

# **Pemberian Motivasi Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Sekolah Dasar Negeri 001 Sungai Terab Kecamatan Reteh**

## ***Motivating Principals to Improve Teacher Discipline at SD Negeri 001 Sungai Terab, Reteh***

**Nurhafifah**

---

### **Abstrak**

Tujuan penulisan makalah ini adalah untuk mengetahui upaya pemberian motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri 001 Sungai Terab. Dalam penelitian ini variabel yang akan diteliti adalah motivasi ekstrinsik dengan indikator lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian konpensasi yang memadai, pemberian supervisi yang baik, penghargaan atas prestasi guru dan status dan tanggung jawab yang jelas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan tingkat pemberian motivasi Kepala Sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri SDN 001 Sungai Terab persentasenya kurang baik yaitu hanya sekitar 43,60%. Artinya kepala sekolah lebih memperhatikan lagi tingkat kebutuhan yang dinginkan oleh guru-guru dalam kegiatan belajar mengajar, baik itu kebutuhan material maupun non material sehingga tingkat persentase lebih baik lagi.

**Kata Kunci:** motivasi kepala sekolah, disiplin kerja guru, SDN 001 Sungai Terab.

### **Abstract**

*The purpose of writing this paper is to find out the motivational efforts given by the principal in improving the work discipline of teachers at SDN 001 Sungai Terab. In this study, the variables to be studied are extrinsic motivation with indicators of a pleasant work environment, adequate compensation, good supervision, appreciation for teacher achievement and clear status and responsibilities. The results showed that the overall level of principal's motivation to improve teacher work discipline at SDN 001 Sungai Terab was not good, which was only about 43.60%. This means that the principal pays more attention to the level of needs that the teacher wants in teaching and learning activities, both material and non-material needs so that the percentage level is getting better.*

**Keywords:** principal motivation, teacher work discipline, SDN 001 Sungai Terab.

---

## PENDAHULUAN

Pembangunan nasional di bidang pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur, serta memungkinkan warganya mampu mengembangkan potensi diri dalam segala aspek baik jasmaniah maupun rohaniah.

Sehubungan dengan itu, dalam mewujudkan tercapainya tujuan pendidikan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara dan pemerintah serta bermental baik berwibawa, dan sadar akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas di lembaga pendidikan. Dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional tersebut dilakukan dengan peningkatan mutu pendidikan, yang merupakan upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi tantangan masa depan. Upaya peningkatan mutu pendidikan tersebut, guru Sekolah Dasar merupakan faktor penting untuk ditingkatkan kegiatannya dalam melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar yang lebih baik bagi peserta didik.

Studi keberhasilan untuk mewujudkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar tersebut ditentukan oleh berbagai faktor, salah satu diantaranya yaitu guru. Guru harus benar-benar mengerti dan menyadari tugasnya, sebab terlaksana tidaknya pengajaran di sekolah atau keberhasilannya sangat ditentukan oleh usaha atau kegiatan guru. Oleh sebab itu guru dituntut agar punya pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan juga tidak kalah pentingnya disiplin terhadap tugasnya.

Disiplin kerja guru memegang peranan penting untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban selaku pengajar di sekolah. Peranan disiplin di suatu sekolah ditujukan agar semua guru-guru bersedia dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Apa bila guru-guru dalam sekolah dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma yang berlaku, maka hal ini dapat dijadikan sebagai modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sutisna (1983: 98) "Disiplin adalah kader karakteristik dan jenis keadaan serba teratur pada suatu sekolah tertentu dalam rangka pencapaian tujuan". Oleh sebab itu disiplin kerja guru disekolah perlu ditingkatkan, karna dengan adanya suatu disiplin, maka keadaan akan tertib dimana guru yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk terhadap peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Selanjutnya Atmosudirdjo (2000: 388) mengemukakan bahwa "Disiplin adalah pada hakekatnya kekuatan, ketekunan, kegiatan, sikap kelakuan, sikap hormat yang nampak sesuai dengan aturan-aturan yang telah disepakati oleh bersama-sama".

Bertitik tolak dari defenisi di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa seorang guru telah disiplin jika dia telah sanggup atau bersedia untuk melaksanakan segala peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan sekolah, dimana dia bekerja, baik peraturan kedinasan maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menyadari pentingnya peranan guru dalam meningkatkan mutu pendidikan, pemerintah telah melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan disiplin guru antara lain: dengan meningkatkan cara mengajar guru, seperti melalui penataran-penataran, pelatihan-pelatihan, seminar, lokakarya, disamping itu juga memberikan kemudahan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan misalnya penyetaraan D II, S1 maupun S2, meningkatkan kesejahteraan guru seperti naik pangkat, memberikan transportasi sekali dalam tiga bulan, memberikan penghargaan serta memberikan penilaian pekerjaan yang jujur kepada guru yang menjalankan disiplin dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Namun usaha tersebut di atas masih belum memberikan hasil yang menggembirakan. Peningkatan kemampuan guru dalam bidang teknis saja belum menjamin keberhasilan guru dalam mengajar. Tinggi rendahnya kemampuan dan disiplin kerja guru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Hasibuan (2017: 214) mengatakan bahwa: (a) Keteladanan Kepala sekolah; (b) Belas jasa yang diberikan oleh Kepala Sekolah; (c) Waskat yang diberikan oleh Kepala sekolah; (d) Sanksi hukuman yang diberikan oleh Kepala sekolah; (e) Adanya ketegasan dari Kepala Sekolah; (f) Adanya hubungan kemanusiaan antara Kepala Sekolah dengan bawahan.

Dari pendapat diatas banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru. Adapun salah satu yang memberikan sumbangan besar dalam rangka untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah adalah pemberian motivasi oleh Kepala sekolah. Adapun motivasi yang dimaksud disini untuk meningkatkan disiplin kerja guru yang salah satunya adalah motivasi ekstrinsik. Karena dengan adanya pemberian motivasi ekstrinsik ini dari kepala sekolah, diharapkan dorongan bekerja yang baik akan dapat mempengaruhi guru-guru untuk meningkatkan semangat kerja guru-guru dalam kegiatan

belajar mengajar di sekolah.

Berdasarkan pengamatan penulis terhadap disiplin kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri No. SDN 001 Sungai Terab ditemukan gejala-gejala sebagai berikut

- a. Guru-guru kadang kala datang jam 07.30, sehingga menyebabkan lonceng masuk sering terlambat.
- b. Sebahagian guru ada yang tidak membuat program pembelajaran (analisis silabus, rencana pembelajaran dan penilaian portofolio).
- c. Sebahagian guru jarang melaksanakan evaluasi pada setiap akhir sub pokok bahasan, sehingga guru tidak bisa mengukur sebagai umpan balik, apakah proses belajar pada setiap akhir sub pokok bahasan berhasil atau tidak.
- d. Hubungan antara guru-guru kurang harmonis, sehingga apabila jam belajar tidak ada, maka guru tersebut langsung pulang.
- e. Sebahagian guru mengajar cendrung tidak memakai pakaian seragam yang telah ditentukan oleh pimpinan.
- f. Pelaksanaan upacara bendera setiap hari senin hanya dihadiri 5 orang guru dari 26 orang guru yang ada.

Dari gejala-gejala di atas menunjukkan bahwa, disiplin kerja guru itu tergantung pada Kepala Sekolah, Bagaimanakah upaya pemberian motivasi Kepala Sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri No. 001 Sungai Terab? Hal inilah yang ingin dicari jawabannya dalam penulisan makalah ini.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tingkat eksplorasi penelitian ini digolongkan kepada penelitian “Deskriptif” Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2016: 6) yang mengatakan bahwa: ” Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat suatu perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lainnya”. Dalam penelitian ini, variabel yang dimaksud adalah: ”Pemberian motivasi kepala sekolah untuk Meningkatkan disiplin kerja guru di Sekolah Dasar Negeri Negeri 001 Sungai Terab”.

Dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel, adapun variabel yang akan diteliti adalah: motivasi ekstrinsik dengan indikator lingkungan kerja yang menyenangkan, pemberian kompensasi yang memadai, pemberian supervisi yang baik, penghargaan atas prestasi guru dan status dan tanggung jawab yang jelas.

Diskriptor dari lingkungan kerja yang menyenangkan adalah: Sarana dan prasarana yang mendukung, Alat bantu mengajar yang memadai, Tempat mengajar yang kondusif, Hubungan yang harmonis sesama guru, Keadaan sekolah yang aman dan teratur, Ruangan bersih dan terang, Terjalinnya hubungan yang harmonis antara pihak sekolah dengan wali murid dalam hal pemberian bantuan BP3, Adanya mesin-mesin kerja yang baik dalam Kegiatan Belajar Mengajar dan Terciptanya suasana pelajaran yang serasi.

Diskriptor dari pemberian kompensasi adalah: Pemberian tunjangan bagi guru yang memegang jabatan, Pemberian insentif bagi guru yang berprestasi mengajar, Memberikan tambahan tugas atau kegiatan lain di sekolah oleh Kepala Sekolah kepada guru yang melaksanakan tugas dengan baik sebagai tambahan honor diluar gaji, dan Memberikan kesejahteraan bersifat material (uang) yang diberikan oleh Kepala Sekolah bagi guru yang melaksanakan tugas dengan baik.

Diskriptor dari pemberian supervisi yang baik adalah: Memberikan arahan terhadap guru secara terus menerus dalam kegiatan belajar mengajar, Memberikan bimbingan terhadap prestasi kerja guru secara berkala, Memberikan contoh teladan terhadap guru, Adanya catatan, instrumen dan materi pembinaan disiplin, Pemberian supervisi dititik beratkan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, dan pemberian supervisi dititik beratkan gairah kerja guru.

Diskriptor dari penghargaan atas prestasi adalah: Pemberian promosi jabatan bagi guru yang berprestasi, Pemberian kenaikan pangkat atau golongan, Memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke yang lebih tinggi, Memberikan kesempatan pelatihan atau kursus, Memberikan piagam penghargaan bagi guru yang berprestasi mengajar, dan Memberikan pujian kepada guru.

Diskriptor dari status dan tanggung jawab yang jelas adalah: Memberikan kedudukan terhadap guru yang berdedikasi tinggi, Pemberian tugas yang jelas terhadap guru, Memberikan kesempatan terhadap guru untuk berkreativitas, Pengakuan atas prestasi kerja guru, dan Pendeklegasian tugas terhadap bawahan sesuai dengan bakat dan minat yang dimilikinya.

Teknik pengolahan data yang digunakan teknik statistik deskriptif, yaitu mendeskripsikan data

yang diperoleh sesuai dengan teori yang dipakai tentang pemberian motivasi Kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri 008 Teluk Jira. Adapun urutan pengolahan data adalah sebagai berikut:

- a. Menyeleksi seluruh angket yang terkumpul
- b. Membuat distribusi frekuensi skor masing-masing item
- c. Membuat distribusi skor masing-masing responden
- d. Mengklasifikasikan masing-masing indikator agar lebih mudah mengolah dan mempersentasenya
- e. Mempersentasikan seluruh jawaban tentang pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru

Untuk mengetahui tingkat pemberian motivasi kepala sekolah di sekolah dasar negeri 008 Teluk Jira, digunakan perhitungan persentase. Arikunto (1996: 262) , dengan rumus:

$$P = f / n \times 100\%$$

Keterangan:

P. Adalah Persentase

F. Adalah Frekuensi

N. Adalah Jumlah Responden

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pernyataan responden yang berkenaan dari keseluruhan indikator-indikator tentang pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja di sekolah dasar negeri Nomor 001 Sungai Terab.

- a. Aspek lingkungan kerja yang menyenangkan. Kategori jawaban tertinggi pada pernyataan sangat baik (a) dengan persentase 58,52%, selanjutnya kategori jawaban cukup baik (b) dengan persentase 25,03%, urutan ke 3 pada kategori jawaban kurang baik (c) dengan persentase 12,53% dan selanjutnya kategori jawaban sangat tidak baik (d) dengan persentase 5,57%. Dari keseluruhan aspek pemberian motivasi lingkungan kerja ini tergolong cukup baik yaitu 58,25%.
- b. Aspek pemberian kompensasi. Kategori jawaban tertinggi pada pernyataan sangat baik (a) dengan persentase 23,96%, selanjutnya kategori jawaban cukup baik (b) dengan persentase 71,75%, lalu urutan ke 3 pada kategori jawaban kurang baik (c) dengan persentase 2,08% dan selanjutnya kategori jawaban sangat tidak baik (d) dengan persentase 3,12%. Dari keseluruhan aspek pemberian motivasi pemberian kompensasi tergolong sangat tidak baik yaitu 23,96%.
- c. Aspek pemberian supervisi. Kategori jawaban tertinggi pada pernyataan sangat baik (a) dengan persentase 34,71%, selanjutnya kategori jawaban cukup baik (b) dengan persentase 23,60%, urutan ke 3 pada kategori jawaban kurang baik (c) dengan persentase 18,74% dan selanjutnya kategori jawaban sangat tidak baik (d) dengan persentase 22,90%. Dari keseluruhan aspek pemberian motivasi pada pemberian supervisi tergolong sangat tidak baik yaitu 34,71%.
- d. Aspek penghargaan atas prestasi guru. Kategori jawaban tertinggi pada pernyataan sangat baik (a) dengan persentase 56,93%, selanjutnya kategori jawaban cukup baik (b) dengan persentase 14,58%, urutan ke 3 pada kategori jawaban kurang baik (c) dengan persentase 9,72% dan selanjutnya kategori jawaban sangat tidak baik (d) 18,72%. Dari keseluruhan aspek pemberian motivasi pada aspek penghargaan tergolong cukup baik yaitu 56,93%.
- e. Aspek status dan tanggung jawab yang jelas. Kategori jawaban tertinggi pada pernyataan sangat baik (a) dengan persentase 44,16%, kategori jawaban cukup baik (b) dengan persentase 25,83%, urutan ke 3 pada kategori jawaban kurang baik (c) dengan persentase 4,10% dan selanjutnya kategori jawaban sangat tidak baik (d) dengan persentase 5,00. Dari keseluruhan aspek pemberian motivasi status dan tanggung jawab tergolong kurang baik yaitu 44,16%. Untuk lebih rincinya lihat Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Pemberian motivasi kepala sekolah secara keseluruhan di sekolah dasar negeri 001 Sungai Terab**

Indikator	N	Kategori Jawaban				
		SB %	CB %	KB %	STB %	KET

Lingkungan kerja yang menyenangkan	20	58,52	25,03	12,53	5,57	
Pemberian konpensasi	20	23,96	71,75	2,08	3,12	
Pemberian supervisi	20	34,71	23,60	18,74	22,90	
Penghargaan atas prestasi guru	20	56,93	14,58	9,72	18,27	
Status dan tanggung jawab yang jelas	20	44,16	25,83	4,10	5,00	
Rata-rata	20	43,60	32,16	9,43	11,06	

**Sumber: Data lapangan tahun 2021**

Keterangan: SB = Sangat Baik

CB = Cukup Baik

KB = Kurang Baik

STB = Sangat Tidak Baik

Berikut ini pernyataan dari responden yang berkenaan dengan aspek lingkungan kerja yang menyenangkan adalah:

- a. Sekitar 82,60%, Kepala Sekolah melenglapi buku paket seluruh mata pelajaran, 8,69% Kepala Sekolah melengkapi buku paket pada mata pelajaran tertentu saja, 8,69% Kepala Sekolah melengkapi buku-buku paket pada kelas tertentu saja dan 4,38% Kepala Sekolah melengkapi buku-buku paket apabila diminta guru.
- b. Sekitar 4,66%, Kepala Sekolah menyediakan alat bantu KBM untuk seluruh mata pelajaran, 37,50% Kepala Sekolah menyediakan alat bantu KBM untuk mata pelajaran tertentu saja, 20,83% Kepala Sekolah menyediakan alat bantu KBM untuk kelas tertentu saja dan 0% Kepala Sekolah menyediakan alat bantu KBM pada situasi tertentu saja.
- c. Sekitar 50,00%, setiap saat guru-guru menata kursi, meja dan almari dengan tepat, 37,50% setiap Cawu guru-guru menata kursi, meja dan almari dengan tepat, 8,33% setiap tahun ajaran baru guru-guru menata kursi, meja dan almari dengan tepat dan 4,16% hanya pada acara tertentu saja guru-guru menata kursi, meja dan almari dengan tepat sehingga memudahkan guru dalam kegiatan belajar mengajar.
- d. Sekitar 37,5%, hubungan Kepala Sekolah dengan guru harmonis karena setiap bulan sekali diadakan rapat, 33,33% hubungan Kepala Sekolah dengan guru harmonis karena dua bulan sekali diadakan rapat, 20,83% hubungan Kepala Sekolah dengan guru harmonis karena tiga bulan sekali diadakan rapat dan 16,66% hubungan Kepala Sekolah dengan guru harmonis karena empat bulan sekali diadakan rapat.
- e. Sekitar 75,00%, setiap hari lingkungan sekolah dibersihkan dan ditata, 8,33% sekali seminggu lingkungan sekolah dibersihkan dan ditata, 12,50% sekali dua minggu lingkungan sekolah dibersihkan dan ditata dan 4,17% sekali sebulan lingkungan sekolah dibersihkan dan ditata.
- f. Sekitar 33,33%, setiap upacara bendera diumumkan kelas yang paling bersih, 41,66% sekali sebulan diumumkan kelas yang paling bersih, 20,83% sekali dalam tiga bulan diumumkan kelas yang paling bersih dan 4,16% setiap semester wulan diumumkan kelas yang paling bersih.
- g. Sekitar 83,33%, setiap awal tahun ajaran baru diadakan rapat BP3 dengan wali murid, 8,30% sekali dalam tiga bulan diadakan rapat BP3 dengan wali murid, 8,30% sekali dalam dua bulan diadakan rapat BP3 dengan wali murid dan 0% sekali dalam empat bulan diadakan rapat BP3 dengan wali murid.
- h. Sekitar 37,50%, Kepala Sekolah menyediakan mesin kerja/alat bantu pada seluruh mata pelajaran, 45,83% Kepala Sekolah menyediakan mesin kerja/alat bantu pada pelajaran tertentu saja, 8,30% Kepala Sekolah menyediakan mesin kerja/alat bantu pada kelas tertentu saja dan 8,30% Kepala Sekolah menyediakan mesin kerja/alat bantu pelajaran pada waktu diperlukan.
- i. Sekitar 83,33%, sekolah memakai kurikulum nasional dan kurikulum muatan lokal yang ditetapkan oleh pemerintah, 4,16% sekolah memakai kurikulum nasional yang ditetapkan oleh pemerintah, 4,16% sekolah memakai kurikulum lokal yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan 8,30% sekolah memakai kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah setempat. Untuk lebih rincinya lihat pada lampiran 4.

Selanjutnya deskripsi jawaban dalam pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator lingkungan kerja secara keseluruhan ini tergolong cukup baik yaitu hanya 58,25%. Terlihat bahwa dari 20 orang responden yang memberikan jawaban untuk item pertanyaan 1 sebanyak 19 orang (82,60%)

untuk item nomor 5 adalah 18 orang (75,00%) untuk item nomor 7 sebanyak 20 orang (83,33%) dan untuk item nomor 9 sebanyak 20 orang (83,33%). Sedangkan item nomor 2, 3, 4, 6 dan nomor 8 jawaban responden kurang atau sangat tidak baik, artinya pemberian motivasi Kepala Sekolah pada item tersebut belum terpenuhi sebagai mana yang diharapkan.

Sementara apa bila dilihat secara keseluruhan dalam pemberian motivasi oleh Kepala Sekolah pada indikator lingkungan kerja yang menyenangkan ini, rata-rata sangat baik mencapai 58,25%, cukup baik 25,03%, kurang baik 12,53% dan sangat tidak baik 5,57%.

Berikut ini pernyataan dari responden yang berkenaan dengan aspek pemberian kompensasi adalah:

- a. Sekitar 29,16%, Kepala Sekolah memberikan tunjangan jabatan sekali dalam sebulan, lalu 66,66% Kepala Sekolah memberikan tunjangan jabatan sekali dalam tiga bulan, kemudian 4,16% Kepala Sekolah memberikan tunjangan jabatan sekali dalam empat bulan dan 0% Kepala Sekolah memberikan tunjangan jabatan sekali dalam enam bulan.
- b. Sekitar 29,16%, Kepala Sekolah memberikan tunjangan kesejahteraan sekali dalam sebulan, lalu 70,33% Kepala Sekolah memberikan tunjangan kesejahteraan sekali dalam tiga bulan, kemudian 0% Kepala Sekolah memberikan tunjangan kesejahteraan sekali dalam empat bulan, seterusnya 0% Kepala Sekolah memberikan tunjangan kesra sekali dalam enam bulan.
- c. Sekitar 12,50%, Kepala Sekolah memberikan tambahan gaji atau honor sekali dalam sebulan, lalu 83,33% Kepala Sekolah memberikan tambahan gaji atau honor sekali dalam tiga bulan, kemudian 0% Kepala Sekolah memberikan tambahan gaji atau honor sekali dalam empat bulan dan 4,16% Kepala Sekolah memberikan tambahan gaji atau honor sekali dalam enam bulan.
- d. Sekitar 25,00%, Kepala Sekolah memberikan uang kesejahteraan berupa material sekali dalam sebulan, lalu 66,66% Kepala Sekolah memberikan uang kesejahteraan berupa material sekali dalam tiga bulan, kemudian 0% Kepala Sekolah memberikan uang kesejahteraan berupa material sekali dalam empat bulan dan 8,33% Kepala Sekolah memberikan uang kesejahteraan berupa material sekali dalam enam bulan. Untuk lebih rincinya lihat pada lampiran 5.

Selanjutnya deskripsi jawaban dalam pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator pemberian kompensasi secara keseluruhan tergolong kurang baik yaitu hanya 23,96%. Terlihat bahwa dari 20 orang responden yang memberikan jawaban untuk item tersebut ternyata responden tidak ada yang menjawab kategori baik. Semua dari jawaban responden rata-rata kurang baik atau di bawah (55%). Hal ini dapat diindikasikan bahwa Kepala Sekolah kurang memperhatikan tingkat kesejahteraan guru-guru yang berupa pemberian material atau uang, dan tingkat disiplin kerja guru-guru jelas akan berpengaruh terhadap kegiatan belajar mengajar.

Sementara apa bila dilihat secara keseluruhan pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator pemberian kompensasi ini, rata-rata sangat baik mencapai 23,96%, cukup baik 71,75%, kurang baik 2,08% dan sangat tidak baik 3,12%.

Berikut ini pernyataan dari responden yang berkenaan dengan aspek pemberian supervisi adalah:

- a. Sekitar 75,00%, Kepala Sekolah mengadakan rapat dalam mengevaluasi kegiatan belajar mengajar sekali dalam satu cawu, kemudian 25,00% Kepala Sekolah mengadakan rapat dalam mengevaluasi kegiatan belajar mengajar sekali dalam sebulan, sedangkan rapat dalam mengevaluasi kegiatan belajar mengajar sekali dalam dua minggu 0% dan rapat dalam mengevaluasi kegiatan belajar mengajar sekali dalam seminggu 0%.
- b. Sekitar 29,16%, sekali sebulan Kepala Sekolah mengadakan rapat dan supervisi kelas, kemudian 16,66%, sekali dua bulan Kepala Sekolah mengadakan rapat dan supervisi kelas, lalu 25,00%, sekali tiga bulan Kepala Sekolah mengadakan rapat dan supervisi kelas dan 29,16%, sekali empat bulan Kepala Sekolah mengadakan rapat dan supervisi kelas.
- c. Sekitar 20,83%, Kepala Sekolah berpenampilan setiap saat, kemudian 20,83%, Kepala Sekolah berpenampilan yang baik dihadapan bawahan, seterusnya 25,00%, Kepala Sekolah berpenampilan pada saat tertentu dan 33,33%, Kepala Sekolah berpenampilan pada waktu diperlukan.
- d. Sekitar 16,66%, Kepala Sekolah melakukan supervisi dengan membuat instrumen tentang materi pembinaan disiplin kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, kemudian sekitar 33,33% Kepala Sekolah melakukan supervisi dengan membuat catatan khusus tentang prilaku guru dalam kegiatan belajar mengajar, seterusnya sekitar 20,80% Kepala Sekolah melakukan supervisi dengan memberikan teguran lisan terhadap guru yang tidak disiplin dalam kegiatan belajar mengajar dan

sekitar 29,16% Kepala Sekolah melakukan supervisi dengan teguran secara tertulis terhadap guru yang tidak disiplin dalam kegiatan belajar mengajar.

- e. Sekitar 41,66%, Kepala Sekolah memberikan pembinaan supervisi yang dititik beratkan pada sistematika rencana pembelajaran, kemudian 20,80%, Kepala Sekolah memberikan pembinaan supervisi yang dititik beratkan pada dalam kegiatan belajar mengajar, lalu 16,66%, Kepala Sekolah memberikan pembinaan supervisi yang dititik beratkan pada metodologi mengajar guru dan 20,80%, Kepala Sekolah memberikan pembinaan supervisi yang dititik beratkan pada evaluasi.
- f. Sekitar 25,00%, Kepala Sekolah melakukan supervisi kelas dengan melihat gairah kerja dan prilaku guru mengajar, kemudian 25,00%, Kepala Sekolah melakukan supervisi kelas dengan melihat kondisi kelas, lalu 25,00%, Kepala Sekolah melakukan supervisi kelas dengan melihat tata ruang kelas dan 25,00%, Kepala Sekolah melakukan supervisi kelas dengan melihat keadaan murid. Untuk lebih rincinya lihat pada lampiran 6.

Selanjutnya deskripsi jawaban pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator pemberian supervisi pada umumnya tergolong kurang baik 34,71%. Terlihat bahwa dari 20 orang responden yang memberikan jawaban untuk item pertanyaan no. 14 s/d 19 rata-rata kurang baik

Sementara apa bila dilihat secara keseluruhan pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator pemberian supervisi ini, rata-rata sangat baik mencapai sekitar 34,71%, cukup baik sekitar 23,60%, kurang baik sekitar 18,37% dan sangat tidak baik sekitar 22,90%.

Berikut ini pernyataan dari responden yang berkenaan dengan aspek penghargaan atas prestasi kerja guru adalah:

- a. Sekitar 62,50%, Kepala Sekolah memberikan promosi jabatan kepada guru yang mempunyai masa kerja sepuluh tahun, kemudian 16,67% Kepala Sekolah memberikan promosi jabatan kepada guru yang mempunyai masa kerja delapan tahun, 12,50% Kepala Sekolah memberikan promosi jabatan kepada guru yang mempunyai masa kerja enam tahun dan 8,33% Kepala Sekolah memberikan promosi jabatan kepada guru yang mempunyai masa kerja lima tahun.
- b. Sekitar 62,50%, Kepala Sekolah memberikan kenaikan pangkat terhadap guru-guru rata-rata nilai DP3 delapan, kemudian 37,50% Kepala Sekolah memberikan kenaikan pangkat terhadap guru-guru rata-rata nilai DP3 tujuh, selanjutnya 0% Kepala Sekolah memberikan kenaikan pangkat terhadap guru-guru rata-rata nilai DP3 enam dan 0% Kepala Sekolah memberikan kenaikan pangkat terhadap guru-guru rata-rata nilai DP3 lima.
- c. Sekitar 70,83%, Kepala Sekolah memberikan kesempatan terhadap guru untuk melanjutkan pendidikan dengan masa kerja sepuluh tahun dan pangkat atau golongan III/b, kemudian sekitar 12,50% Kepala Sekolah memberikan kesempatan terhadap guru untuk melanjutkan pendidikan dengan masa kerja delapan tahun dan pangkat atau golongan III/a, selanjutnya sekitar 8,33% Kepala Sekolah memberikan kesempatan terhadap guru untuk melanjutkan pendidikan dengan masa kerja enam tahun dan pangkat atau golongan II/d, dan sekitar 8,33% Kepala Sekolah memberikan kesempatan terhadap guru untuk melanjutkan pendidikan dengan masa kerja lima tahun dan pangkat atau golongan II/c.
- d. Sekitar 83,30%, Kepala Sekolah memberikan kesempatan pelatihan atau kursus terhadap guru yang prestasi mengajar tinggi dengan masa kerja sepuluh tahun, kemudian 8,33% Kepala Sekolah memberikan kesempatan pelatihan atau kursus terhadap guru yang prestasi mengajar tinggi dengan masa kerja delapan tahun, selanjutnya 8,33% Kepala Sekolah memberikan kesempatan pelatihan atau kursus terhadap guru yang prestasi mengajar tinggi dengan masa kerja tujuh tahun dan 0% Kepala Sekolah memberikan kesempatan pelatihan atau kursus terhadap guru yang prestasi mengajar tinggi dengan masa kerja enam tahun.
- e. Sekitar 41,67%, Kepala Sekolah memberikan piagam penghargaan terhadap guru yang berprestasi mengajar karena hasil belajar murid setiap tahun naik, kemudian 0% Kepala Sekolah memberikan piagam penghargaan terhadap guru yang berprestasi mengajar karena hasil belajar murid setiap cawu naik, selanjutnya 33,33% Kepala Sekolah memberikan piagam penghargaan terhadap guru yang berprestasi mengajar karena hasil belajar murid setiap evaluasi naik, dan 25,00% Kepala Sekolah memberikan piagam penghargaan terhadap guru yang berprestasi mengajar karena hasil belajar murid setiap hari naik.
- f. Sekitar 20,83% Kepala Sekolah memberikan pujian dan penghargaan sekali dalam tiga bulan, kemudian 0% Kepala Sekolah memberikan pujian dan penghargaan sekali dalam empat bulan, selanjutnya 33,33% Kepala Sekolah memberikan pujian dan penghargaan sekali dalam lima bulan

dan 25% Kepala Sekolah memberikan pujian dan penghargaan sekali dalam enam bulan. Untuk lebih rincinya lihat pada lampiran 7.

Selanjutnya deskripsi jawaban pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator penghargaan atas prestasi kerja guru pada umumnya tergolong cukup baik 56,93%. Terlihat bahwa dari 6 pertanyaan dari item ini, 4 diantaranya cukup baik (56,93%), yaitu nomor 20, 21, 22, 23. Sedangkan item nomor 20, 25, jawaban responden kurang atau sangat tidak baik, artinya pemberian motivasi Kepala Sekolah pada item tersebut belum terpenuhi sepenuhnya.

Sementara apa bila dilihat secara keseluruhan pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator penghargaan atas prestasi kerja guru ini, rata-rata sangat baik mencapai 56,93%, cukup baik 14,58%, kurang baik 9,72% dan sangat tidak baik sekitar 18,72%.

Berikut ini pernyataan dari responden yang berkenaan dengan aspek status dan tanggung jawab yang jelas adalah:

- a. Sekitar 33,33%, Kepala Sekolah memberikan kedudukan terhadap guru sebagai wakil Kepala Sekolah bagi guru yang mempunyai dedikasi mengajar tinggi, kemudian 50,00% Kepala Sekolah memberikan kedudukan terhadap guru sebagai wali kelas bagi guru yang mempunyai dedikasi mengajar tinggi, selanjutnya 4,16% Kepala Sekolah memberikan kedudukan terhadap guru sebagai guru bidang studi bagi guru yang mempunyai dedikasi mengajar tinggi dan 12,50% Kepala Sekolah memberikan kedudukan terhadap guru sebagai guru kelas bagi guru yang mempunyai dedikasi mengajar tinggi.
- b. Sekitar 83,33%, Kepala Sekolah memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan guru dengan masa tugas satu tahun, kemudian 16,67% Kepala Sekolah memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan guru dengan masa tugas enam bulan, selanjutnya 0% Kepala Sekolah memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan guru dengan masa tugas empat bulan dan 0% Kepala Sekolah memberikan tugas yang sesuai dengan tingkat kemampuan guru dengan masa tugas tiga bulan.
- c. Sekitar 54,16%, Kepala Sekolah membimbing guru-guru sekali dalam sebulan, kemudian 20,83%, Kepala Sekolah membimbing guru-guru sekali dalam dua minggu, selanjutnya 12,50%, Kepala Sekolah membimbing guru-guru sekali dalam seminggu dan 12,50%, Kepala Sekolah membimbing guru-guru setiap saat.
- d. Sekitar 50,00%, Kepala Sekolah mengakui prestasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, apabila guru tersebut mempunyai dedikasi mengajar yang tinggi dan memperoleh nilai setiap semester sembilan, kemudian 41,67% Kepala Sekolah mengakui prestasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, apabila guru tersebut mempunyai dedikasi mengajar yang tinggi dan memperoleh nilai setiap semester delapan, selanjutnya 8,33% Kepala Sekolah mengakui prestasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, apabila guru tersebut mempunyai dedikasi mengajar yang tinggi dan memperoleh nilai setiap semester tujuh serta 0% Kepala Sekolah mengakui prestasi kerja guru dalam kegiatan belajar mengajar, apabila guru mempunyai dedikasi mengajar yang tinggi dan memperoleh nilai setiap semester enam.
- e. Sekitar 100%, Kepala Sekolah memberikan tugas dan wewenang kepada guru-guru secara bergiliran selama satu tahun, kemudian 0% Kepala Sekolah memberikan tugas dan wewenang kepada guru-guru secara bergiliran selama satu semester, 0% Kepala Sekolah memberikan tugas dan wewenang kepada guru-guru secara bergiliran selama dua cawu dan 0% Kepala Sekolah memberikan tugas dan wewenang kepada guru-guru secara bergiliran selama empat semester. Untuk lebih rincinya lihat pada lampiran 8.

Selanjutnya deskripsi jawaban pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator Status dan tanggung jawab yang jelas dikategorikan kurang baik yaitu 44,16%. Terlihat bahwa dari 20 orang responden yang memberikan jawaban untuk item ini, hanya nomor 27 dan 30 yang memberikan jawaban sangat baik yaitu 83,33% dan 100%. Untuk item nomor 26, 28 dan 29 jawaban responde kurang baik yaitu 33,3%, 54,16% dan 50,00%.

Sementara apa bila dilihat secara keseluruhan pemberian motivasi Kepala Sekolah pada indikator status dan tanggung yang jelas, rata-rata sangat baik mencapai 44,16%, cukup baik 25,83%, kurang baik 4,10% sangat tidak baik 5,00%.

## **Pembahasan**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang disajikan pada Bab IV bagian A dan B, maka berikut ini dapat dilihat dalam analisis lebih lanjut ke dalam pembahasan.

## 1. Lingkungan Kerja yang Menyenangkan

Persentase pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru pada indikator lingkungan kerja rata-rata cukup baik, adapun persentase secara keseluruhan mencapai 58,25%. Berdasarkan dari persentase diatas, faktor lingkungan kerja masih perlu menjadi perhatian kepala sekolah agar guru-guru lebih termotivasi dan tenang dalam menjalankan tugas kegiatan belajar mengajar setiap hari.

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar guru yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Seperti diungkapkan oleh Saydam (1996: 266) lingkungan kerja yang baik itu adalah lingkungan kerja yang meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat sekitar lingkungan sekolah tersebut berada.

Berdasarkan dari uraian diatas membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang terhadap kegiatan belajar mengajar, disamping itu guru yang mengajar dalam kelas akan lebih betah apabila kepala sekolah dapat memperhatikan keadaan ruangan kelas.

## 2. Pemberian Konpensasi

Persentase pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru pada indikator ini adalah kurang baik. Hal ini menunjukkan persentase yang diperoleh adalah hanya mencapai 23,96%. Konpensasi ini menyangkut materi atau uang yang merupakan modal utama yang memberikan motivasi bagi guru untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Seperti dikemukakan oleh Nawawi (1996: 129) Pemberian konpensasi berupa tambahan diluar gaji atau honorarium sesuai dengan kebutuhan hidup sehari-hari, sekurang-kurangnya untuk pengadaan pangan, merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh kepala sekolah agar guru-guru lebih termotivasi untuk mengajar.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa materi atau uang merupakan hal yang paling mendasar yang dibutuhkan oleh guru-guru dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Untuk itu peranan kepala sekolah disini adalah memperhatikan serta dapat mengusahakan bagaimana caranya agar guru-guru dapat menerima tambahan uang diluar gaji yang mereka terima setiap bulannya. Karena dengan adanya tambahan diluar gaji tadi, diharapkan tingkat motivasi mengajar guru akan lebih baik.

## 3. Pemberian Supervisi

Persentase pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru pada indikator pemberian supervisi adalah kurang baik. Hal ini menunjukkan persentase yang diperoleh adalah hanya mencapai 34,71%. Namun apabila kita melihat persentase tersebut, Kepala sekolah betul-betul harus maksimal memberikan supervisi kepada guru-guru, karena supervisi ini merupakan pembinaan secara terus menerus dari kepala sekolah terhadap guru-guru agar kegiatan belajar mengajar dapat berjalan dengan baik. Seperti dikemukakan oleh Sahartian (1982: 18)

Pemberian supervisi adalah usaha dari petugas-petugas sekolah dalam memimpin guru-guru dan petugas lainnya, dalam memperbaiki pengajaran, kegiatan belajar mengajar termasuk menstimulir, menyeleksi pertumbuhan jabatan dan perkembangan guru-guru dan merevisi tujuan-tujuan pendidikan, bahan-bahan pengajaran dan metode mengajar serta evaluasi mengajar kearah yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Dengan demikian jelasnya, bahwa supervisi ini merupakan suatu bimbingan yang dilakukan oleh kepala sekolah secara terus menerus, sehingga guru-guru dapat memperbaiki diri dalam meningkatkan mutu pendidikan.

## 4. Penghargaan atas Prestasi Kerja Guru

Persentase pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru pada indikator penghargaan atas prestasi kerja guru adalah cukup baik. Hal ini menunjukkan persentase yang diperoleh adalah mencapai 56,93%. Dari hasil yang diperoleh atas penghargaan prestasi kerja guru ini, masih perlu pemberahan oleh kepala sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus memperhatikan penghargaan apa yang pantas diberikan kepada guru-guru yang dapat meningkatkan disiplin kerja dalam kegiatan belajar mengajar setiap hari. Seperti dikemukakan oleh Manullang (1992: 151)

Guru yang melaksanakan tugas dengan baik dengan mengorbankan jiwa dan raga, maka dari itu peranan kepala sekolah disini adalah memperhatikan keadaan guru tersebut serta memberikan jaminan karir, promosi jabatan, mempermudah kenaikan pangkat, kesempatan untuk mengembangkan potensi diri atau penghargaan lainnya yang dapat meningkatkan motivasi mengajar dan tingkat disiplin kerja guru ke arah yang lebih baik.

Dengan memperhatikan uraian diatas, guru yang mengajar dengan baik dan tekun, maka kepala sekolah dapat mempertimbangkan untuk memberikan penghargaan berupa non material, sehingga tingkat motivasi mengajar guru-guru akan lebih baik dan disiplin kerja juga diharapkan akan lebih baik pula.

### **5. Status dan Tanggung Jawab yang Jelas**

Persentase pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru adalah 44,16%, artinya pemberian motivasi pada indikator ini adalah kurang baik. Kepala sekolah harus lebih memperhatikan lagi guru-guru dan memberikan tugas dan wewenang sesuai dengan tingkat dan kemampuan. Hal ini dikemukakan Saydam (1996: 268):

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap guru dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga mengharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan, ataupun kedudukan, orang akan merasa dirinya dipercaya, apabila diberi tanggung jawa, wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan sehari-hari.

Dari uraian diatas jelaslah bahwa kepala sekolah dapat memperhatikan dan memberikan tugas-tugas yang jelas terhadap guru-guru sesuai dengan tingkat kemampuan yang dimilikinya, sehingga tingkat disiplin guru akan lebih baik dan tujuan pendidikan yang diharapkan dapat terwujud.

Memperhatikan dari keseluruhan aspek indikator lingkungan kerja, pemberian kompensasi, pemberian supervisi, penghargaan atas prestasi kerja guru serta status dan tanggung jawab yang jelas secara keseluruhan tentang pemberian motivasi Kepala Sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri SDN 001 Sungai Terab persentasenya kurang baik yaitu hanya sekitar 43,60%. Hal ini sesuai pula yang dikemukakan oleh Arikunto (1996: 204), ..... Responden yang memperoleh nilai persentase antara 40%-55% dapat dikategorikan kurang baik .

### **SIMPULAN**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara umum tingkat pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri SDN 001 Sungai Terab adalah kurang baik, yaitu persentasenya hanya 43,60%. Artinya kepala sekolah lebih memperhatikan lagi tingkat kebutuhan yang dinginkan oleh guru-guru dalam kegiatan belajar mengajar, baik itu kebutuhan material maupun non material sehingga tingkat persentase lebih baik lagi.
- b. Sedangkan persentase cukup baik atau sedang dalam pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri SDN 001 Sungai Terab adalah terdapat pada indikator lingkungan kerja yang menyenangkan 58,25%, dan indikator penghargaan atas prestasi kerja guru 56,93%.
- c. Persentase indikator yang kurang baik atau rendah dalam pemberian motivasi kepala sekolah untuk meningkatkan disiplin kerja guru di sekolah dasar negeri SDN 001 Sungai Terab adalah indikator pemberian kompensasi sekitar 23,96% indikator pemberian supervisi sekitar 34,71% dan indikator status dan tanggung jawab 44,16%. Artinya pemberian motivasi kepala sekolah pada ketiga indikator ini perlu perhatian khusus dari kepala sekolah agar tingkat persentase lebih baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

----- (1997). Statistik Pendidikan. Bandung: Alfabeta.  
----- (1996). Administrasi Sekolah. Jakarta: Ghalia Indonesia.  
Arikunto, (2018). Statistik Pendidikan. Jakarta. Bumi Aksara.  
Atmosudirdjo, Prajudi. (2000). Pengambilan keputusan. Jakarta: Ghalia Indonesia.  
Ekosusilo, Madyo, Dkk. (2000). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Semarang: Dharma Priza.

Fachrial, E. (2020). MANAJEMEN LULUSAN BERBASIS PEMBELAJARAN ONLINE (DARING). Pena Persada.

Gunawan, Ary, H. Dkk. (2016). Administrasi Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.

Hadyaningrat, Soewarno. (1996). Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta: Gunung Agung.

Hasibuan, S. P. Melayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung.

Haudi, H. Y., & Wijoyo, H. (2020). Sumber Daya Manusia dan New Normal Pendidikan. Solok: Insan Cendekia Mandiri.

IKIP Malang. (1996). Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. Malang: IKIP malang

Kartono, Kartini. (1982). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Wali

Mangkunegara, Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Manullang.M. (1992). Dasar-dasar Manajemen. Jakarta: Ghalia Indonesia

Nawawi, Hadari. (1997). Administrasi Pendidikan. Jakarta: Gunung Agung.

Purwanto, Ngahim. (1996). Psikologi Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya

Sahertian, dkk. (1982). Prinsip dan Tehnik Supervisi Pendidikan. Surabaya: Usaha nasional.

Saydam, Couzali. (1996). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gunung Agung

Siagian. Sondang. P. (2000). Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Bumi Angkasa.

Soetopo. (1982). Administrasi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional.

Sugiyono, (1996), Statistik Pendidikan. Bandung: Alfabeta

Sutaryadi. (1993). Administrasi Pendidikan. Surabaya: Usaha Nasional

Sutisna, Oeteng. (1983). Administrasi Pendidikan. Bandung: Angkasa.

Tim Dosen MKDK IKIP Bandung. (1994). Pengelolaan Pendidikan. Bandung. IKIP Bandung.

Wahjosumidjo. (1994). Kepemimpinan dan Motivasi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wijoyo, H. (2021). Manajemen Pembiayaan Pendidikan. Insan Cendekia Mandiri.

Wijoyo, H. (2021). TOTAL QUALITY MANAGEMENT DALAM PENDIDIKAN. Available at SSRN 3937098.

Wijoyo, H. (Ed.). (2021). Strategi pembelajaran. Insan Cendekia Mandiri.

Wijoyo, H., & Indrawan, I. (2020). Model pembelajaran menyongsong new era normal pada lembaga paud di riau. JS (Jurnal Sekolah) Universitas Negeri Medan, 4 (3), 205–212.

Winardi. (2014). Manajemen Konflik. Bandung: Bandar Maju.