

## Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Balongsari di Kota Mojokerto

Sudarnice<sup>1\*</sup>, Yulia Mayang Saputri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sembilanbelas November Kolaka; [sudarnice@usn.ac.id](mailto:sudarnice@usn.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Terbuka; [043469491@ecampus.ut.ac.id](mailto:043469491@ecampus.ut.ac.id)

\* Correspondence: [sudarnice@usn.ac.id](mailto:sudarnice@usn.ac.id);

### Abstrak:

Penilaian kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri (SDN) Balongsari Kota Mojokerto menggunakan Rubrik observasi kinerja guru Penerapan disiplin Positif (RPP) pada bulan Januari – Juni 2024, diketahui terdapat tiga guru memiliki nilai rata-rata dibawah kriteria ketuntasan minimal 70 yang masing-masing memiliki nilai 63.3; 33.3; dan 60 yang mengartikan kinerja guru belum optimal. Berdasarkan permasalahan tersebut, dilakukan analisis bertujuan mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SDN Balongsari Kota Mojokerto. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dan analisis regresi linear dengan 3 variabel, yakni Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y). Sampel penelitian yakni 30 responden guru SDN Balongsari Kota Mojokerto dengan proses pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner yang disebar menggunakan Google Form dan pengolahan data menggunakan Aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p values 0178 dan T-Statistic 0.923, dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai p values 0.102 dan T-Statistic 1.273.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan; motivasi kerja; dan kinerja

---

### 1. Pendahuluan

Pemimpin Lembaga Pendidikan, seorang kepala sekolah mempunyai peranan krusial dalam konteks peningkatan kualitas dan memberdayakan sumber daya di sekolah. Erat kaitannya mutu seorang kepala sekolah dapat meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah telah maksimal dimulai dari upaya peningkatan profesionalisme guru, antara lain dengan memberikan pelatihan, melakukan penilaian dan evaluasi guru, mengadakan pembinaan individu dan kelompok (rapat bersama) serta menjalin hubungan kerjasama yang baik di antara guru, siswa maupun seluruh komunitas sekolah pada umumnya, (Kartini et al., 2022). Dalam peningkatan kinerja guru, Kepala Sekolah membuat Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM), Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS), dan Rencana Kerja Tahunan Sekolah (RKTS). Cara peningkatan SDM di sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah memiliki peranan krusial pada peningkatan kualitas SDM yang memang perlu dilaksanakan dengan matang (Abrori & Muali, 2020). Salah satu peranan dengan optimalisasi peran kepala sekolah. Sebagai pengelola, kepala sekolah mempunyai penugasan pengembangan kinerja personel, dalam hal utama peningkatan kompetensi professional bawahannya (Zikri & Ustman, 2024).

Gaya Kepemimpinan dalam Pendidikan menjadi kunci dalam pelaksanaan pendidikan yang efektif serta aspek yang penting sekali dalam peningkatan kinerja guru guna mencapai tujuan sekolah (Yanti, 2019). Kepala sekolah harus memiliki kreativitas, kepemimpinan

motivasi dan kepemimpinan yang efektif untuk menggerakkan seluruh guru, dan staf sesuai fungsi dan perannya dan secara efektif. Kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan dalam memimpin akan berdampak kepada kinerja guru serta dalam hal menciptakan suasana lingkungan sekolah yang kondusif. Karena itu gaya kepemimpinan yang digunakan haruslah tepat. Kepala sekolah akan mengetahui kegiatan yang berjalan lancar dan kegiatan yang dirasa kurang berjalan. Kinerja guru yang maksimal mampu meningkatkan kualitas yang lebih baik dalam pendidikan (Dina, et al, 2022). Kepemimpinan seorang pemimpin di sekolah akan berdampak pada kinerja guru dan akan memiliki dampak terhadap prestasi siswa tersebut. Selain itu juga peran kepemimpinan kepala sekolah dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru (Jamaluddin et al., 2022)

Motivasi bersumber dari motivasi internal dan motivasi eksternal. Motivasi adalah alat atasan agar bawahan mau bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Dalam hal ini, manajer adalah kepala sekolah dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan polanya masing-masing yang menonjol (Daud & Nurachadijat, 2023). Motivasi yang baik dari atasan atau kepala sekolah memiliki peranan krusial untuk memberikan dorongan kepada guru, karenanya dengan adanya motivasi kepala sekolah yang baik, kinerja guru diharapkan akan meningkat menjadi lebih baik. Mengingat cukup beratnya tugas seorang guru, maka sudah sepantasnya guru mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Hal ini penting, karena seorang guru akan menghasilkan kinerja yang baik jika mempunyai kemampuan yang baik serta memiliki motivasi kerja yang cukup.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menguasai materi, metode, dan media pembelajaran, serta dalam berinteraksi dengan peserta didik, orang tua, dan masyarakat. Kinerja guru dapat diukur melalui berbagai instrumen, seperti Ujian Kompetensi Guru (UKG), Pendidikan Profesi Guru (PPG), Ujian Nasional (UN), dan Program for International Student Assessment (PISA). Namun, hasil dari instrumen-instrumen tersebut menunjukkan bahwa kompetensi guru di Indonesia masih rendah, (Makassar, 2024). Hasil UKG tahun 2015 sampai 2022 menunjukkan bahwa secara nasional guru di Indonesia tidak mencapai nilai minimum dari 55, (Fikria et al., 2022); (Hilmiatussadiyah et al., 2024). Hasil PPG gelombang 2 tahun 2022/2023 sebanyak 12.866 orang diumumkan status kelulusannya dari Peserta seleksi tes substantif sebanyak 28.069 peserta dengan jumlah peserta yang hadir mengikuti tes sebanyak 25.858 peserta dan yang tidak hadir sebanyak 2.211 peserta. Hasil UN tahun 2022 juga menunjukkan bahwa rata-rata nilai guru di Indonesia adalah 54,6, yang masih di bawah standar minimal 55. Hasil PISA tahun 2022 juga menempatkan Indonesia pada peringkat ke-72 dari 79 negara yang berpartisipasi, dengan skor rata-rata 371, yang jauh di bawah rata-rata OECD 487.

Penilaian kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Balongsari Kota Mojokerto menggunakan Rubrik observasi kinerja guru Penerapan disiplin Positif dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan 3 indikator nilai, yakni penerapan disiplin positif, media pembelajaran, dan kesepakatan kelas. Wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SDN Balongsari Kota Mojokerto, penilaian RPP kepada 6 guru pada bulan Januari – Juni 2024, diketahui terdapat tiga guru yang memiliki nilai rata-rata dibawah kriteria ketuntasan minimal 70 yang masing-masing memiliki nilai 65; 42,5; dan 62,5 yang menandakan kinerja ketiga guru tersebut belum optimal.

**Tabel 1.** Penilaian kinerja guru Sekolah Dasar Negeri (SDN) Balongsari

Guru	Penerapan Disiplin Positif	Media Pembelajaran	Kesepakatan Kelas	KKM	Nilai Rata-rata
Guru 1	40	80	70	70	65
Guru 2	30	40	30	70	42,5
Guru 3	50	60	70	70	62,5
Guru 4	60	80	70	70	70

Guru 5	70	80	70	70	72,5
Guru 6	90	90	90	70	85

Banyak penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa peran gaya kepemimpinan dari Kepala Sekolah dan motivasi guru dapat berpengaruh positif terhadap kinerja guru seperti (Andari et al., 2024); (Sulisna et al., 2024); (Sarianae & Prasetyo, 2022); (Darsono, 2020); (Karo et al., 2020); (Majidah et al., 2020); (Kustanto et al., 2021); (Muhtar et al., 2024), namun menurut Jumarpati & Dewi, (2023); Fau et al., (2022); (Aziz & Putra, 2022); dan Hidayani et al. (2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan dari Kepala Sekolah dan motivasi guru tidak dapat pengaruh positif terhadap kinerja guru.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada setiap kepala sekolah akan memberikan dampak pada semua aspek termasuk kinerja guru. Menurut (Karo et al., 2020) tinggi rendahnya profesionalisme guru Penjas tingkat SMK di Kabupaten Serdang Bedagai didukung oleh banyak faktor antara lain Kepemimpinan Kepala Sekolah yang baik. Pimpinan yang baik dan mampu bekerja sama dengan para guru dapat mendorong untuk lebih meningkatkan kinerja tenaga pengajar SMP Negeri 9 Jambi, (Darsono, 2020). Semakin kompleks gaya kepemimpinan yang di laksanakan maka makin meningkat pula tingkat kinerja guru, dan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi, (Kustanto et al., 2021). Hal ini diperkuat oleh (Harmendi et al., 2021) yang menjelaskan bahwa. Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang, artinya semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik juga kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Berdasarkan hal ini penulis dapat merumuskan hipotesis yaitu **H<sub>1</sub>: Di duga gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja Guru**

Motivasi yang kondusif pada setia guru dapat memberikan efek positif terhadap kinerja guru. Penelitian (Harmendi et al., 2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang, artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik juga kinerja guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang. Semakin tinggi motivasi seorang guru, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang, (Sulisna et al., 2024). Selanjutnya diperkuat oleh penelitian dari (Kustanto et al., 2021) bahwa semakin besar motivasi yang ada pada diri seorang guru maka makin besar pula kinerja guru tersebut, dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Berdasarkan hal ini penulis dapat merumuskan hipotesis yaitu **H<sub>2</sub>: Di duga motivasi guru (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja Guru.**

## 2. Hasil Penelitian

### 2.1. Uji Validitas

Validitas diuji dengan membandingkan nilai r yang dihitung dengan nilai r yang tercantum dalam tabel. jika nilai r yang dihitung lebih besar dari nilai r yang tercantum dalam tabel, maka variabel tersebut dianggap valid; sebaliknya, jika nilai r yang dihitung lebih kecil dari nilai r tabel, maka variabel dianggap tidak valid (Widodo et al., 2023). Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau 0,05 dalam distribusi statistik nilai r table (Yusup, 2018). Pada penelitian ini jumlah sampel atau N = 30, maka df = N (30) - 2 = 28. Maka rtabel pada  $\alpha$  0,05 dengan df 28 diperoleh nilai sebesar 0.3061. Hasil uji validitas data yang diolah diketahui seluruh item dari variabel adalah valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Korelasi (r hitung) / Loading Factor	r tabel	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)</b>			
X1.1	0.865	0.3061	Valid
X1.2	0.836	0.3061	Valid
X1.3	0.849	0.3061	Valid
X1.4	0.783	0.3061	Valid

Variabel	Nilai Korelasi (r hitung) / Loading Factor	r tabel	Keterangan
X1.5	0.933	0.3061	Valid
X1.6	0.779	0.3061	Valid
X1.7	0.881	0.3061	Valid
X1.8	0.877	0.3061	Valid
X1.9	0.723	0.3061	Valid
X1.10	0.855	0.3061	Valid
<b>Motivasi Kerja (X2)</b>			
X2.1	0.850	0.3061	Valid
X2.2	0.922	0.3061	Valid
X2.3	0.816	0.3061	Valid
X2.4	0.948	0.3061	Valid
X2.5	0.800	0.3061	Valid
X2.6	0.860	0.3061	Valid
X2.7	0.833	0.3061	Valid
X2.8	0.751	0.3061	Valid
X2.9	0.892	0.3061	Valid
X2.10	0.745	0.3061	Valid
<b>Kinerja Guru (Y)</b>			
Y.1	0.967	0.3061	Valid
Y.2	0.828	0.3061	Valid
Y.3	0.883	0.3061	Valid
Y.4	0.854	0.3061	Valid
Y.5	0.857	0.3061	Valid
Y.6	0.903	0.3061	Valid
Y.7	0.769	0.3061	Valid
Y.8	0.841	0.3061	Valid
Y.9	0.879	0.3061	Valid
Y.10	0.901	0.3061	Valid

## 2.2. Uji Reliabilitas

Dasar pengambilan keputusan dilakukan dengan uji statistic Cronbach Alpha. Dalam pengujian ini kuesioner dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,70, (Yusup, 2018). Hasil uji reliabilitas diketahui seluruh variabel adalah reliabel.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0.930	Variabel Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.929	Variabel Reliabel
Kinerja Guru (Y)	0.938	Variabel Reliabel

## 2.3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan pada uji t terbagi menjadi 2 sebagai berikut:

1. Membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 0,05
  - a. Signifikansi < 0,05 artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
  - b. Signifikansi > 0,05 artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y
2. Membandingkan nilai t hitung dengan t *table*
  - a. Nilai t hitung > t *table* artinya variabel X berpengaruh terhadap variabel Y
  - b. Nilai t hitung < t *table* artinya variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y

Signifikansi yang digunakan yakni 5% atau 0,05 pada distribusi nilai t-table statistik.

Pada penelitian ini jumlah sampel atau N = 30, maka df = N (30) - 2 = 28. Maka t-tabel pada  $\alpha$  0,05 dengan df 28 diperoleh nilai sebesar 1.701.

**Tabel. 4** Hasil Uji Hipotesis

Original	Sample	Standard Deviation	T Statistics	P Values
----------	--------	--------------------	--------------	----------

	<i>Sample (O)</i>	<i>Mean (M)</i>	<i>(STDEV)</i>	<i>(O/STDEV)</i>	
X1 □ Y	-0.302	-0.196	0.328	0.923	0.178
X2 □ Y	0.326	0.292	0.256	1.273	0.102

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Hipotesis H1 – nilai *p values* X1 (Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah) terhadap Y (Kinerja Guru) sebesar  $0.178 > 0.05$ , dan nilai T-Statistic  $0.923 > t$  tabel 1.701. Kesimpulannya adalah hipotesis H1 ditolak yang berarti Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru.
2. Hipotesis H2 – nilai *p values* X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) sebesar  $0.102 > 0.05$  dan nilai T-Statistic  $1.273 > t$  tabel 1.701. Kesimpulannya adalah hipotesis H2 ditolak yang berarti Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Hipotesis H1 menyatakan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Jumarpati & Dewi, (2023); Fau et al., (2022) yang menjelaskan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini berarti bahwa antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Balongsari Kota Mojokerto tidak adanya hubungan signifikan. Fenomena ini terjadi karena beberapa faktor yakni: (1) Kepemimpinan yang Kurang Tepat: Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak sesuai dengan kebutuhan atau harapan guru-guru di sekolah tersebut. Jika gaya kepemimpinan terlalu otoriter atau terlalu longgar, hal ini dapat mengurangi efektivitasnya dalam mempengaruhi kinerja guru, (Hariyadi et al., 2023); (2) Kondisi Eksternal: Faktor eksternal seperti kurikulum, kebijakan pendidikan, fasilitas sekolah, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja guru daripada gaya kepemimpinan kepala sekolah, (Setiyati et al., 2024); (3) Variasi Individu: Setiap guru memiliki tingkat respons yang berbeda terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah. Beberapa guru lebih termotivasi oleh insentif lain seperti kenaikan pangkat, Irianty & Sholeh (2023) dan penghargaan (Kurniawan et al., 2021).

Hipotesis H2 menyatakan Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hidayani et al. (2024) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Balongsari Kota Mojokerto. Fenomena ini terjadi karena beberapa faktor yakni: (1) Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik: motivasi kerja yang diukur dalam penelitian ini lebih banyak berfokus pada motivasi ekstrinsik (seperti gaji, bonus, dan insentif material lainnya), sementara guru-guru tersebut lebih termotivasi oleh faktor intrinsik seperti rasa kepuasan dari mengajar, dedikasi terhadap siswa, dan tujuan pribadi dalam pendidikan, (Rohmah, 2021); (2) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan: Guru memerlukan lebih banyak pelatihan dan pengembangan profesional untuk meningkatkan kinerja mereka, bukan hanya motivasi kerja. Tanpa pelatihan yang memadai, motivasi kerja saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja, (Royani, 2022); (3) Lingkungan Kerja: Kondisi dan budaya kerja di sekolah tersebut belum sepenuhnya mendukung motivasi yang tinggi. Misalnya, jika ada ketidakpuasan dengan manajemen sekolah, kebijakan, atau rekan kerja, hal ini dapat menghalangi dampak positif motivasi kerja terhadap kinerja, (Djafar et al., 2021).

### 3. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian dan informasi yang didapatkan menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga dapat disimpulkan semakin meningkatnya atau menurunnya gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja guru SDN Balongsari Kota

Mojokerto. Alasan potensial hal ini terjadi karena beberapa hal seperti kepemimpinan yang kurang cocok, adanya faktor luar, dan perbedaan individu.

2. Motivasi kerja tidak memiliki signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga dapat disimpulkan semakin meningkatnya atau menurunnya motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja guru SDN Balongsari Kota Mojokerto. Alasan potensial hal ini terjadi karena beberapa hal seperti motivasi intrinsik vs ekstrinsik, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja

Penelitian ini memiliki keterbatasan objek penelitian yang hanya dilakukan pada guru di SDN Balongsari di Kota Mojokerto. Hal ini dapat menjadi saran untuk peneliti selanjutnya dengan mengarahkan peneliti pada objek penelitian yang lebih luas dan sampel yang banyak. Selain itu juga dapat menambahkan variabel lain yang mungkin juga mempengaruhi banyak hal dalam penelitian ini seperti budaya, kepuasan dan komitmen organisasi dari setiap guru baik guru PPPK atau guru PNS, (Sudarnice, 2020).

## Referensi

- Abrori, M., & Muali, C. (2020). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JUMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1*(2). <https://doi.org/10.33650/jumpa.v1i2.1200>
- Andari, Y., Rambe, M., & Maryadi. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalan Kabupaten Serdang Bedagai. 2, 52–59.*
- Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Pada SD Kartika 1-11 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 2*(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains, 1*(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>
- Daud, D., & Nurachadijat, K. (2023). Peningkatan Motivasi Kerja Guru Ditinjau Dari Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Simpati, 1, 223–235.* <https://doi.org/10.59024/simpati.v1i3.239>
- Djafar, H., Putri, H. E., Nurbaiti, P., & Hamzah, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di MTS Madani Pao-Pao. *Educational Leadership: Jurnal Manajemen Pendidikan, 1*(1), 10–19. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22111>
- Fau, M. W., Sarmini, S., & Aisyah, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Charitas. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan, 9*(1), 60–71. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p60-71>
- Fikria, A., Pertiwi, S. I., Prima, T., Saghira, T., & Brilian, V. (2022). *Tinjauan Atas Tunjangan Profesi Guru (TPG). 02*(September 2022), 2–3.
- Hariyadi, A., Nugraheni, L., & Shofwani, S. A. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Masa Pandemi. *Equity In Education Journal, 5*(1), 1–6. <https://doi.org/10.37304/eej.v5i1.7656>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. 2*(2013).
- Hidayani, N. L., Rahmi Widiyanti, & Santi, A. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kuin Utara 4 Banjarmasin. *Ilmiah Ekonomi Bisnis, 1*(2), 1–7. [file:///C:/Users/acer/Downloads/764-Article Text-2220-1-10-20220705\(1\).pdf](file:///C:/Users/acer/Downloads/764-Article%20Text-2220-1-10-20220705(1).pdf)
- Hilmiatussadiyah, K. G., Ahman, E., & Disman, D. (2024). Teacher competency: Descriptive study of Guru Penggerak. *Inovasi Kurikulum, 21*(1), 149–162. <https://doi.org/10.17509/jik.v21i1.63482>
- Irianty, T. W., & Sholeh, S. (2023). Pengaruh Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam, 4*(2), 105–114. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v4i2.232>

- Jamaluddin, J., Dian Nisa Istofa, & Bety Suremi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Swasta Nururroddiyah Kota Jambi. *JMiE (Journal of Management in Education)*, 6(2), 91–100. <https://doi.org/10.30631/jmie.2021.62.91-100>
- Jumarpati, & Dewi, S. R. K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 150–161.
- Karo, A. A. P. K., Sari, L. P., & Hendrawan, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru*. 8(2), 218–232.
- Kartini, H. D., Halistin, Samrin, & Badarwan. (2022). Peran Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Sekolah Dasar Negeri di Kendari. *Januari*, 3(2), 2746–4113.
- Kurniawan, I., Harapan, E., & Rohana, R. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas di Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.21831/jump.v3i1.38134>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 14(2), 105–112. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173>
- Makassar, U. N. (2024). *Pengaruh Pelatihan Mandiri Menggunakan Platform Merdeka Mengajar Terhadap Kompetensi Guru Di SMA Negeri 21 Makassar*. 4(1), 2072–2081.
- Muhtar, N. S., Jumawan, & Sahlan, F. (2024). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sma xyz*. 2(3), 2361–2372.
- Rohmah, S. F. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Guru Di Smk Nusantara Kemlagigede Kecamatan Turi Kabupaten Lamongan (the Effect of Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation on Teacher Performance At Smk Nusantara Kemlagigede Turi District Lamongan Regency). *Jurnal Ekonomi Mahasiswa (JEKMA)*, 02(05), 1–3.
- Royani, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 635–655. <https://doi.org/10.58344/jmi.v1i2.58>
- Sarianae, & Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai Smk Negeri 1 Sampit. *Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 34–45.
- Setiyati, S., Monica, M. V., Tarman, T., & ... (2024). Analisis Faktor Internal Dan Eksternal Kinerja Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di SMP Negeri 1 Teluk Pandan Tahun Pelajaran 2023/2024. *Pendas Mahakam ...*, 9(September). <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/1826%0Ahttps://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/download/1826/936>
- Sudarnice, S. (2020). Increasing Innovative Performance through Organization Culture, Work Satisfaction and Organization Commitments. *Integrated Journal of Business and Economics*, 4(1), 88. <https://doi.org/10.33019/ijbe.v4i1.251>
- Sulisna, S., Wardiah, D., & Suherman, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(5), 5906–5917. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7603>
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Metodologi Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*.
- Yanti, S. (2019). Gaya Kepemimpinan Guru SD Sekolah Dasar di dalam Kelas. *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa*, 5(1), 66–72. <https://doi.org/10.31932/jpdp.v5i1.316>

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 53–59. <https://doi.org/10.21831/jorpres.v13i1.12884>

Zikri, R., & Ustman, F. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Profesional Guru di SMA Negeri 2 Sawang. *Journal of Islamic Education Management & Research (JIEMR)*, 1(1), 41–53. <https://doi.org/10.51178/jiemr.v1i2.1947>



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>).