



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah

Sulisna^{1✉}, Dessy Wardiah², Suherman³

Universitas PGRI Palembang, Indonesia^{1,2,3}

e-mail : sulisnapratama@gmail.com¹, dessywardiah77@gmail.com², suherman.mipa@ugm.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh rendahnya kinerja guru yang tampak dari kemampuan dan profesionalisme mereka dalam kegiatan belajar mengajar. Tujuan utama penelitian adalah untuk mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan rancangan survei deskriptif. Populasi penelitian mencakup seluruh guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Uji parsial memperlihatkan bahwa kedua variabel ini, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, secara individu mempengaruhi kinerja guru. Sementara itu, uji-F mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesimpulannya, peningkatan dalam kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru berpotensi untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Penelitian ini memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi peningkatan kinerja guru melalui peningkatan kualitas kepemimpinan dan motivasi.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Kerja

Abstract

This research is motivated by the low performance of teachers as seen from their abilities and professionalism in teaching and learning activities. The main objective of the study is to explore the influence of principal leadership and motivation on teacher performance. The research method used is a quantitative approach with a descriptive survey design. The study population includes all teachers at Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang, using a saturated or census sampling technique. The results of the study indicate that principal leadership and motivation have a positive and significant influence on teacher performance. Partial tests show that these two variables, namely principal leadership, and motivation, individually affect teacher performance. Meanwhile, the F-test indicates that both variables simultaneously affect teacher performance. In conclusion, improvements in principal leadership and teacher motivation have the potential to improve teacher performance at Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. This study provides an important contribution to the development of strategies to improve teacher performance through improving the quality of leadership and motivation.

Keywords: Leadership, Motivation and Work

Copyright (c) 2024 Sulisna, Dessy Wardiah, Suherman

✉ Corresponding author :

Email : sulisnapratama@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7603>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah hal yang paling penting sebagai elemen kunci yang mempengaruhi kemajuan di negara. Semakin tinggi tingkat pendidikan suatu negara, semakin besar potensi kemajuannya, dan semakin baik peluangnya untuk menjadi negara maju. Pendidikan berfungsi untuk membantu siswa dalam mengembangkan berbagai bakat mereka, seperti dedikasi, kecerdasan, keterampilan, kemandirian, dan potensi-potensi lainnya. Dalam arti lain, tujuan pendidikan adalah untuk memperbaiki kualitas individu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang optimal kepada masyarakat dan menghadapi berbagai tantangan di masa depan.

Sekolah adalah sebuah sistem di mana terjadi interaksi antara kepala sekolah, guru, staf, pengawas, komite sekolah, dan siswa. Semua interaksi ini berlangsung karena dipengaruhi oleh fungsi pengorganisasian, motivasi, kewenangan, dan keteladanan yang dimiliki oleh kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi. Hal ini sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi harus mampu memenuhi kepentingan utama dan kepentingan pendukung, tetapi juga harus mencakup lebih luas karena pendidikan ditujukan untuk semua kalangan (Fitria, 2018).

Keberhasilan atau kegagalan bawahan mencerminkan langsung keberhasilan atau kegagalan pemimpinnya (Kartini dkk., 2020). Kepala sekolah berperan sebagai pendorong utama dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah melalui pelaksanaan program-program yang direncanakan dan dilakukan secara bertahap. Menurut Salwa dkk (2019) kepemimpinan bertujuan menghasilkan kepatuhan dari yang dipimpin. Namun, kepatuhan ini bisa muncul dari berbagai alasan, seperti menghindari konsekuensi ketidakpatuhan, pemenuhan kebutuhan sosial, atau kesesuaian nilai-nilai pemimpin dengan nilai-nilai yang telah diinternalisasikan oleh yang dipimpin. Kerja keras yang didorong oleh motivasi akan memberikan kepuasan tersendiri bagi guru dalam menjalankan tugasnya. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kesuksesan perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan senang hati dan tanpa paksaan akan menghasilkan kinerja yang baik dan membangun komitmen organisasional terhadap perusahaan. Kepuasan kerja dan motivasi yang dirasakan oleh guru dan pegawai dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional mereka. Untuk mencapai motivasi kerja yang optimal, dibutuhkan seorang motivator. Hal ini merupakan hasil dari pemikiran dan kebijakan yang dituangkan dalam perencanaan dan program terpadu yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang ada.

Guru merupakan sumber daya manusia yang sangat penting yang mampu membantu siswa memperoleh pengetahuan dan wawasan, serta membentuk karakter yang baik di sekolah. Peran dan pengaruh guru sangat besar dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pendidik, guru memberikan berbagai pengetahuan kepada siswa di sekolah. Sebagian besar standar keberhasilan penyelenggaraan pendidikan ditentukan oleh guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, karena hal ini berkaitan langsung dengan kinerja guru (Hindun & Miyono, 2024).

Kinerja guru adalah hasil kerja yang diperoleh oleh guru di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Kinerja ini dapat diukur melalui tanggung jawab mereka dalam menjalankan tugas dan menjaga moralitas. Guru dengan kinerja baik akan menghasilkan output yang baik pula. Hal ini karena kinerja guru tidak hanya berdampak pada sekolah dan siswa, tetapi juga pada masyarakat luas, termasuk orang tua siswa dan lingkungan sekitar. Kinerja guru dalam proses interaksi pembelajaran di sekolah menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena guru adalah ujung tombak dalam dunia pendidikan. Tinggi rendahnya kualitas kinerja guru mempengaruhi kemajuan dan mutu sekolah (Kartini dkk., 2020).

Andriani dkk (2018) menyatakan bahwa peningkatan motivasi kerja guru cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Ini berarti semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin, semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi maksimal.

Motivasi kerja guru adalah faktor atau kondisi internal maupun eksternal yang mempengaruhi kecenderungan guru untuk berperilaku dalam pekerjaannya dan mencapai tujuan kinerja yang telah ditetapkan (Ratmilia & Sukirno, 2019). Motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai: 1) Kondisi internal yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. 2) Kondisi eksternal yang mendorong guru untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. 3) Dorongan internal yang muncul dari dalam diri guru untuk meningkatkan kinerjanya. 4) Dorongan eksternal dari lingkungan kerja guru, seperti lingkungan fisik, sosial, dan budaya kerja. Selain itu, motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai faktor-faktor yang mendorong setiap guru untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada siswa, dengan cara memotivasi dan membentuk karakter siswa sesuai dengan tuntutan pendidikan (Ihwani dkk., 2021).

Kinerja guru yang optimal sangat dipengaruhi oleh sikap dan motivasi kepala sekolah sebagai pemimpin (Farida, 2020). Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kualitas sekolah. Penerapan sikap kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan dalam pengambilan keputusan serta memotivasi guru untuk bekerja lebih efisien dan efektif demi mencapai kinerja yang optimal. Kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang kuat akan menciptakan iklim kerja yang positif di sekolah (Kustanto dkk., 2021). Lingkungan kerja yang kondusif akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang harmonis. lingkungan sekolah yang menyenangkan akan mendorong guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan dengan semangat.

Kepemimpinan kepala sekolah dapat didefinisikan sebagai kemampuan individu yang menjabat sebagai kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sebuah institusi pendidikan (Wati dkk., 2022). Kepemimpinan ini melibatkan berbagai aspek, seperti memimpin tim, membuat keputusan yang tepat, merancang strategi pendidikan, membangun hubungan baik dengan semua pihak terkait, serta mendorong pengembangan profesionalisme guru dan staf lainnya. Berdasarkan Pasal 15 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, kepala sekolah merupakan pimpinan dari satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, masyarakat, atau swasta. Kepala sekolah bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan penyelenggaraan pendidikan di institusi yang dipimpinnya. Kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari empat dimensi utama, yaitu dimensi pedagogis, dimensi manajerial, dimensi kepemimpinan besar, dan dimensi sikap. Dimensi pedagogis mencakup kemampuan kepala sekolah dalam merancang dan mengembangkan program pendidikan yang sesuai untuk siswa. Dimensi manajerial melibatkan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola anggaran, sumber daya manusia, fasilitas, dan tata kelola sekolah secara efektif dan efisien. Dimensi kepemimpinan besar mencakup kemampuan kepala sekolah dalam memimpin dan menginspirasi semua pemangku kepentingan sekolah serta mempromosikan budaya belajar yang positif. Sedangkan dimensi sikap mencakup sikap kepala sekolah dalam berkomunikasi dengan semua pihak terkait, seperti guru, orang tua, dan siswa, serta sikap positif dan integritas (Kustanto dkk., 2021).

Hasil penelitian Firmawati dkk (2017) bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja guru yang positif. Namun, akibat dari hal ini penelitian ini berbeda dengan penelitian Hindun & Miyono (2024) yang menunjukkan kepemimpinan itu tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Ini berdasarkan persepsi guru yang mengatakan demikian kepala sekolah tidak dapat bekerja sendiri dalam melaksanakannya tugas dan fungsinya sebagai pemimpin namun memerlukan organisasi sekolah yang dibangun secara struktural, jadi bahwa kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, tidak langsung oleh kepemimpinan kepala sekolah salah satunya adalah motivasi.

Fenomena saat ini yang terkait dengan motivasi kerja guru adalah kurangnya keinginan guru untuk mempelajari teknologi informasi. Meskipun ada banyak seminar atau workshop yang menawarkan peningkatan kompetensi, banyak guru yang hanya membayar tanpa aktif mengikuti kegiatan tersebut. Selain itu, beberapa guru cenderung menyalin materi dari sumber sebelumnya dalam menyusun administrasi pembelajaran seperti Silabus, KI, KD, RPP, PROTA, dan PROMES. Praktik ini sering terjadi dan menyebabkan ketidaksesuaian dengan kondisi aktual di lapangan (Manullang & Wakas, 2023).

Isu mengenai kinerja guru adalah tantangan penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga mendapatkan perhatian dari pemerintah dan pihak terkait lainnya. Masalah ini juga terjadi di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang yang terletak di Kota Palembang. Berdasarkan pengamatan dan fakta yang ada di lapangan, terlihat bahwa kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang masih menjadi masalah. Salah satu indikatornya adalah rendahnya disiplin guru dalam hal ketepatan waktu kehadiran di sekolah. Hal ini berdampak pada kegiatan pagi seperti pembiasaan bersalam-salaman dan menyapa siswa yang tidak berjalan dengan lancar. Selain itu, ketidakpatuhan guru dalam hadir tepat waktu di kelas saat pelajaran dimulai juga menjadi masalah, yang terlihat dari masih adanya siswa yang berkeliraran di luar kelas ketika jam pelajaran sudah dimulai, menunjukkan bahwa guru belum berada di kelas pada waktu tersebut. Kinerja guru Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang yang masih rendah juga dapat dilihat dari proses perencanaan program pembelajaran, khususnya dalam kegiatan perancangan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang belum dilakukan dengan maksimal oleh masing-masing guru secara mandiri. Selain itu, rendahnya kinerja juga tampak pada kemampuan dan profesionalisme guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang, di mana terdapat beberapa guru yang masih mengajar di luar bidang keahlian mereka. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memutuskan untuk meneliti topik "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang".

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang dimaksudkan untuk menjangkau data hasil penelitian mengenai kinerja guru. Rancangan penelitian yang digunakan yaitu survei dalam bentuk survei deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Anggota populasi yaitu keseluruhan guru Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Jumlah anggota populasi adalah 25 guru.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2012), sampling jenuh atau sensus adalah teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain, sampling jenuh juga dikenal sebagai sensus. Penelitian ini melibatkan 25 guru sebagai sampel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang dirancang untuk mengumpulkan data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup, yang mengharuskan responden memberikan jawaban singkat atau memilih salah satu dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Instrumen penelitian ini menggunakan angket yang diadaptasi dengan skala Likert dari 1 hingga 5, dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju (ss), setuju (s), netral (n), tidak setuju (ts) dan sangat tidak setuju (sts) (Sugiyono, 2012). Instrumen penelitian ini mencakup variabel kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi. Uji coba dilakukan pada 10 guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Uji coba ini bertujuan untuk memastikan kelayakan penggunaan kuesioner dalam penelitian. Untuk menilai validitas dan reliabilitas setiap item atau butir soal pada angket, peneliti menggunakan program *SPSS versi 26.0*

Uji normalitas dilakukan dengan teknik Liliefors, yang dalam program *SPSS* dikenal sebagai *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil uji menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.200, yang lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Selain itu, uji linearitas dan signifikansi regresi linear dilakukan menggunakan *SPSS versi 26.0*. Dengan nilai signifikansi (sig) *Deviation from Linearity* sebesar 0.870, yang juga lebih besar dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), motivasi kerja pegawai (X2), dan kinerja guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Abi Umami di Kota Palembang. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang berbasis skala Likert, yang disebar kepada 25 responden. Awalnya, angket untuk mengukur perilaku kepemimpinan kepala sekolah terdiri dari 30 pertanyaan. Namun, setelah diuji validitas dan reliabilitas pada 25 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian, terdapat 5 pertanyaan yang tidak valid, sehingga tersisa 25 pertanyaan yang valid dan reliabel dengan koefisien reliabilitas minimal 0,6. Instrumen angket untuk mengukur motivasi kerja kepala sekolah juga dimulai dengan 30 pertanyaan. Setelah proses uji validitas dan reliabilitas yang sama, 4 pertanyaan dinyatakan tidak valid, menyisakan 26 pertanyaan ini valid dan dapat reliabel, memiliki nilai reliabel lebih besar dari 0,6. Begitu pula, angket untuk menilai kualitas mengajar guru yang awalnya memiliki 30 pertanyaan, setelah diuji, 4 pertanyaan dinyatakan tidak valid, sehingga tersisa 26 pertanyaan yang valid dan reliabel dengan koefisien reliabilitas minimal 0,6. Semua instrumen yang telah tervalidasi ini kemudian diberikan kepada 25 guru yang menjadi sampel dalam penelitian.

Setelah menguji normalitas dan linearitas pada respons kuesioner, data menunjukkan distribusi normal dan hubungan linear antara variabel X1, X2, dan Y. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dilanjutkan. Dalam penelitian ini, hipotesis diteliti menggunakan pendekatan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS versi 26.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$). Jika nilai signifikansi melebihi α (5% atau 0,05), hipotesis nol (H_0) diterima sedangkan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari α (5% atau 0,05), H_0 ditolak tetapi H_a diterima. rata-rata gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 472 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan free rein leader sebesar 472.5 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata keseluruhan ke lima indikator sebesar 458 berada pada kategori sangat tinggi hal ini dapat diartikan bahwa ke lima indikator pada gaya kepemimpinan sangat penting untuk dilakukan.

Tabel 1. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-4.431	8.762			-.506.618
1 X1	.600	.170	.593		3.532.002
X2	.399	.181	.370		2.201.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Olahan Program SPSS versi 26.0

Tabel I menunjukkan bahwa nilai konstan (a) dalam persamaan regresi adalah -4,431, koefisien (b1) untuk variabel independen pertama adalah 0,600, dan koefisien (b2) untuk variabel independen kedua adalah 0,399. Menurut persamaan regresi ini, kinerja guru akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah. Pengujian parsial (uji-t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara terpisah. Dalam penelitian ini, pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru diteliti. Berikut ini adalah hasil uji-t.

Tabel 2. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-4.431	8.762		-.506	.618
X1	.600	.170	.593	3.532	.002
X2	.399	.181	.370	2.201	.003

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olahan Program SPSS versi 26.0

Ha1: Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Kota Palembang seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji t pada tabel 2 Coefficients dengan taraf signifikansi $0,02 < 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Kota Palembang.

Ha2: Motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Kota Palembang, berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 Koefisien dengan ambang batas signifikansi $0,03 < 0,05$. Dengan demikian, Ha diterima sedangkan Ho ditolak, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Kota Palembang.

Tabel 3. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	772.043	2	386.022	84.961	.000 ^b
	Residual	99.957	22	4.543		
	Total	872.000	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Program SPSS versi 26.0

Tabel 3 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis alternatif (Ha) diterima, sedangkan hipotesis nol (Ho) ditolak. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami di Kota Palembang.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.885	.875	2.132

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olahan Program SPSS versi 26.0

Tabel 4 menunjukkan nilai Rsquare sebesar 0,941 dan koefisien determinasi sebesar 88,5%. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru, yaitu sebesar 88,5% varians. Sisanya sebesar 11,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak dipertimbangkan dalam analisis variabel.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Kota Palembang

Penelitian yang dilakukan di Madrasah Aliyah Abi Umami Kota Palembang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif di sekolah memainkan peran krusial dalam menentukan kualitas pengajaran di lingkungan tersebut. Kepemimpinan dalam pendidikan berperan sebagai pengelola lembaga pendidikan. Tanpa kepemimpinan pendidikan, proses pendidikan termasuk kegiatan pembelajaran tidak dapat berjalan dengan efektif. Kepemimpinan adalah aktivitas yang bertujuan mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan melibatkan segala bentuk sikap yang bertujuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mencapai kesuksesan dalam organisasi. Menurut Andang (2014) kepemimpinan adalah proses yang dilakukan untuk membujuk individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama tanpa paksaan guna mencapai tujuan organisasi.

Hasil pengujian hipotesis di Madrasah Aliyah Abi Umami menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 0,02, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hasil

penelitian ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru ditolak, dan hipotesis alternatif diterima. Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Aliyah Abi Umami terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru, yang pada akhirnya mempengaruhi pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut. Penelitian ini sejalan dengan temuan Arafat & Setiawan (2020) yang menyelidiki pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pembelajaran memiliki arah yang positif, yang berarti semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru dalam pembelajaran. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Fungsi kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah sangat penting bagi kehidupan sekolah, karena kepala sekolah adalah penggerak utama semua proses pendidikan di sekolah.

Penelitian ini juga mendukung pandangan Kompri (2015a) yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor kepemimpinan. Faktor ini melibatkan aspek kualitas manajer dan pemimpin tim dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada guru. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan bertugas memimpin dan mengarahkan guru serta membina kerja sama dengan seluruh staf dan guru. Handayani & Rasyid (2015) dalam jurnal mereka menyebutkan bahwa "pemimpin berperan secara aktif dalam mendengar dan memberikan dorongan." Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang baik juga dapat diidentifikasi dari kemampuannya memberikan motivasi, dorongan, dan semangat kepada guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Basri (2014) menyatakan bahwa fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin adalah memperhatikan dan menerapkan fungsi kepemimpinan dalam kehidupan sekolah. Menurut Usman (2011), jika kepala sekolah menjalankan kepemimpinan dengan mempertimbangkan lima dimensi utama dari fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio, yaitu memiliki kharisma, pengaruh idealisme, motivasi yang inspiratif bagi guru, rangsangan intelektual kepada guru, dan kepedulian terhadap individu guru, maka hal ini akan menjadi pendorong utama pemberdayaan para guru dan staf untuk berkinerja tinggi dan membawa perubahan budaya sekolah menuju kualitas yang lebih baik.

Gulo (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kunci dalam manajemen sekolah dan bertanggung jawab penuh terhadap kelangsungan proses pembelajaran, termasuk penilaian kinerja guru. Karena guru paling sering berinteraksi langsung dengan siswa selama proses pembelajaran, penguasaan mereka berkaitan dengan pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik. Seorang guru yang terampil harus menunjukkan perilaku tertentu dalam proses pembelajaran, seperti bagaimana merencanakan pembelajaran dan melaksanakan kegiatan pembelajaran. Selain mengelola proses pembelajaran, kepala sekolah juga perlu menganalisis masalah, memberikan pertimbangan, memimpin, dan berorganisasi dengan baik. Kemampuan berkomunikasi dan menyelesaikan masalah adalah aspek penting yang harus dimiliki kepala sekolah untuk menjalankan peran ini secara efektif. Kepala sekolah diharapkan aktif dalam membimbing guru untuk mencapai kualitas terbaik serta memotivasi dan meningkatkan semangat kerja mereka. Dengan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat membantu guru mengoptimalkan potensi mereka dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

Marmoah (2016) menyatakan bahwa pemimpin adalah individu yang mampu memengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaannya melalui kekuasaannya. Menurut Mahardhani (2016) peningkatan profesionalisme kepala sekolah tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi dan kesadaran internal, serta semangat untuk mengabdikan yang akan menghasilkan visi sekolah dan kemampuan konseptual yang jelas. Kepala sekolah yang ideal adalah kepala sekolah yang berperan sebagai saluran komunikasi di lingkungan sekolah yang dipimpinnya, serta bertindak dan bertanggung jawab atas semua tindakan yang dilakukan oleh guru, staf, dan pegawai lainnya di sekolah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah bertanggung jawab untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan kepala sekolah untuk

memotivasi dan memengaruhi perilaku siswa memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru.. Peningkatan kinerja guru bisa dicapai melalui penerapan teknik manajemen strategis yang baik dan konsisten. Namun, jika manajemen strategis tersebut tidak dijalankan dengan efektif, pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas mengajar guru dapat berkurang. Studi ini menegaskan bahwa kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pekerjaan guru, meskipun dampaknya hanya sebesar 15,1%. Hal ini sejalan dengan temuan Manik & Bustomi (2011) yang juga mengindikasikan bahwa kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan produktivitas guru. Pridiansyah dkk (2024) menyatakan bahwa keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola berbagai komponen sekolah. Kemampuan ini berkaitan erat dengan pengetahuan dan pemahaman kepala sekolah mengenai manajemen dan kepemimpinan. Dengan demikian, keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan dan merealisasikan visi serta misinya tergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memimpin, terutama dalam memobilisasi dan memberdayakan berbagai komponen sekolah, termasuk guru dan tenaga kependidikan. Selain itu, perilaku kepala sekolah harus mampu memotivasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dengan menunjukkan sikap bersahabat, kedekatan, dan kepedulian terhadap mereka, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang efektif terhadap guru dan tenaga kependidikan untuk memastikan bahwa mereka mencapai kinerja optimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Pengaruh Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Abi Ummi Palembang

Berdasarkan hasil uji signifikansi variabel motivasi kerja kepala sekolah terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Abi Ummi Kota Palembang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,03. Pada uji sepihak nilai tersebut lebih kecil dari α (0,05) yang berarti hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_o) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja kepala sekolah mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Abi Ummi Kota Palembang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi yang kuat dari kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut. Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu motivasi internal yang bersumber dari minat dan keinginan pribadi untuk berprestasi dan motivasi eksternal yang bersumber dari keinginan untuk berprestasi. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memotivasi guru dan staf sekolah. Kepala sekolah harus mampu menginspirasi dan mendorong guru untuk bekerja dengan penuh semangat. Ketika kepala sekolah berhasil memotivasi guru dan staf sekolah, diharapkan mereka akan bekerja dengan lebih antusias dan hasil kerja mereka akan lebih baik.

Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti terdapat hubungan antara variabel motivasi dan kinerja guru. Motivasi kerja guru adalah kekuatan pendorong internal yang mendorong guru untuk bekerja demi mencapai tujuan pekerjaan mereka (Purwanto, 2011). Motivasi kerja guru sangat terkait dengan produktivitas mereka, baik dalam bidang akademik maupun administratif serta layanan kepada siswa. Oleh karena itu, seorang guru perlu memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Kompri (2015b) yang mengemukakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, yang membuatnya mau rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengarahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang guru akan meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja guru sangat penting diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan menyebabkan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik dibandingkan dengan guru yang rendah motivasi kerjanya. Tujuan kerja yang maksimal yang telah ditetapkan akan dapat tercapai oleh guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi karena tidak mudah menyerah dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikannya. Seorang guru harus memiliki motivasi dalam dirinya untuk lebih unggul dari guru lainnya. Hikmat (2009) mengatakan bahwa salah satu tujuan dari motivasi adalah mempertahankan

prestasi kerja dan bersaing secara sportif. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang guru boleh lebih unggul dari guru yang lain asalkan bersaing secara sportif dan tidak mengganggu hubungan antar guru.

Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Alfrida Retnodiani & Hartono (2023) yang menunjukkan hasil terdapat korelasi antara motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 10,9%; dan (3) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah positif dan signifikan, dengan pengaruh sebesar 21,6% berdasarkan data statistik.

Pengujian statistik ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Ini berarti bahwa motivasi kerja guru adalah kekuatan pendorong dalam diri guru yang memberikan dorongan untuk bekerja guna mencapai tujuan pekerjaannya (Renata dkk., 2018). Motivasi kerja guru sangat berkaitan dengan produktivitas mereka, baik dalam tugas-tugas akademik maupun administratif serta layanan kepada siswa.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang

Hasil uji hipotesis variabel kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah terhadap mutu pengajaran guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang yang dilakukan dengan uji simultan (uji f) menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,00 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh besar terhadap kinerja guru.

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki dampak yang substansial terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi sebesar 0,00 menunjukkan bahwa hubungan ini bukan suatu kebetulan, melainkan interaksi yang substansial dan saling menguntungkan antara kedua faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja guru. Pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ditemukan sebesar 88,5%, yang menyiratkan bahwa hampir 90% peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah, sedangkan sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti.

Studi ini menunjukkan bahwa instruktur yang kompeten memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru berperan sebagai pendidik dan mentor, membimbing siswa melalui proses pembelajaran. Oleh karena itu, sangat penting bagi instruktur untuk berpartisipasi secara aktif dan berkinerja baik. Kualitas pengajaran guru dapat ditingkatkan dengan mengintegrasikannya dengan komponen sekolah lainnya seperti kepala sekolah dan fasilitas yang sesuai. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif tercapai ketika kepala sekolah menunjukkan karakter, perilaku, dan bakat yang kuat dalam memimpin organisasi sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus mampu membujuk semua pihak yang terlibat dalam proses pendidikan, khususnya guru, untuk mencapai.

Berdasarkan penelitian ini, motivasi kerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan dua dari beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan meningkatkan kinerja guru. Firmawati (2017) sependapat bahwa peningkatan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya, penurunan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah akan mengakibatkan penurunan kinerja guru.

Penelitian Usman (2020) mendukung hal ini dengan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya, menumbuhkan kepercayaan, dan memotivasi individu, yang pada akhirnya meningkatkan semangat kerja dan kinerja guru ke arah yang lebih baik. Dengan demikian, peningkatan kombinasi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja guru, dan penurunan kombinasi tersebut cenderung diikuti oleh penurunan kinerja guru.

Arafat & Setiawan (2020) menyatakan bahwa salah satu karakteristik kepemimpinan adalah memunculkan motivasi inspirasional, yaitu cara memotivasi dan memberi inspirasi melalui visi yang jelas,

kepercayaan diri, peningkatan optimisme, semangat kelompok, dan antusiasme. Berdasarkan hal ini, pemimpin harus memotivasi guru dengan mengadakan supervisi pembelajaran secara berkala, mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan kompetensi, serta memberdayakan tenaga pendidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut secara tidak langsung akan memotivasi guru untuk bekerja secara profesional, yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah yang baik memerlukan kemampuan untuk membuat pilihan, mengelola sumber daya, dan membina hubungan positif dengan staf dan siswa. Hal ini diperlukan agar semua aspek sekolah dapat bekerja sama untuk mencapai hasil pendidikan yang diinginkan. Lebih jauh, motivasi kerja kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan. Penghargaan, pengakuan, dan dukungan moral dan finansial semuanya dapat berfungsi sebagai sumber insentif bagi instruktur. Motivasi kerja yang tinggi akan menginspirasi instruktur untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan inovatif saat melaksanakan pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggraini (2017) yang menemukan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kertosono, Kabupaten Nganjuk; 2) Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kertosono, Kabupaten Nganjuk; dan 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 4 Kertosono, Kabupaten Nganjuk.

Aspek penting dari peran kepemimpinan adalah memberdayakan guru dan memberikan mereka wewenang yang luas untuk meningkatkan pembelajaran di kelas. Seperti yang diungkapkan oleh Arafat & Setiawan (2020) kepemimpinan di sekolah bergantung pada pemberdayaan guru dan staf lainnya yang terlibat dalam proses belajar mengajar. Guru diberikan wewenang untuk mengambil keputusan, yang memberikan mereka tanggung jawab besar, serta kekuasaan dan otonomi dalam bertindak. Namun, kebebasan ini tidak berarti guru bisa melakukan apa saja yang dianggap baik untuk dirinya sendiri. Peraturan, norma, dan budaya sekolah juga harus diperhatikan.

Secara umum, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat di berbagai sektor, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu Manajemen Pendidikan dengan memberikan penjelasan yang mendetail dan sistematis mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi terhadap kinerja guru. Dari segi praktis, bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi input berharga dalam merumuskan kebijakan terkait kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja guru. Bagi para guru, penelitian ini dapat menawarkan wawasan mengenai kondisi nyata pekerjaan mereka, serta berfungsi sebagai alat ukur dan evaluasi untuk memperbaiki kinerja pribadi dan lingkungan kerja mereka. Bagi peneliti, hasil penelitian ini juga akan menjadi bahan belajar dan memotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik bagi diri sendiri dan masyarakat. Penelitian ini terbatas pada guru Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang, dengan fokus pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi, serta mengukur kinerja guru sebagai objek penelitian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Kesimpulan yang dapat diambil adalah semakin kompleks kepemimpinan kepala sekolah yang diterapkan, semakin meningkat kinerja guru. Selain itu, terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang. Demikian pula, 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.

5916 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah - Sulisna, Dessy Wardiah, Suherman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7603>

DAFTAR PUSTAKA

- Alfrida Retnodiani, A., & Hartono, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(8), 717–732. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412>
- Andang. (2014). *Manajemen Penganjur Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, & Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Bandung: PT. Ar-Ruzz Media.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Anggraini, K. Y. (2017). Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen Vol . 06 , Nomor 03 , September 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Negeri Kediri*, 06(September), 27–37.
- Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *GHAITSA : Islamic Education Journal Vol*, 1(3), 271–292.
- Basri. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Farida. (2020). The Influence of Teacher's Professionalism and School Principal Leadership on Teachers' Performance. *SSRN Electronic Journal*, 2(Ii), 111–125. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3576034>
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). Terdapat Pengaruh yang Signifikan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 5(3), 167–171. <https://jurnal.usk.ac.id/JAP/article/view/9025/7340>
- Fitria, H. (2018). The Influence of Organizational Culture and Trust Through The Teacher Performance in The Private Secondary School in Palembang. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 82–86.
- Gulo, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Swasta Kristen BNKP Daro-Daro Lahusa Balaekha. *Curve Elasticity: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 39–49. <https://doi.org/10.57094/jpe.v5i1.1562>
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Hindun, & Miyono, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Boja. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(01), 369–381.
- Ihwani, N., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.33373/chypend.v7i1.2797>
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). *The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance*. 156–164. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.52155/ijpsat.v20.1.1730>
- Kompri. (2015a). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- Kompri. (2015b). *Motivasi Pembelajaran Perspektif Guru dan Siswa*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- 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>

- 5917 *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah - Sulisna, Dessy Wardiah, Suherman*
DOI: <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7603>
- Mahardhani, A. J. (2016). Kepemimpinan Ideal Kepala Sekolah. *Jurnal Dimensi Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 1–4. <https://doi.org/10.24269/dpp.v3i2.82>
- Manik, E., & Bustomi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek Core View Metadata, Citation and Similar Papers at core.ac.uk provided by E Jurnal STIE Pasundan Bandung (Sekolah Tinggi Ilmu Ekon. *Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107.
- Manullang, J., & Wakas, J. E. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD GMIM IV Tomohon. *Jurnal Manajemen Pendidikan Kristen*, 3(1), 15–27.
- Marmoah. (2016). *Administrasi dan Suoervisi Pendidikan Teori dan Praktek*. Deepublish (Ed.).
- Pridiansyah, J., Hudaya, C., Diah, & Hasri, A. (2024). Semai Seminar Nasional Manajemen Inovasi Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan Sekolah Dasar di Kecamatan Alas. *Seminar Nasional Manajemen Inovasi*, 7(1), 123–132. <https://conference.uts.ac.id/index.php/semai>
- Purwanto. (2011). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rosdakarya.
- Ratmilia, E., & Sukirno, S. (2019). Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar Ditinjau dari Karakteristik Demografi. *Premiere Educandum : Jurnal Pendidikan Dasar dan Pembelajaran*, 9(1), 64. <https://doi.org/10.25273/pe.v9i1.4311>
- Renata, Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The influence of headmaster's supervision and achievement motivation on effective teachers. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(6), 44–49.
- Salwa, Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation Towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 969–980.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Jakarta: Alfabeta.
- Usman. (2011). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Usman, U. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Al-Muaddib: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 2(2), 126–140. <https://doi.org/10.46773/muaddib.v2i2.86>
- Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970–7977. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684>