 1991. *“Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moenir, As. 1991. *“Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Mohyi Ach. 1999. *"Teori dan Perilaku Organisasi"*. Yogyakarta: UMM Press
- Moleong, Lexy J. 2012. *"Metode Penelitian Kualitatif Edisi Refifi"*. Bandung: Rosdakarya.
- Moleong. 2012. *"Metode Penelitian Kualitatif Edisi Refifi"*. Bandung: Rosdakarya
- Purwanto M. Ngilim. 2010. *"Psikologi Pendidikan"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya Wina. 2009. *"Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktik dan Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan"*.
- Siagian, Sondang P. 2006. *"Teori dan Praktek Kepemimpinan"*.
- Sudarman Momon. 2011. *"Profesi Guru; Dipuji, Dikritik, dan dicaci"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sukmadinata Nana Syaodih. 2009. *"Landasan Psikologi Proses Pendidikan"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sumantri Mohammad Syarif. 2015. *"Strategi Pembelajaran Teori Praktek ditingkat Pendidikan"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2013. *"Kinerja Guru"*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suparno dan Danim Sudarwan. 2009. *"Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan. Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis dan Internasionalisasi Pendidikan"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syafi'I Asrof. 2005. *"Metode Penelitian Pendidikan"*. Surabaya: Elkaf.
- Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003. *"Tentang Sistem Pendidikan Nasional"*.
- Undnag-Undang RI Nomor 14 Tahun 2015. *"Tentang Guru dan Dosen dan Peraturan Mendiknas"* Nomor 11 Tahun 2005.
- Uno, Hamza B. 2009. *"Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman Husaini. 2020 *"Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan"*.. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh. User. 1995. *"Menjadi Guru Profesional"*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Usman, Moh. User. II. *"Menjadi Guru Profesional ED"*.
- Wahyosumidjo. 2010. *"Kepemimpinan Kepala Sekolah"*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wijaya Candra dan Muhammad Rifa'i. 2016. *"Dasar-Dasar Manajemen: Mengptimalkan Pengolahan Organisasi Secara Efektif dan Efesien"*. Medan: Perdana Publishing.