



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 3606-3616

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Tenaga pengajar Sekolah Menengah Pertama

Miswan Gumanti<sup>1✉</sup>, Leni Anggraeni<sup>2</sup>, Dian Puspita<sup>3</sup>, Nurlela<sup>4</sup>

Institut Bakti Nusantara

Email : [mgumanti0205@gmail.com](mailto:mgumanti0205@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja yang disebut juga prestasi kerja merupakan hasil pelaksanaan tugas yang diberikan tenaga pengajar berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan pemahamannya serta pengelolaan waktunya. Hal ini meliputi motivasi tenaga pengajar dalam mengajar dan melaksanakan tugas, tenaga pengajar dalam mendampingi sekolah, dan mendorong siswa agar berprestasi dalam kompetisi atau olimpiade. Selain itu, masih banyak tenaga pengajar yang kurang melaksanakan tugas mengajarnya, banyak iklim kerja yang kurang kuat, dan banyak tenaga pengajar kedisiplinan. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 44 siswa yang merupakan tenaga pengajar SMP Negeri 10, 12, 23, dan 35. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, Ada empat puluh empat tenaga pengajar. Berdasarkan temuan penelitian, baik secara privat maupun individual, terdapat dampak negatif terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pengajar di SMPN 1 PRINGSEWU.

Kata Kunci: *Pengaruh Manajemen, Motivasi Pegawai, Prestasi Kerja*

## Abstract

Performance, also known as work performance, is the result of carrying out tasks given by teaching staff based on their ability, knowledge and understanding as well as managing their time. This includes the motivation of teaching staff in teaching and carrying out their duties, teaching staff in assisting schools, and encouraging students to excel in competitions or Olympiads. Apart from that, there are still many teaching staff who are not carrying out their teaching duties, many work climates are not strong enough, and many teaching staff are disciplined. This research uses a descriptive correlational research methodology with a quantitative approach. The population of this study consisted of 44 students who were teaching staff at junior high school 10, 12, 23, and 35. The sampling technique in this research used a saturated sample. There were forty-four teaching staff. Based on research findings, both privately and individually, there is a negative impact on the principal's leadership style on the performance of teaching staff at SMPN 1 PRINGSEWU.

*Keywords: Management Influence, Employee Motivation, Job Performance*

## PENDAHULUAN

Proses peningkatan mutu pendidikan serupa dengan proses peningkatan harga diri umat manusia. Menekankan pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, pemerintah dan swasta akan terus berupaya untuk memperbaiki keadaan melalui berbagai cara yang lebih komprehensif, seperti perbaikan fasilitas pendidikan, peningkatan kualitas sumber daya manusia, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. kurikulum dan penilaian, pengembangan dan penyempurnaan materi pendidikan, serta proses belajar mengajar bagitenaga pengajar. (Marhama 2014).

Akibat kualitas pendidikan pada periode ini, beberapa pakar menyebut kurikulum adalah faktor penyebabnya. Hal ini merupakan dampak dari perubahan kurikulum yang dimulai dengan membandingkan kurikulum 1975 dan 1984, kemudian dengan kurikulum 1994. Kurikulum 1999 kemudian dimodifikasi, dan kurikulum 1999 dicetak ulang pada tahun 2004. Dalam beberapa hal, pengembangan kurikulum berbasis kompetensi merupakan suatu hal yang inovatif. Dari kurikulum konvensional hingga kurikulum 2004 yang kemudian direvisi menjadi model KTSP (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan). Pengembangan berbagai kurikulum KTSP mengacu pada standar nasional pendidikan guna menjamin tercapainya tujuan pendidikan nasional. Standar nasional pendidikan meliputi: proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan. Standar Isi (SI) dan Standar Kompetensi Lulusan (SKL), dua standar nasional pendidikan, merupakan faktor terpenting dalam pengembangan kurikulum. Salah satu faktor disini yang paling penting adalah peran kepala sekolah sebagai atasan untuk mengatur pada suatu lembaga pendidikan tertentu, karena keberhasilan organisasi sangat

mempengaruhi kepemimpinan puncak (Yusak, 2016).

Menurut Pendapat Siregar (2016) yang mengutip Nasanius (1988:1-2), rendahnya profesionalitas di kelas dan semangat belajar siswa jelas menjadi penyebab utama menurunnya kemajuan pendidikan jika dibandingkan dengan kurikulum. Profesionalitas sebagai kemampuan tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas sangat dipengaruhi oleh dua faktor besar, yaitu faktor internal yang meliputi minat dan bakat, dan faktor eksternal yang berkaitan dengan lingkungan sekitar, sarana prasarana, dan berbagai kegiatan yang dipimpin oleh tenaga pengajar. Namun seperti yang dijelaskan Hayati (2010) dalam Sumargi (1996:9–11), profesionalitas tenaga pengajar dan tenaga pedagogik masih terbilang kurang, khususnya dalam bidang perolehan ilmu pengetahuan. Misalnya, seorang ahli biologi dapat mengajar kimia atau fisiologi. Tenaga pengajar IPS mampu mengajar bahasa Indonesia. Meskipun dalam hal ini rendahnya tenaga pendidik terkait cukup banyak, namun kualitas dan profesionalitas mereka masih sangat optimal.

Banyak di antara mereka yang kualitasnya buruk dan materinya ditulis dengan buruk, sehingga mereka tidak mampu atau hanya mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Terkait profesionalitas tenaga pengajar, ada beberapa permasalahan yang sudah lama muncul dan terus terjadi sepanjang proses pembelajaran, antara lain permasalahan yang memotivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai berikut:

1. Tenaga pengajar menggunakan metode yang agak tidak orisinal ketika mengajar dengan cara yang monoton.
2. Upaya tenaga pengajar untuk meningkatkan kegiatan pembelajaran melalui penelitian membaca ekstensif di dalam kelas.
3. Tenaga Pendidik hanya menggandakan satu sumber belajar, dan ilmu yang diberikan bersumber dari satu buku referensi.

Berdasarkan pernyataan diatas, tenaga pendidik mempunyai peranan Penting dalam keberhasilan pendidikan. Tenaga pengajar merupakan salah satu jenis tenaga pengajar yang berpotensi menjadi salah satu faktor untuk memperoleh keberhasilan tenaga pengajar lainnya dikarenakan mempunyai ikatan yang kuat dengan siswanya dan dapat memberikan bimbingan yang diharapkan dapat membuahkan hasil yang diinginkan.

Hasil Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan orang lain, serta kemampuannya dalam memenuhi tujuan dan standar yang telah ditentukan (Daryanto, 2013). Oleh karena itu, karya tenaga pengajar harus selalu ditekankan. Upaya peningkatan kinerja sering dilakukan dengan memberikan motivasi, melakukan pengawasan, memberikan inspirasi, menyediakan lingkungan yang sesuai untuk pengembangan karir, meningkatkan kemampuan,

memberikan kepemimpinan yang sesuai, dan memberikan upaya lain yang terkait.

Setiap motivasi mempunyai kaitan yang kuat dengan suatu tujuan, karena motivasi merupakan suatu kekuatan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan (Suryabrata, 2012). Sebaliknya, kinerja seorang tenaga pengajar dapat ditingkatkan jika mereka mampu memahami apa yang diharapkan dari mereka dan jika mereka mampu mengidentifikasi risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka. Kinerja tenaga pengajar yang disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha tenaga pengajar dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kemampuan, pengetahuan, dan pemahamannya serta pengelolaan waktunya.

Menurut Nurdin (2005), terdapat banyak gaya kerja tenaga pengajar yang dikaitkan dengan Stanford Teacher of Appraisal Competence (STAC) dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Pekerjaan seorang tenaga pengajar akan baik apabila ia telah menyelesaikan tugas-tugasnya yang terdiri dari profesional dan komitmen yang tinggi terhadap pengajaran, pemikiran dan pengembangan bahan ajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya, kerjasama dengan seluruh personel sekolah, hal itu yang akan menjadi landasan, panutan, siswa, jujur, dan objektif dalam mendidik peserta didik, dan yang teguh dalam mencapai tujuan. Nurhayati (2015).

Mutu pendidikan dan lulusan seringkali tertinggal dari upaya tenaga pengajar dalam menjelaskan apa saja yang menjadi landasan pengajaran yang digunakan dalam proses pembelajaran, yang merupakan tanggung jawab sekolah. Meskipun konsep pengelolaan pembelajaran siswa sering dibahas dalam bidang pendidikan, namun dalam konteks ini dapat dianggap sebagai pedoman untuk meningkatkan pembelajaran siswa. Mutu pendidikan sekolah menunjukkan masih banyak tenaga pengajar yang bekerja dan mutu pendidikan sekolah belum sepenuhnya dijelaskan. Meskipun dalam hal ini manajemen mutu pendidikan yang digunakan di sekolah belum dipahami oleh para tenaga pengajar-tenaga pengajar, namun hal ini dapat mempengaruhi pekerjaan mereka. Berdasarkan observasi dan pengalaman penulis di SMP 1 PRINGSEWU. penulis menyoroti beberapa permasalahan dalam lapangan, antara lain kurangnya motivasi tenaga pengajar dalam mengajar dan melaksanakan tugas, kurangnya dedikasi tenaga pengajar dalam membimbing sekolah dan membantu siswa mencapai kedua hal tersebut. tujuan-tujuan tersebut di atas. Olimpiade, iklim kerja buruk, dan kompetensi. lingkungan, rendahnya disiplinnya tenaga pengajar, dan banyaknya tenaga pengajar yang tidak melakukan persiapan dalam mengajar. Dari beberapa variabel yang ada disebutkan, penulis hanya fokus pada variabel motivasi dan kepemimpinan pegawai karena kedua variabel tersebut sangat menentukan dalam mempengaruhi kinerja tenaga pengajar. Pemimpin juga tidak berdiri sendiri, melainkan

memberikan bantuan untuk mencapai tujuan dan menginspirasi organisasi untuk mencapainya (Wahyusumidjo, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian dalam dua variabel ini, masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar: Artikel Jurnal: "Dampak Kepala Sekolah dan Motivasi Pegawai Terhadap Kinerja Tenaga pengajar" (Firmawati, 2017); 2) "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi pengajar terhadap Tenaga pengajar di SMK Muhammadiyah 2 Bandar Lampung" (Zahara, 2019); 3) "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Tenaga pengajar Terhadap Kinerja Tenaga pengajar di SDN Gugus Wiratno Kabupaten Cilacap Tengah" (Palupi, 2016). Semua penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi siswa tentang kebiasaan kerja tenaga pengajar. Oleh karena itu, penulis memilih kedua variabel tersebut dalam penelitian ini. Seluruh penelitian di atas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi pegawai terhadap kebiasaan kerja tenaga pengajar. Oleh karena itu penulis memilih kedua variabel tersebut dalam penelitian ini.

Kepala sekolah berperan sebagai ketua organisasi sekolah. Sekolah kepijakan dan keputusan bersuan memperlancar dan meningkatkan mutu pendidikan, oleh karena itu kepala sekolah harus mampu mendukung dan mendorongnya. Kepala sekolah mempunyai hubungan yang erat dengan proses pembelajaran. Kepala sekolah harus berkonsultasi dengan tenaga pengajar dan siswa selama proses tersebut. Menurut Mulyasa (2013), sebagai motivator, pengelola sekolah harus mempunyai strategi yang tepat untuk mendorong siswa melakukan berbagai tugas dan fungsi. Penguasaan dalam bidang manajemen merupakan salah satu komponen kunci keberhasilan dalam melaksanakan pertarungan kepemimpinan.

Manajemen tidak hanya ada pada perusahaan atau lembaga yang bersangkutan, namun juga mempunyai dampak yang signifikan terhadap penyelenggaraan sekolah, khususnya dalam bidang pengembangan program atau penyusunan keputusan yang harus dilaksanakan dalam proses pembelajaran. Salah satu tugas manajerial yang paling penting adalah mengawasi program pembelajaran dan memberikan tugas kepada setiap tenaga pengajar. Sebagai pembimbing tenaga pengajar, kepala sekolah hendaknya berhati-hati dalam menjaga komunikasi aktif dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap tugas mengajar yang telah diselesaikan tenaga pengajar. Kepala sekolah harus memahami dan memberikan motivasi agar tenaga pengajar dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif. (2014, Syafaruddin).

Kehadiran Daftar. Selain administrasi sekolah, masih banyak tugas lain seperti

mengawasi program pendidikan yang berkaitan dengan sekolah. pemeliharaan, dan kebutuhan lainnya. Kejujuran, kesetiaan, keikhlasan, berjasama, dan bertanggung jawab semuanya diperlukan untuk hubungan sekolah-tenaga pengajar yang baik. Jika disebutkan sekelompok orang, Oleh karena itu, hubungan antara kepala sekolah dan tenaga pengajar lainnya harus sama seperti hubungan antara saudara kandung dengan kepala sekolah dan siswa harus sama seperti antara ayah dan anaknya. Kehadiran Daftar. Kepala Pimpinan, masih banyak tugas lain seperti mengawasi kegiatan pendidikan, baik yang berkaitan dengan administrasi, pemeliharaan, dan kebutuhan lainnya. Kejujuran, kesetiaan, keikhlasan, berjasama, dan bertanggung jawab semuanya diperlukan untuk hubungan sekolah-tenaga pengajar yang baik. Jika disebutkan sekelompok orang, untuk itu antara Pimpinan sekolah dengan tenaga pengajar lainnya harus sama seperti hubungan antara saudara kandung, dan hubungan antara kepala sekolah dan siswa seperti ikatan antara orangtua dan bayi.

Faktor-faktor berikut ini antara lain dapat menyebabkan menurunnya kepemimpinan sekolah:

1. Proses rekrutmen kepala sekolah yang tidak sesuai hukum.
2. Kurangnya pengetahuan manajemen sehingga kepala sekolah hanya dapat menggunakan sifat dan kebiasaan dalam menjalankan tugasnya. Kemampuan seorang pemimpin akan terlihat dari kualitas produk akhirnya. Dalam kaitan ini, mutu kepala sekolah selaku pimpinan suatu organisasi pendidikan tertentu akan tercermin pada mutu produk pendidikan yang dihasilkan di sekolah tersebut. "Kualitas pembelajaran yang berlangsung di suatu sekolah sangat ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah," klaim Mortimer J. Adler dalam (Yati, 2019). sekolah), dalam hal ini seorang pemimpin dapat digambarkan sebagai kepala suatu organisasi tertentu. Menurut Sutikno (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin antara lain adalah 1) keahlian dan pengetahuan, 2) jenis pekerjaan atau organisasi yang dipimpin kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya, 3) sifat dan kepribadian kepala sekolah. kepala sekolah, dan 4) ciri-ciri kepala sekolah dan kepribadian pengikutnya. Indikator kepemimpinan eksternal dapat diuraikan sebagai berikut: 1. Mendorong seorang tenaga pengajar untuk bekerja sama dengan rekan-rekan profesional. 2. Menyediakan fasilitas pendidikan yang dibutuhkan tenaga pengajar untuk melaksanakan kegiatan mengajar dengan sebaik-baiknya. 3. Memberikan nasihat dan bantuan kepada tenaga pengajar dalam melaksanakan kegiatan mengajar dengan sebaik-baiknya. 4. Melakukan penelitian observasional terhadap kegiatan tenaga pengajar. Menjalinkan hubungan kerja yang harmonis dengan tenaga pengajar. 5. Peningkatan kualitas tenaga pengajar. 6. Menjalinkan hubungan yang harmonis dengan

masyarakat khususnya dengan generasi muda pelajar (Abbas, 2017).

Berdasarkan observasi dan gaya penulisan penulis di SMP1 PRINGSEWU, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan antara lain: kepala sekolah kurang memiliki kemampuan memimpin dan membimbing sekolah dan tenaga pengajar; terdapat kepala sekolah yang egois dan tidak selalu mengutamakan kegiatan sekolah; kedudukan kepala sekolah sangat rutin sehingga kurang mampu melakukan inovasi untuk kegiatan sekolah; dan kepala sekolah ragu untuk mengkritik, dimana sebagai pimpinan seharusnya tidak memberikan nasehat atau contoh yang berguna bagi tenaga pengajar dan siswa.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, salah satu variabel penting yang ingin diteliti adalah motivasi tenaga pengajar. Akibatnya, orang dapat melakukan tugas tertentu karena termotivasi. Pengakuan tema sebaya. Berdasarkan observasi penulis dan gaya penulisan di SMP 1 PRINGSEWU, teridentifikasi beberapa permasalahan antara lain: hal ini berkurangnya disiplin tenaga pengajar dalam mengajar dan memberi inovatif dan kreatif untuk memajukan sekolah; sehingga motivasi tenaga pengajar di tempat kerja dan pekerjaan atau tugas tidak terselesaikan dengan maksimal; dan tenaga pengajar kurang semangat berkreasi dan hanya berlari-lari. Meskipun mengajar merupakan suatu rutinitas, namun tidak selalu ada respon dari kepala sekolah, sehingga tenaga pengajar tidak mampu melaksanakan tugas atau tugasnya dengan baik. Berdasarkan penjelasan di atas, dalam hal ini penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik sebagai berikut: "Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Tenaga pengajar Sekolah Menengah Pertama. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif korelasi dengan pendekatan kuantitatif. Pendapat Novita sari (2015) yang mengutip Sukma dinata (2013:56), penelitian korelasi digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dengan yang lain, dalam hal ini dinyatakan dengan menggunakan signifikansi statistik dan korelasi koefisien. Arikunto

mengemukakan (2013:4), "korelasi adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk memahami Dua variabel berbeda, atau lebih umum, tanpa mengubah, memodifikasi, atau memanipulasi data yang sudah ada. Variabel penelitian ini meliputi bebas (X1) yaitu memotivasi kepala sekolah, motivasi kerja (X2), dan berputar (Y) yaitu motivasi belajar siswa. Pengambilan data ini dilakukan di Pringsewu kota Bandar Lampung, Populasi adalah sekelompok individu yang akan diteliti. Hal ini terkait dengan pendapat (Sugiyono, 2019) yang mengatakan populasi adalah sekelompok orang yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang diajarkan dan kemudian dianalisis. Sampel penelitian ini terdiri dari empat puluh empat siswa yang merupakan tenaga pengajar SMP Negeri 10, 12, 23, dan 35 orang. pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh anggota

populasi yang berjumlah empat puluh empat orang dijadikan contoh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah kelompok yang berjumlah empat puluh empat orang yang merupakan tenaga pengajar SMP 1 Pringsewu 10, 12, 23, dan 35. Hasil yang telah ditemukan adalah sebagai berikut: 1) Deskripsi data; 2) Analisis kontribusi variabel ikatan terhadap variabel bebas; 3) Analisis persyaratan; dan 4) Hipotesis.

### Deskripsi Penelitian Objek

#### a) Karakter Responden Berdasarkan Beda Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelaminnya dapat dilihat pada tabel berikut. Tabel 1:

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Jenis kelamin	frekuensi	Persentase
Laki-laki	24	54,5 %
Wanita	20	45,5 %
Total	44	100 %

Jumlah responden laki-laki pada Tabel 1 sebanyak 24 orang (54,5%) dan 20 orang (45,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden di SMP 1 Pringsewu Lampung.

#### b) Jenis Responden Berdasarkan Usia;

Tabel 2 menampilkan karakteristik responden menurut jenis umur.

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30	6	13,6 %
31-40	8	18,2%
41-50	22	50%
51-60	8	18,2%
Total	44	100 %

## SIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja tenaga pengajar di SMPN 1 Pringsewu dengan karakteristik kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang baik dan substansial. Tingkat kinerja tenaga pengajar tersebut meningkat seiring dengan peningkatan tingkat kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi tenaga pengajar SMP 1 Pringsewu juga terkena dampak positif dan signifikan. Derajat kinerja tenaga pengajar meningkat seiring dengan tingkat motivasi kerja. Ketiga, dalam hal produktivitas di SMP 1 Pringsewu, terdapat perbedaan mencolok antara faktor motivasi pegawai dan kepemimpinan kepala sekolah. Semakin kokoh dan kokoh kepemimpinannya. Motivasi

tenaga pengajar dan kepala sekolah, Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kinerja yang dimiliki tenaga pengajar, maka semakin besar pula kemungkinan menjadi kepala sekolah tetap ada. Tingkat kinerja tenaga pengajar yang dilandasi keyakinan bahwa kepala sekolah selalu hadir, kemudian meningkatkan keterlibatan siswa dengan motivasi tenaga pengajar.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, E. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT Elex Media Komputindo.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daryanto & Rachmawati, T. (2015). *Supervisi Pembelajaran*, Yogyakarta, Gava Media.
- Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Fitriyanto, N. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerajinan Topeng Di Dusun Bobung Putat Patuk Kabupaten Gunungkidul. *Universitas Negeri Yogyakarta*.
- Hayati, U. (2010). Pengaruh Penerapan Teknik Membaca Buku Terhadap Perkembangan Kreatifitas Belajar Siswa Kelas VI di MI Raden Rahmat Bakalan Wringin Pitu Balongbendo Sidoarjo.
- Kompri. (2015). *Motivasi pembelajaran perspektif guru dan siswa*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marhama, H. (2014). Pengaruh Kinerja Manajemen Kepala Madrasah dan Kinerja Mengajar Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Majene. *Magister (S2) thesis, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Mulyasa. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Bumi Aksara.
- Muzaki, K. (2014). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Pengolahan Data Elektronik. (*Electronic Data Processing*) Di Bagian Umum Kantor Bupati Siak.
- Novitasari, D. U. (2015). Hubungan antara kontrol diri dengan agresivitas pada anggota pencak silat: Study pada PSHT dan IKS PI Kera Sakti Bojonegoro, *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Nurdin, S., & Usman, B. (2005). *Guru Profesional dan Implementasinya kurikulum*. Ciputat Press.
- Nurhayati, O. (2015). Keterkaitan Antara Kinerja Guru Dengan Aktivitas Belajar Siswa Kelas XI Program Keahlian Teknik Gambar Bangunan di SMK Negeri 2 Klaten, *Universitas*

*Negeri Yogyakarta.*

- Palupi, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Wiratno Kecamatan Cilacap Tengah. *Under Graduates thesis, Universitas Negeri Semarang.*
- Reza, M. & Irachmat. (2015). Peningkatan Perhatian Siswa Pada Proses Pembelajaran Kelas Iii Melalui Permainan Icebreaking Di Sd Negeri Gembongan Kecamatan Sentolo Kabupaten Kulon Progo. *Thesis PGSD.*
- Sholihin, M. N. (2014). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 04 Kecamatan Pagaran Tapah Kabupaten Rokan Hulu. *Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.*
- Siregar, M. (2016). Hubungan Keterampilan Komunikasi Guru Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Di Mas Al-Washliyah Desa Pakam Kabupaten Batubara. *Masters thesis, Pascasarjana UIN-SU.*
- Suryabrata, S. (2012). *Psikologi Pendidikan.* CV Rajawali.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif.* CV. Alfabeta.
- Syafaruddin, S., & Asrul, A. (2014). *Manajemen kepengawasan pendidikan* Citapustaka media. Medan. ISBN 978-602-1317-26-6
- Wahyusumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya.* Raja Grafindo Persada.
- Widiananda, A. (2016). Analisis Kualitatif Hubungan Antara Efektifitas Komunikasi Organisasi Dengan Kinerja Karyawan DINAS UPT Pelayanan Sosial Lanjut Usia Kabupaten Magetan, *Universitas Muhammadiyah Surakarta.*
- Yati, Y. U, T., Jannah, S. R., & Nugroho, A. D. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Kota Jambi. *Doctoral Dissertation, Uin Sulthan Thaha Saifuddin.*
- Yusak, M. (2016). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multi Kasus Di Mts Plus Raden Paku dan SMP Islam Terpadu Nurul Fikri Trenggalek). *Doctoral dissertation, IAIN Tulungagung.*
- Zahara, W. D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smk Muhamadiyah 2 Bandar Lampung. *Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung.*