

Strategi Peningkatan Motivasi Kerja Guru Melalui Kepemimpinan Kepala Sekolah Yang Profesional Dan Komunikasi Internal Yang Efektif Di SMK Negeri 2 Wewewa Barat Tahun Pelajaran 2021/2022

Yosias Malo¹

¹SMK Negeri 2 Wewewa Barat, Nusa Tenggara Timur, Indonesia

Email : Yosias_malo@yahoo.co.id

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat Tahun Pelajaran 2021/2022. Peneliti ini menggunakan model penelitian tindakan yang dilakukan dalam dua siklus dimana pada setiap siklus terdiri dari empat tahap yakni perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi. Subjek penelitian ini adalah para guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat sejumlah 53 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pada tahap pra siklus, jumlah guru yang memperoleh nilai dengan kategori tuntas sebanyak 21 orang (39,62%), setelah diterapkan model kepemimpinan profesional dan komunikasi internal, pada siklus I, jumlah guru yang tuntas meningkat menjadi 32 orang (60,38%) dan di siklus II meningkat menjadi 47 orang (88,68%). Data ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari model profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022. Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah secara berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMK Negeri 2 Wewewa Barat dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Negeri 2 Wewewa Barat.

Kata Kunci: Profesionalitas, Komunikasi Internal, Motivasi Kerja Guru

Abstract - This research aims to investigate the influence of the professionalism of the school principal's leadership and internal communication on teachers' work motivation at SMK Negeri 2 Wewewa Barat for the Academic Year 2021/2022. This study employs an action research model conducted in two cycles, with each cycle comprising four stages: planning, implementation, evaluation, and reflection. The subjects of this study are the teachers at SMK Negeri 2 Wewewa Barat, totaling 53 individuals. The research results indicate that during the pre-cycle stage, the number of teachers who achieved passing grades was 21 individuals (39.62%). After implementing the model of professional leadership and internal communication in Cycle I, the number of passing teachers increased to 32 individuals (60.38%), and in Cycle II, it further rose to 47 individuals (88.68%). This data demonstrates a positive influence of the professionalism of the school principal's leadership and internal communication model in enhancing the work motivation of teachers at SMK Negeri 2 Wewewa Barat for the academic year 2021/2022. The continuous implementation of school action research can enhance the quality of the school principal's leadership professionalism, internal communication effectiveness, and teacher work motivation at SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Consequently, it can be concluded that the implementation of school action research at SMK Negeri 2 Wewewa Barat provides benefits in improving the quality of the school principal's leadership professionalism, internal communication effectiveness, and teacher work motivation, ultimately leading to an enhancement in the quality of education at SMK Negeri 2 Wewewa Barat.

Keywords: Professionalism, Internal Communication, Teacher Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia, dalam Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan pendidikan sebagai usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keimanan, akhlak mulia, kepribadian, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Pendidikan adalah kunci untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan pendidikan yang baik, individu dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk berkontribusi dalam pembangunan dan perkembangan negara.

Kualitas pendidikan yang baik dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan dan kemajuan bangsa. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam kualitas pendidikan adalah kualitas guru. John Dewey (1975), seorang filsuf dan ahli pendidikan asal Amerika Serikat, menganggap guru sebagai "fasilitator pembelajaran". Menurutnya, guru harus berfungsi sebagai penghubung antara siswa dan bahan pelajaran, serta membantu siswa memahami konsep dengan cara yang bermakna dan relevan dengan kehidupan sehari-hari. Jean Piaget (1980), seorang psikolog perkembangan asal Swiss, menganggap guru sebagai "fasilitator perkembangan kognitif". Menurutnya, guru harus memahami tahap perkembangan kognitif siswa dan menyediakan pengalaman pembelajaran yang sesuai dengan tingkat perkembangan mereka. Guru juga harus memberikan tantangan yang tepat untuk membantu siswa berkembang secara optimal.

Sentralitas peran guru ini haruslah ditunjang dengan motivasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. SMK Negeri 2 Wewewa Barat merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang terletak di Kabupaten Sumba Barat Daya. Menurut pengamatan penulis, SMK Negeri 2 Wewewa Barat mengalami penurunan motivasi kerja guru yang dapat berdampak pada penurunan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Untuk mengatasi persoalan ini, kepemimpinan (profesionalitas) kepala sekolah dan komunikasi internal menjadi penting untuk meningkatkan motivasi kerja guru. Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di SMK Negeri 2 Wewewa Barat.

Kepemimpinan yang profesional dan komunikasi internal yang baik sangat penting dalam mengelola sebuah sekolah yang efektif. Kepala sekolah yang profesional harus mampu memberikan arahan yang jelas dan mengelola sumber daya yang tersedia secara efisien. Seorang kepala sekolah yang profesional juga harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang timbul, serta memiliki kebijaksanaan untuk membuat keputusan yang tepat. Menurut Bass (1990) dalam Hadiwijaya (2017), kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah yang profesional mampu mengelola sumber daya manusia, sumber daya materiil, dan sumber daya nonmateriil secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala sekolah yang profesional juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru dan siswa.

Di sisi lain, komunikasi internal yang baik antara kepala sekolah dan staf sekolah sangat penting untuk memastikan bahwa tujuan sekolah tercapai dengan efektif. Menurut Robbins dan Judge (2013) dalam Nuraini (2019), komunikasi internal yang baik dapat meningkatkan kinerja dan motivasi kerja guru. Komunikasi internal yang baik memungkinkan kepala sekolah untuk membangun hubungan yang kuat dengan staf, meningkatkan motivasi dan keterlibatan, dan mempromosikan kepercayaan dan kerja sama yang positif. Dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat, maka perlu dilakukan penelitian untuk mengidentifikasi pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat.

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah (1)Apakah ada pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat pada tahun pelajaran 2021/2022? (2) Apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat pada tahun pelajaran 2021/2022? (3) Bagaimana interaksi antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat pada tahun pelajaran 2021/2022.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Sebagai sebuah penelitian tindakan (*research action*), penelitian ini menggunakan model penelitian tindakan dari Kemmis dan Taggart (dalam Sugiarti, 1997: 6), yaitu berbentuk spiral dari siklus yang satu ke siklus yang berikutnya. Penelitian tindakan adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja suatu praktik atau aktivitas tertentu, seperti proses pembelajaran atau manajemen di sebuah lembaga. Pada penelitian tindakan, setiap siklus terdiri dari empat tahap penting, yaitu; perencanaan (*Planning*), Pelaksanaan (*Action*), Observasi (*Observation*), dan Refleksi (*Reflection*). Subyek penelitian adalah guru-guru SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022 yang berjumlah 53 Orang. Waktu pelaksanaan penelitian ini adalah di semester genap tahun pelajaran 2021/2022 yakni di bulan Januari-Maret.

Terdapat beberapa instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan, yaitu: Kuesioner, Observasi, dan Wawancara. Keseluruhan instrumen yang digunakan tersebut dirancang khusus untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian, sehingga dapat memberikan informasi yang akurat dan valid mengenai hubungan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, komunikasi internal, dan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan hasil dari analisis observasi aktivitas guru, Kriteria ketuntasan aktivitas guru dan data hasil penilaian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian tindakan sekolah ini adalah analisis deskriptif. Teknik ini digunakan untuk menggambarkan data secara numerik atau grafis. Contoh teknik analisis deskriptif adalah menghitung rata-rata, median, dan modus, serta membuat grafik atau tabel untuk memvisualisasikan data.

3. KAJIAN PUSTAKA

3.1 Profesionalitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Profesionalitas merujuk pada sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik dan efektif. Dalam KBBI V (2016), profesionalitas diartikan sebagai kemampuan untuk bertindak secara profesional. Seorang profesional memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dengan tepat waktu, memenuhi standar yang ditetapkan, serta memiliki integritas, etika, dan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya.

Menurut Brian Tracy (2007), profesionalitas berarti memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, termasuk kemampuan untuk memecahkan masalah, bekerja dalam tim, dan membangun hubungan yang baik dengan orang lain. Profesionalitas juga mencakup kemampuan untuk memperbaharui pengetahuan dan keterampilan secara terus-menerus, serta mampu bekerja dalam tim dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungan kerja. Seorang profesional juga harus memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dengan orang lain, dan memecahkan masalah yang kompleks.

Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah mencakup kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah dengan cara yang profesional, efektif, dan efisien. Seorang kepala sekolah yang profesional memiliki kemampuan untuk mengembangkan strategi dan rencana yang jelas untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan, serta mampu mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks dan sulit.

Selain itu, profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan untuk memotivasi dan membimbing staf pengajar di sekolah agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal. Seorang kepala sekolah yang profesional juga harus memiliki integritas yang tinggi, transparansi, dan akuntabilitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah. Profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan untuk bekerja sama dengan staf manajemen sekolah, orang tua siswa, dan pihak-pihak terkait lainnya dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif bagi siswa di sekolah. Seorang kepala sekolah yang profesional juga harus selalu memperbaharui dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa di sekolah.

Profesionalitas kepala sekolah yang dimaksudkan di sini, sejalan dengan tupoksinya berdasarkan undang-undang. Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kepala Sekolah berdasarkan Undang-Undang Pendidikan di Indonesia, yaitu UU No. 20 tahun 2003, Pasal 40 ayat (1) adalah sebagai berikut: (1) Menetapkan visi, misi, dan tujuan sekolah berdasarkan kebijakan kurikulum yang berlaku. (2) Membuat program kerja dan rencana strategis sekolah dalam rangka pengembangan dan peningkatan mutu pendidikan. (3) Menerapkan, mengembangkan, dan mengevaluasi kurikulum dan pembelajaran yang dilakukan di sekolah. (4) Menjalin hubungan baik dengan orang tua siswa, masyarakat sekitar, dan instansi terkait lainnya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. (5) Membina dan mengembangkan kinerja staf pengajar di sekolah agar dapat bekerja secara profesional dan efektif.

3.2 Komunikasi Internal

Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau lembaga. Komunikasi ini melibatkan semua unsur dalam organisasi, termasuk manajemen, karyawan, dan bagian-bagian lain dari organisasi tersebut. Prof. Dr. H. Syamsu Yusuf, M.Si (2019) dalam bukunya "Komunikasi Organisasi" mendefinisikan komunikasi internal sebagai komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau institusi antara pimpinan dengan karyawan atau antar karyawan itu sendiri dalam suatu lembaga atau perusahaan. Marsono (2016) dalam bukunya "Komunikasi Organisasi: Teori dan Praktik" menyatakan bahwa komunikasi internal adalah komunikasi yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan yang menyangkut informasi atau pesan yang berkenaan dengan pengembangan produk, peningkatan kualitas, peningkatan efektivitas kerja, dan kebijakan-kebijakan dalam organisasi.

Komunikasi internal berperan penting dalam menjaga kinerja dan efektivitas organisasi, karena melalui komunikasi internal yang efektif dan transparan, seluruh unsur organisasi dapat memperoleh informasi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, memperbaiki kinerja, dan meningkatkan kualitas layanan atau produk yang dihasilkan oleh organisasi.

Dalam konteks penelitian ini, komunikasi internal merujuk pada hubungan komunikasi yang terjadi antara Kepala Sekolah dengan para guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Komunikasi internal adalah proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan yang terjadi di dalam suatu organisasi atau lembaga, dalam hal ini SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Komunikasi internal yang baik antara Kepala Sekolah dan para guru sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Melalui komunikasi yang efektif dan transparan, Kepala Sekolah dapat memberikan arahan yang jelas dan dukungan yang diperlukan oleh para guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Komunikasi internal yang efektif antara kepala sekolah dan para guru adalah faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Ini memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi staf, dan meningkatkan produktivitas sekolah. Dengan menjalankan komunikasi internal yang efektif dengan guru-guru, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja mereka. Dalam keseluruhan, komunikasi yang baik membantu membangun hubungan positif antara kepala sekolah dan stafnya, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi kerja guru dan menghasilkan hasil yang lebih baik di sekolah.

3.3 Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru adalah dorongan atau keinginan untuk melaksanakan tugas-tugasnya sebagai guru dengan penuh semangat, dedikasi, dan profesionalisme. Motivasi ini memainkan peran penting dalam keberhasilan seorang guru dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan memberikan pengaruh positif pada siswa. Menurut Prof. Rifai Rosyidi (2018), motivasi kerja guru adalah keinginan atau dorongan dari dalam diri guru untuk melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan penuh semangat, serta merasa puas dengan pekerjaannya. Motivasi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kepuasan kerja, kompetensi, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta imbalan yang adil. Ada beberapa faktor yang dapat memotivasi seorang guru dalam bekerja, di antaranya:

1. Hasil belajar siswa: Keberhasilan siswa dalam belajar dapat menjadi sumber motivasi bagi

seorang guru. Ketika siswa berhasil mencapai prestasi yang baik, seorang guru akan merasa puas dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik.

2. Pengakuan atas prestasi kerja: Pengakuan dari atasan, rekan kerja, atau orang tua siswa atas prestasi kerja yang telah dilakukan dapat menjadi sumber motivasi bagi seorang guru.
3. Lingkungan kerja yang kondusif: Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat memotivasi seorang guru untuk bekerja lebih baik. Fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta kebebasan dalam merancang pembelajaran dapat membuat seorang guru merasa termotivasi.
4. Peningkatan kompetensi: Kemampuan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kompetensi dapat menjadi sumber motivasi bagi seorang guru. Pelatihan, kursus, atau sertifikasi dapat membantu guru untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dalam mengajar.
5. Keinginan untuk membantu siswa: Keinginan untuk membantu siswa dan menciptakan perubahan positif dalam kehidupan mereka dapat menjadi sumber motivasi bagi seorang guru. Ketika seorang guru melihat bahwa siswanya telah mencapai prestasi yang baik dan mengembangkan potensi mereka, guru tersebut akan merasa bangga dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik.

Dalam rangka memotivasi guru untuk bekerja lebih baik, perlu adanya dukungan dan penghargaan dari pihak sekolah dan pemerintah, serta lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat membantu guru untuk terus termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik. Meningkatkan motivasi kerja guru adalah kunci untuk mencapai hasil pendidikan yang lebih baik. Berikut adalah beberapa cara dan metode yang sesuai untuk meningkatkan motivasi kerja guru:

1. Pengakuan dan Penghargaan: Mengakui dan menghargai prestasi serta kontribusi guru secara terbuka dan teratur. Ini dapat berupa penghargaan formal, pujian, atau sederhana ucapan terima kasih.
2. Pelatihan dan Pengembangan Profesional: Memberikan pelatihan dan kesempatan pengembangan profesional yang relevan dan berkualitas tinggi dapat memberikan guru rasa percaya diri dan keterampilan yang lebih baik.
3. Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan: Melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi mereka secara langsung, seperti perubahan kurikulum atau kebijakan sekolah, dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap keputusan-keputusan tersebut.
4. Fasilitas dan Sumber Daya yang Memadai: Memastikan guru memiliki akses ke fasilitas dan sumber daya yang memadai untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran yang efektif.
5. Kontinuitas Dukungan Kepemimpinan: Kepala sekolah dan staf kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dukungan dan arahan yang diperlukan kepada guru. Komunikasi yang terbuka dan bimbingan adalah penting.

Penting untuk diingat bahwa setiap guru memiliki kebutuhan dan motivasi yang berbeda. Oleh karena itu, pendekatan yang efektif mungkin berbeda untuk setiap individu. Mendengarkan guru, mengenali kebutuhan dan aspirasi mereka, dan merancang strategi yang sesuai adalah kunci untuk meningkatkan motivasi kerja guru.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Analisis Hasil Penelitian

Sebagai sebuah penelitian tindakan (*research action*), penelitian ini menggunakan model penelitian tindakan dari Kemmis dan Taggart (dalam Sugiarti, 1997: 6), yaitu berbentuk spiral dari siklus yang satu ke siklus yang berikutnya. Penelitian tindakan adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja suatu praktik atau aktivitas tertentu, seperti

proses pembelajaran atau manajemen di sebuah lembaga. Penelitian ini merupakan penelitian tindakan karena penelitian ini dilakukan untuk memecahkan masalah yang terjadi di sekolah. Sebelum membahas lebih lanjut hasil penelitian pada siklus I dan siklus II, pada bagian ini peneliti akan memaparkan hasil penilaian tahap pra siklus, sebagaimana tertera dalam tabel di bawah ini.

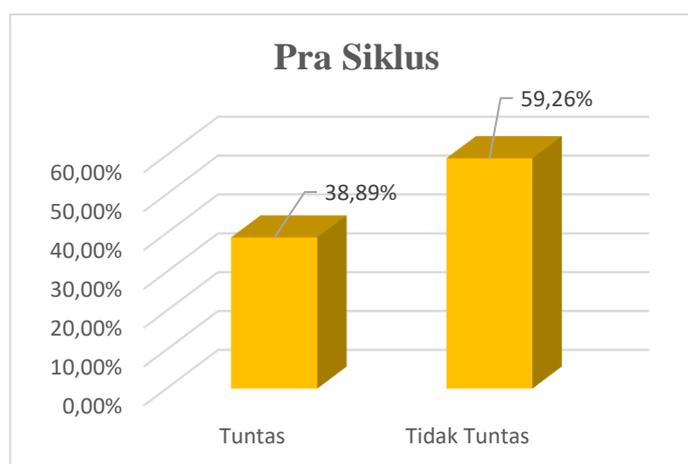
Tabel 1. Hasil Penilaian Tahap Pra Siklus

Pra Siklus								
No	Nama Guru	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Skor Total	Keterangan
1	Abdul Haris	25	15	20	15	15	90	TUNTAS
2	Agustina Loda	10	5	15	20	20	70	TIDAK TUNTAS
3	Anderias Umbu Kalla	20	15	10	15	15	75	TUNTAS
4	Arista Tamo Ina	10	15	15	10	20	70	TIDAK TUNTAS
5	Basthyanus S.Y. Maudemang	25	10	20	15	5	75	TUNTAS
6	Benedikta Anita Bora	25	10	10	10	15	70	TIDAK TUNTAS
7	Bernadeta Widyastuti	20	15	10	10	20	75	TUNTAS
8	Daniel Tanggu	15	5	20	10	20	70	TIDAK TUNTAS
9	Debora Koni	15	15	10	10	20	70	TIDAK TUNTAS
10	Desniyati Leda Ngongo	10	10	15	10	15	60	TIDAK TUNTAS
11	Dewi Ratna Dama Lero	15	20	20	10	10	75	TUNTAS
12	Dionesius Edi	20	15	10	15	15	75	TUNTAS
13	Dorkas Dairo Loru	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
14	Drs. Yohanis Bulu	20	15	10	15	15	75	TUNTAS
15	Erimaya Ina Bukarewa	15	10	5	20	10	60	TIDAK TUNTAS
16	Erniyati Yumita Zeingo	20	15	10	10	20	75	TUNTAS
17	Felisitas Ledi Bora	15	15	10	20	20	80	TUNTAS
18	FLORIANUS GARU	20	15	10	5	20	70	TIDAK TUNTAS
19	Frengky Pinglo	10	10	15	15	20	70	TIDAK TUNTAS
20	Haji Akhbar	20	15	10	10	20	75	TUNTAS

21	Heni Ledyani Laurens	10	5	10	15	10	50	TIDAK TUNTAS
22	HERLINA NGONGO	5	5	5	20	20	55	TIDAK TUNTAS
23	Kornelius Elon Ngara	5	5	10	20	20	60	TIDAK TUNTAS
24	Lende Umbu Pati	10	10	15	20	20	75	TUNTAS
25	Lidia Rambu Nawu	20	15	15	15	20	85	TUNTAS
26	Maria Gerarda Ani Kamba	25	15	5	15	10	70	TIDAK TUNTAS
27	Marlince Laka	20	10	10	10	20	70	TIDAK TUNTAS
28	Marselinus Bili	10	15	10	10	15	60	TIDAK TUNTAS
29	Martha Diana Busha	15	15	20	10	20	80	TUNTAS
30	Martha Koni Ngongo	20	20	10	10	15	75	TUNTAS
31	Marthen Nono Dappa	20	15	15	10	5	65	TIDAK TUNTAS
32	Martina Lali Midu	15	20	20	10	10	75	TUNTAS
33	Maryon Yenny Tahun	10	5	20	15	10	60	TIDAK TUNTAS
34	Merliana Gole Inna	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
35	Paulina Lende	20	10	10	15	10	65	TIDAK TUNTAS
36	Paulus Kodu Ghoda	15	10	5	20	10	60	TIDAK TUNTAS
37	Paulus Pati Mete	15	15	5	20	10	65	TIDAK TUNTAS
38	Petronela Bouka Elo	15	15	10	20	5	65	TIDAK TUNTAS
39	Petronela Rada Linda	20	15	10	10	20	75	TUNTAS
40	Rismayani Achmad	10	10	15	15	20	70	TIDAK TUNTAS
41	Selvius Umbu Pati	25	10	5	15	5	60	TIDAK TUNTAS
42	Siprianus Sadur	25	15	10	10	5	65	TIDAK TUNTAS
43	Soleman Dappa Talu	20	15	10	10	10	65	TIDAK TUNTAS
44	Veronika Lolo Muri	15	10	20	5	20	70	TIDAK TUNTAS

45	Welhelmina D. Saingo	15	15	10	10	15	65	TIDAK TUNTAS
46	Yacobus Hawang Baon	10	10	15	10	15	60	TIDAK TUNTAS
47	YELI PUSPITASARI	15	5	20	10	10	60	TIDAK TUNTAS
48	Yohanis Lalo	20	15	10	10	20	75	TUNTAS
49	Yohanis Tamo Ama	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
50	Yuliana Wunga	15	15	10	10	15	65	TIDAK TUNTAS
51	YULIUS BILI	15	15	5	20	10	65	TIDAK TUNTAS
52	Yulius Malo	20	15	20	10	20	85	TUNTAS
53	Yunita Kastu Kasti Wunga	15	10	20	15	10	70	TIDAK TUNTAS
JUMLAH							3705	
RATA-RATA							68.46	
PRESENTASE TUNTAS							38.89%	21
PRESENTASE TIDAK TUNTAS							59.26%	32

Berdasarkan tabel penilaian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat masih sangat rendah. Data tahap pra siklus ini menunjukkan bahwa dari kelima aspek penilaian yang diterapkan, total skor yang diperoleh 53 guru adalah 3665 dengan nilai rata-rata 68,46. Pada tahap pra siklus ini, hanya ada 21 guru yang memperoleh nilai tuntas dengan persentase ketuntasannya 38,89%. Sementara itu, 32 guru lainnya belum mendapat nilai dengan kategori tuntas sehingga persentase ketidaktuntasannya menjadi 59,26%.



Gambar 1. Diagram Hasil Penilaian Tahap Pra Siklus

Berdasarkan data penilaian pada tahap pra siklus ini maka perlu dilakukan upaya tindak lanjut yaitu dengan melanjutkan penelitian tindakan sekolah ini ke tahap selanjutnya.

4.2 Analisis Data Penelitian Siklus I

a. Perencanaan (*planning*):

Tahap ini mencakup perencanaan dan persiapan untuk melakukan tindakan yang akan dilakukan pada siklus berikutnya. Pada tahap ini, dilakukan identifikasi masalah, tujuan yang ingin dicapai, dan strategi serta metode yang akan digunakan.

b. Pelaksanaan (action):

Tahap ini adalah saat tindakan dilakukan berdasarkan perencanaan yang telah dilakukan pada tahap sebelumnya. Dalam tahap ini, peneliti melakukan tindakan yang telah dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Observasi (observation):

Tahap ini mencakup pengamatan dan pengumpulan data yang berkaitan dengan tindakan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan. Pada tahap ini, peneliti mengumpulkan data tentang proses, hasil, dan dampak dari tindakan yang telah dilakukan. Berikut ini adalah hasil observasi penelitian tindakan sekolah pada tahap siklus I penelitian ini:

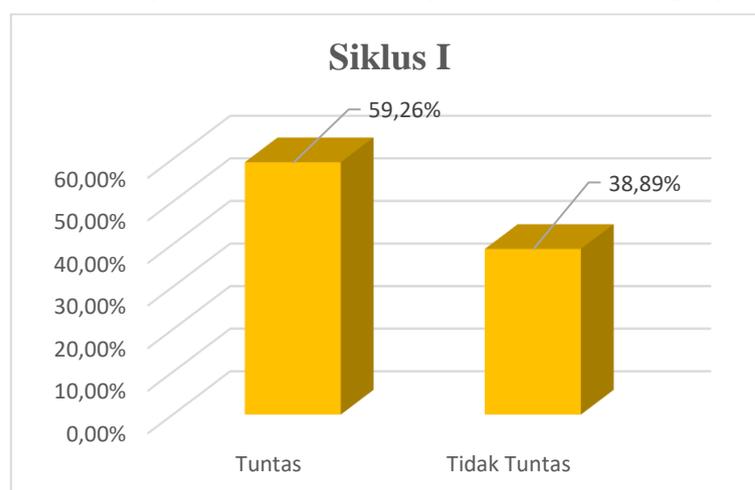
Tabel 2. Hasil Observasi Penelitian Tindakan Sekolah Pada Tahap Siklus I

Siklus I								
No	Nama Guru	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Skor Total	Keterangan
1	Abdul Haris	25	15	15	15	20	90	TUNTAS
2	Agustina Loda	25	15	10	15	15	80	TUNTAS
3	Anderias Umbu Kalla	10	15	15	20	20	80	TUNTAS
4	Arista Tamo Ina	15	5	15	20	15	70	TIDAK TUNTAS
5	Basthyanus S.Y. Maudemang	15	15	5	10	20	65	TIDAK TUNTAS
6	Benedikta Anita Bora	15	10	5	15	20	65	TIDAK TUNTAS
7	Bernadeta Widyastuti	10	15	15	20	20	80	TUNTAS
8	Daniel Tanggu	20	15	15	20	15	85	TUNTAS
9	Debora Koni	15	10	15	15	20	75	TUNTAS
10	Desniyati Leda Ngongo	20	15	5	10	10	60	TIDAK TUNTAS
11	Dewi Ratna Dama Lero	20	15	10	10	15	70	TIDAK TUNTAS
12	Dionesius Edi	10	10	15	20	20	75	TUNTAS
13	Dorkas Dairo Loru	20	10	15	15	20	80	TUNTAS
14	Drs. Yohanis Bulu	20	10	20	15	20	85	TUNTAS
15	Erimaya Ina Bukarewa	10	15	5	10	20	60	TIDAK TUNTAS
16	Erniyati Yumita Zeingo	20	15	5	20	20	80	TUNTAS
17	Felisitas Ledi Bora	15	10	20	20	10	75	TUNTAS

18	FLORIANUS GARU	5	15	20	10	15	65	TIDAK TUNTAS
19	Frengky Pinglo	5	10	20	15	20	70	TIDAK TUNTAS
20	Haji Akhbar	25	10	15	20	15	85	TUNTAS
21	Heni Ledyani Laurens	25	15	20	5	15	80	TUNTAS
22	HERLINA NGONGO	20	15	10	20	20	85	TUNTAS
23	Kornelius Elon Ngara	10	15	20	15	5	65	TIDAK TUNTAS
24	Lende Umbu Pati	20	10	15	20	10	75	TUNTAS
25	Lidia Rambu Nawu	10	15	20	20	10	75	TUNTAS
26	Maria Gerarda Ani Kemba	25	15	10	10	20	80	TUNTAS
27	Marlince Laka	25	10	20	15	20	90	TUNTAS
28	Marselinus Bili	20	10	20	15	20	85	TUNTAS
29	Martha Diana Busha	25	15	20	15	10	85	TUNTAS
30	Martha Koni Ngongo	20	20	10	10	15	75	TUNTAS
31	Marthen Nono Dappa	25	10	20	10	15	80	TUNTAS
32	Martina Lali Midu	20	10	20	15	10	75	TUNTAS
33	Maryon Yenry Tahun	10	5	20	15	10	60	TIDAK TUNTAS
34	Merliana Gole Inna	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
35	Paulina Lende	20	10	10	15	10	65	TIDAK TUNTAS
36	Paulus Kodu Ghoda	15	10	5	20	10	60	TIDAK TUNTAS
37	Paulus Pati Mete	15	15	5	20	10	65	TIDAK TUNTAS
38	Petronela Bouka Elo	15	15	10	20	20	80	TUNTAS
39	Petronela Rada Linda	20	15	10	10	20	75	TUNTAS
40	Rismayani Achmad	10	10	15	15	20	70	TIDAK TUNTAS
41	Selvius Umbu Pati	25	10	5	15	5	60	TIDAK TUNTAS
42	Siprianus Sadur	25	15	10	10	15	75	TUNTAS
43	Soleman Dappa Talu	15	15	10	10	15	65	TIDAK TUNTAS

44	Veronika Lolo Muri	10	10	15	10	15	60	TIDAK TUNTAS
45	Welhelmina D. Saingo	15	15	10	10	15	65	TIDAK TUNTAS
46	Yacobus Hawang Baon	10	10	15	10	15	60	TIDAK TUNTAS
47	YELI PUSPITASARI	15	5	20	10	10	60	TIDAK TUNTAS
48	Yohanis Lalo	15	15	10	20	20	80	TUNTAS
49	Yohanis Tamo Ama	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
51	Yuliana Wunga	15	15	10	20	20	80	TUNTAS
52	YULIUS BILI	15	15	5	20	10	65	TIDAK TUNTAS
53	Yulius Malo	10	20	20	15	10	75	TUNTAS
54	Yunita Kastu Kasti Wunga	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
JUMLAH							3905	
RATA-RATA							71.54	
PRESENTASE TUNTAS							59.26%	32
PRESENTASE TIDAK TUNTAS							38.89%	21

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa total perolehan nilai dari 53 guru yang menjadi subjek penelitian ini adalah 3945 dengan nilai rata-rata 69,23. Pada siklus I ini, sebanyak 21 guru belum memperoleh nilai dengan kategori tuntas dimana besaran persentasenya adalah 38,89%. Sementara itu, 32 guru lainnya sudah tuntas perolehan nilainya dengan persentase 59,26%.



Gambar 2. Diagram Hasil Observasi Penelitian Tindakan Sekolah Pada Tahap Siklus I

Dibandingkan dengan siklus sebelumnya (pra siklus), terlihat jelas ada perbedaan nilai antara kedua siklus ini. Namun demikian, perolehan nilai pada siklus 1 ini belum memuaskan sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan ke siklus berikutnya.

Refleksi (reflection):

Tahap ini adalah saat peneliti atau praktisi menganalisis data yang telah dikumpulkan pada tahap observasi, dan merefleksikan keberhasilan dan kegagalan dari tindakan yang telah dilakukan. Menurut hemat peneliti, perlu dilakukan secara lebih intens lagi komunikasi internal dengan para guru dan juga menerapkan pola kepemimpinan yang lebih profesional lagi, sehingga dengan demikian, motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat dapat lebih meningkat lagi.

4.3 Analisis Data Penelitian Siklus II**a. Perencanaan (Planning):**

Peneliti melakukan evaluasi terhadap tindakan yang dilakukan pada siklus pertama, mengevaluasi hasil yang telah dicapai dan menentukan apakah tujuan sudah tercapai atau belum. Membuat perbaikan atau mengadaptasi strategi yang digunakan pada siklus pertama. Kemudian, merencanakan tindakan yang akan dilakukan pada siklus kedua berdasarkan evaluasi dan perbaikan yang telah dilakukan.

b. Pelaksanaan (Action):

Pada tahap ini, peneliti melakukan tindakan yang telah direncanakan pada tahap perencanaan siklus kedua. Tindakan yang dilakukan pada tahap ini harus telah diadaptasi atau diperbaiki dari tindakan yang dilakukan pada siklus pertama.

c. Observasi (Observation):

Pada tahap ini, peneliti mengamati dan mengumpulkan data terkait proses dan hasil dari tindakan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan siklus kedua. Data yang dikumpulkan harus terkait dengan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian tindakan ini. berikut ini adalah hasil observasi penelitian tindakan sekolah pada tahap siklus II penelitian tindakan ini:

Tabel 3. Hasil Observasi Penelitian Tindakan Sekolah Pada Tahap Siklus II

Siklus II								
No	Nama Guru	Skor 1	Skor 2	Skor 3	Skor 4	Skor 5	Skor Total	Keterangan
1	Abdul Haris	25	15	20	20	20	100	TUNTAS
2	Agustina Loda	25	15	10	15	15	80	TUNTAS
3	Anderias Umbu Kalla	25	15	15	20	10	85	TUNTAS
4	Arista Tamo Ina	15	5	15	20	15	70	TIDAK TUNTAS
5	Basthyanus S.Y. Maudemang	15	15	5	10	20	65	TIDAK TUNTAS
6	Benedikta Anita Bora	15	10	5	15	20	65	TIDAK TUNTAS
7	Bernadeta Widyastuti	10	15	15	20	20	80	TUNTAS
8	Daniel Tanggu	20	15	15	20	15	85	TUNTAS
9	Debora Koni	25	10	10	15	20	80	TUNTAS
10	Desniyati Leda Ngongo	20	15	20	10	10	75	TUNTAS
11	Dewi Ratna Dama Lero	20	15	15	10	15	75	TUNTAS
12	Dionisius Edi	25	10	15	20	20	90	TUNTAS
13	Dorkas Dairo Loru	20	20	15	15	20	90	TUNTAS

14	Drs. Yohanis Bulu	20	20	20	15	20	95	TUNTAS
15	Erimaya Ina Bukarewa	10	15	5	10	20	60	TIDAK TUNTAS
16	Erniyati Yumita Zeingo	20	15	5	20	20	80	TUNTAS
17	Felisitas Ledi Bora	15	10	20	20	10	75	TUNTAS
18	FLORIANUS GARU	5	15	20	10	15	65	TIDAK TUNTAS
19	Frengky Pinglo	5	10	20	15	20	70	TIDAK TUNTAS
20	Haji Akhbar	25	10	15	20	15	85	TUNTAS
21	Heni Ledyani Laurens	25	15	20	5	15	80	TUNTAS
22	HERLINA NGONGO	20	15	10	20	20	85	TUNTAS
23	Kornelius Elon Ngara	10	15	20	15	20	80	TUNTAS
24	Lende Umbu Pati	20	10	15	20	20	85	TUNTAS
25	Lidia Rambu Nawu	10	15	20	15	20	80	TUNTAS
26	Maria Gerarda Ani Kamba	25	15	10	10	20	80	TUNTAS
27	Marlince Laka	25	10	20	15	20	90	TUNTAS
28	Marselinus Bili	20	10	20	15	20	85	TUNTAS
29	Martha Diana Busha	25	15	20	15	10	85	TUNTAS
30	Martha Koni Ngongo	20	20	10	15	15	80	TUNTAS
31	Marthen Nono Dappa	25	10	20	20	15	90	TUNTAS
32	Martina Lali Midu	20	10	20	20	10	80	TUNTAS
33	Maryon Yentry Tahun	20	15	5	20	20	80	TUNTAS
34	Merliana Gole Inna	15	10	20	20	10	75	TUNTAS
35	Paulina Lende	25	15	20	10	15	85	TUNTAS
36	Paulus Kodu Ghoda	15	10	20	15	20	80	TUNTAS
37	Paulus Pati Mete	25	10	15	20	15	85	TUNTAS
38	Petronela Bouka Elo	25	15	20	5	15	80	TUNTAS
39	Petronela Rada Linda	20	15	10	20	20	85	TUNTAS
40	Rismayani Achmad	10	15	20	15	20	80	TUNTAS
41	Selvius Umbu Pati	20	10	15	20	10	75	TUNTAS
42	Siprianus Sadur	10	15	20	15	20	80	TUNTAS
43	Soleman Dappa Talu	25	15	10	10	20	80	TUNTAS
44	Veronika Lolo Muri	25	10	20	15	20	90	TUNTAS
45	Welhelmina D. Saingo	20	10	20	15	20	85	TUNTAS
46	Yacobus Hawang Baon	10	15	20	20	15	80	TUNTAS

47	YELI PUSPITASARI	20	15	10	20	20	85	TUNTAS
48	Yohanis Lalo	10	15	20	15	20	80	TUNTAS
49	Yohanis Tamo Ama	20	10	15	20	10	75	TUNTAS
51	Yuliana Wunga	25	15	10	10	20	80	TUNTAS
52	YULIUS BILI	25	10	20	15	20	90	TUNTAS
53	Yulius Malo	20	10	20	15	20	85	TUNTAS
54	Yunita Kastu Kasti Wunga	25	10	20	15	10	80	TUNTAS
JUMLAH							4285	
RATA-RATA							82.12	
PRESENTASE TUNTAS							87.04%	47
PRESENTASE TIDAK TUNTAS							11.11%	6

Data pada tabel di atas secara jelas menunjukkan bahwa total perolehan nilai pada siklus II ini adalah 4260 dengan skor rata-rata 79,42. Dari 53 guru yang menjadi subjek penelitian ini, hanya 6 orang (11,11%) yang belum tuntas pada siklus II ini sedangkan 47 guru lainnya sudah tuntas dengan persentase ketuntasannya 87,04%.



Gambar 3. Hasil Observasi Penelitian Tindakan Sekolah Pada Tahap Siklus II

Dibandingkan dengan perolehan nilai pada siklus sebelumnya, angka pada siklus II ini meningkat drastic dari sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian pada siklus II ini sudah berhasil sehingga tidak perlu dilakukan penelitian lanjutan ke siklus berikutnya.

Refleksi:

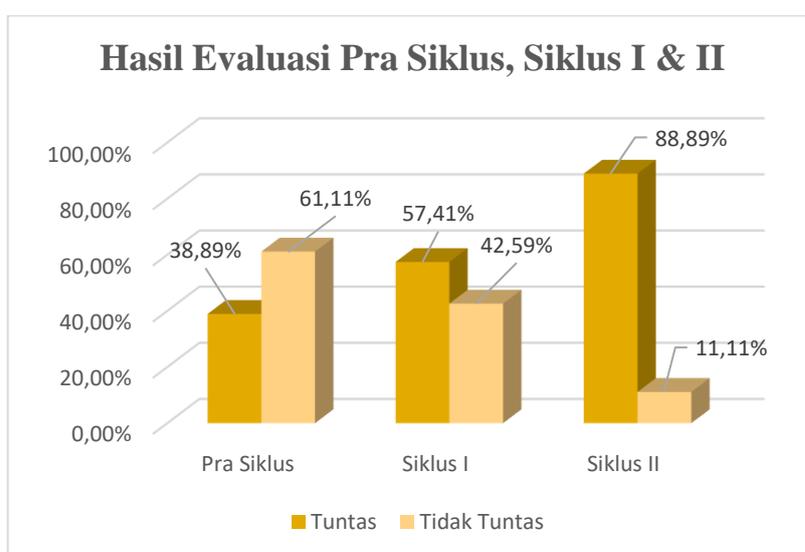
Pada tahap ini, peneliti menganalisis dan merefleksikan data yang telah dikumpulkan pada tahap observasi siklus kedua. Berdasarkan analisis dan refleksi tersebut, peneliti menentukan tindakan apa yang harus dilakukan pada siklus berikutnya. Jika tujuan sudah tercapai, maka peneliti akan mengevaluasi apakah tindakan yang dilakukan sudah cukup atau perlu dilakukan perbaikan atau pengembangan.

4.4 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat

Tahun Pelajaran 2021/2022. Setelah dilakukan rangkaian panjang penelitian yang berlangsung selama kurang lebih 3 bulan ini, dapat diketahui bahwa model kepemimpinan yang professional dan penerapan komunikasi internal dapat meningkatkan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Hal ini bisa dilihat dari tingkat perolehan nilai yang terus meningkat di setiap siklusnya.

Pada tahap pra siklus, jumlah guru yang memperoleh nilai dengan kategori tuntas sebanyak 21 orang (39,62%), setelah diterapkan model kepemimpinan professional dan komunikasi internal, pada siklus I, jumlah guru yang tuntas meningkat menjadi 32 orang (60,38%) dan di siklus II meningkat menjadi 47 orang (88,68%). Data ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari model profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022.



Gambar 4. Diagram Hasil Evaluasi Pra Siklus, Siklus I & II

5. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan pada SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022 dengan judul Strategi peningkatan motivasi kerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah yang profesional dan komunikasi internal yang efektif di SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022, dapat disimpulkan bahwa tingkat profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, tingkat efektivitas komunikasi internal dan tingkat motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat berada pada kategori baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Pada tahap pra siklus, jumlah guru yang memperoleh nilai dengan kategori tuntas sebanyak 21 orang (39,62%), setelah diterapkan model kepemimpinan professional dan komunikasi internal, pada siklus I, jumlah guru yang tuntas meningkat menjadi 32 orang (60,38%) dan di siklus II meningkat menjadi 47 orang (88,68%). Data ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari model profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal dalam meningkatkan motivasi kerja para guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022.

Pelaksanaan penelitian tindakan sekolah secara berkelanjutan dapat meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru di SMK Negeri 2 Wewewa Barat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMK Negeri 2 Wewewa Barat dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan kualitas profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah, efektivitas komunikasi internal, dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMK Negeri 2 Wewewa Barat.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tindakan sekolah yang dilakukan di SMK Negeri 2 Wewewa Barat tahun pelajaran 2021/2022, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, antara lain: (1) Perlu ada upaya peningkatan profesionalitas kepemimpinannya dengan mengikuti berbagai pelatihan kepemimpinan dan memperluas wawasan dalam bidang pendidikan. (2) Memperbaiki sistem komunikasi internal di sekolah dengan membuat program yang memperkuat komunikasi antar guru, serta meningkatkan partisipasi guru dalam kegiatan yang dilakukan di sekolah. (3) Meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada guru yang memiliki kinerja yang baik, serta memberikan feedback yang konstruktif terhadap kinerja guru yang masih perlu ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, N. (2016). Prinsip-prinsip dan teknik evaluasi pengajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardikanto, T., & Kuswanto, H. (2015). Perencanaan dan pengembangan SDM. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadari Nawawi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ariawan, I. P. (2016). Kepemimpinan transformasional. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Abdurrahman, M. (2017). Guru hebat, sekolah hebat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ardiansyah, A. (2021). Pengaruh profesionalitas kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi internal terhadap kinerja guru di SMAN 1 Bandung. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Rahardjo, S., & Sari, S. R. (2019). Hubungan antara kompetensi pedagogik dan motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Klaten. *Jurnal Penelitian Pendidikan*.
- Wirawan, D. (2015). Evaluasi kinerja SDM. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriadi, D. (2017). Manajemen kepemimpinan pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyasa, E. (2015). Standar kompetensi dan sertifikasi guru. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Anggraeni, E., & Saputri, D. (2020). Pengaruh kebijakan guru berprestasi terhadap motivasi kerja guru di SMA Negeri 1 Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Wulandari, D. A., & Pramono, R. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru di SMP Negeri 3 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Pratiwi, L. D., & Wijayanti, N. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SD Negeri Pucanganom. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Suryosubroto, B. (2018). Teori komunikasi: Kajian, metode, dan aplikasi. Jakarta: Kencana.