



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH SWASTA AL WASHLIYAH PERDAGANGAN KABUPATEN SIMALUNGUN

Rismayana Sirait¹, Herry Syahbannuddin Nasution², Ali Syahlan³

Sekolah Tinggi Agama Islam Panca Budi^{1,2,3}

rismayani@gmail.com¹, herry_nasution@yahoo.co.id², syahlanali88@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan Kabupaten Simalungun. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan serta perlunya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan Kabupaten Simalungun yang berjumlah 25 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket (kuesioner), sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji prasyarat analisis, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan linearitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 71,9% dan sumbangan relatif sebesar 88,9%; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan efektif sebesar 9% dan sumbangan relatif sebesar 11,1%; serta (3) secara simultan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 80,9%, sedangkan sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to determine the influence of the principal's leadership style and work motivation on teacher performance at Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan, Simalungun Regency. The background of this research is based on the importance of teacher performance in improving the quality of education and the need for effective school leadership and high work motivation to support teachers in carrying out their professional duties. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all teachers at Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan, totaling 25 teachers. A saturated sampling technique was applied, meaning that the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using multiple linear regression analysis preceded by classical assumption tests, including normality, multicollinearity, autocorrelation, and linearity tests. The results of the study indicate that: (1) the principal's leadership style has a positive and significant influence on teacher performance, with an effective contribution of 71.9% and a relative contribution of 88.9%; (2) work motivation also has a positive and significant influence on teacher performance, with an effective contribution of 9% and a relative contribution of 11.1%; and (3) simultaneously, the principal's leadership style and work motivation have a positive and significant influence on teacher performance, with a coefficient of determination (R^2) of 80.9%, while the remaining 19.1% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Principal's Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang sangat penting bagi negara yang sedang berkembang, termasuk Indonesia, karena berperan sebagai fondasi utama dalam mendukung proses pembangunan nasional. Seiring dengan perkembangan zaman dan tuntutan pembangunan yang berlangsung secara bertahap, penyelenggaraan pendidikan harus terus ditingkatkan kualitasnya. Sistem pendidikan yang dikelola secara efektif, terencana, dan efisien akan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dapat mempercepat proses pembangunan bangsa menuju terwujudnya kesejahteraan masyarakat serta mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai dengan tujuan pendidikan nasional.

Sebagai salah satu instrumen utama dalam pengembangan sumber daya manusia, pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Oleh sebab itu, kedua unsur tersebut memiliki tanggung jawab yang besar dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Kondisi ini menuntut adanya peningkatan standar mutu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu memberikan layanan pendidikan yang berkualitas.

Guru merupakan salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Hal ini disebabkan karena guru merupakan pihak yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Sebagai tenaga profesional, guru memegang peranan penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, sehingga kualitas kinerjanya sangat menentukan tercapainya tujuan pembelajaran.

Oleh karena itu, setiap guru dituntut untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional. Tuntutan dunia pendidikan yang semakin berkembang mengharuskan guru memiliki kompetensi dan keterampilan profesional yang memadai agar mampu menghadapi berbagai tantangan pendidikan di masa depan. Kinerja guru yang profesional diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melalui penyelenggaraan berbagai program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan pendidikan profesi yang berkelanjutan.

Secara umum, terdapat dua faktor utama yang memengaruhi kinerja guru di sekolah, yaitu tingkat kualifikasi akademik yang dimiliki guru serta kesesuaian antara bidang keahlian dengan mata pelajaran atau tugas mengajar yang diemban. (Hadi & B, 2023)

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi karena memiliki peran yang besar dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Kualitas kepemimpinan sering kali menjadi faktor penentu apakah suatu organisasi mampu berkembang dan mencapai target yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai kepemimpinan selalu menjadi topik yang menarik untuk dikaji.

Menurut Mulyasa, kepemimpinan adalah suatu proses yang dilakukan untuk memengaruhi individu maupun kelompok agar bersedia mengarahkan segala aktivitasnya menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam situasi tertentu. (Mulyasa, 2021)

Berdasarkan pengertian tersebut, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan individu maupun kelompok dalam suatu organisasi agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kehidupan berorganisasi, kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat penting karena berperan sebagai penggerak utama yang mengoordinasikan hubungan kerja antara pemimpin dengan anggota organisasi sehingga tercipta kerja sama yang efektif.

Dalam lingkungan sekolah, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Karakteristik kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah menjadi salah satu faktor yang membedakan kualitas pengelolaan suatu sekolah dengan sekolah lainnya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru, karena cara seorang pemimpin memimpin, membimbing, dan memotivasi bawahannya akan menentukan tingkat semangat, disiplin, serta produktivitas kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mulyasa, gaya kepemimpinan merupakan pola atau norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika berupaya memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan cara pandang dan pendekatan yang dimilikinya. (Mulyasa, 2021)

Kepala sekolah perlu memahami karakteristik kepemimpinan yang efektif maupun yang kurang efektif dalam mengelola satuan pendidikan. Pemahaman tersebut akan membantu kepala sekolah mengenali karakteristik kepemimpinannya sendiri, termasuk kelebihan dan kelemahan yang dimiliki, sehingga mampu mengembangkan potensi diri secara optimal. Selain itu, pemahaman terhadap gaya kepemimpinan juga dapat menjadi dasar dalam menentukan cara yang tepat untuk membina, memotivasi, serta menjalin hubungan kerja yang baik dengan para guru dan tenaga kependidikan.

Kinerja guru merupakan gambaran kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, khususnya dalam proses pembelajaran, sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kemampuan tersebut meliputi penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, pengelolaan kelas secara efektif, penciptaan dan pemeliharaan suasana belajar yang kondusif, pengendalian proses pembelajaran, serta pelaksanaan evaluasi terhadap hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas profesionalisme guru, karena tingkat kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. (Rasam et al., 2024)

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan Kabupaten Simalungun ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah. Dari sisi kinerja guru, masih terdapat guru yang melaksanakan proses pembelajaran dengan mengandalkan pengalaman mengajar yang telah dimiliki selama bertahun-tahun.

Kondisi tersebut menyebabkan sebagian guru merasa telah menguasai materi pelajaran sehingga kurang terdorong untuk mengembangkan kompetensi melalui penerapan metode pembelajaran yang lebih inovatif, pemanfaatan media pembelajaran, maupun pemahaman terhadap sistem penilaian yang terus mengalami perkembangan. Selain itu, masih ditemukan guru yang melaksanakan pembelajaran tanpa melakukan persiapan mengajar secara optimal.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa kepala sekolah belum sepenuhnya menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam mengelola dan mengarahkan bawahannya. Beberapa kebijakan yang diterapkan di sekolah lebih banyak dipengaruhi oleh usulan atau pemikiran para guru dibandingkan dengan inisiatif dan pertimbangan kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa peran kepala sekolah dalam menentukan arah kebijakan sekolah masih perlu ditingkatkan.

Di samping itu, kepala sekolah cenderung memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh guru tanpa mempertimbangkan karakteristik, kompetensi, maupun kemampuan individu masing-masing. Pendelegasian tugas sering kali dilakukan secara merata tanpa memperhatikan kesesuaian antara jenis tugas dengan kompetensi yang dimiliki oleh guru. Akibatnya, kepala sekolah beranggapan bahwa setiap tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik oleh seluruh guru, meskipun pada kenyataannya setiap guru memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda.

Sebagai pemimpin tertinggi di lingkungan sekolah, kepala sekolah dituntut memiliki kompetensi kepemimpinan, kemampuan manajerial, serta keterampilan yang memadai dalam mengelola lembaga pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memengaruhi, membimbing, dan memotivasi para guru agar dapat meningkatkan kinerja serta melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal.

Keberhasilan suatu organisasi sekolah tidak hanya ditentukan oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan dalam memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki. Sinergi antara kepala sekolah dan guru menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan, karena kelebihan yang dimiliki oleh guru dapat melengkapi keterbatasan yang dimiliki oleh kepala sekolah, sehingga tercipta kerja sama yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan dituntut memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan, potensi, dan kendala yang dihadapi oleh para

guru. Dengan memahami kondisi bawahannya, kepala sekolah dapat memberikan pembinaan, motivasi, serta arahan yang tepat agar guru mampu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberhasilan kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari efektivitas kepemimpinan kepala sekolah serta komitmen profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri.

Bagi sekolah, penilaian terhadap kinerja guru memiliki peranan yang sangat penting sebagai dasar untuk mengevaluasi tingkat keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Sementara itu, bagi guru, hasil penilaian kinerja dapat menjadi umpan balik yang bermanfaat untuk mengetahui kemampuan, keunggulan, kelemahan, serta potensi yang masih perlu dikembangkan. Informasi tersebut dapat dijadikan acuan dalam menyusun tujuan pengembangan diri, merencanakan peningkatan kompetensi, serta mendukung pengembangan karier secara berkelanjutan.

Oleh sebab itu, pelaksanaan penilaian kinerja guru secara berkala menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan profesionalisme guru. Melalui penilaian tersebut, sekolah dapat memperoleh gambaran mengenai keberhasilan maupun kendala yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Penelitian mengenai kinerja guru menjadi penting karena tingkat keberhasilan suatu sekolah dapat diukur dari kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh para pendidiknya. Kinerja guru yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan serta kemajuan sekolah secara keseluruhan. Dengan demikian, penilaian kinerja guru tidak hanya berfungsi untuk mengukur hasil kerja, tetapi juga sebagai sarana untuk mengidentifikasi potensi yang dimiliki guru dalam rangka pengembangan diri dan peningkatan kualitas layanan pendidikan.

Kinerja guru dapat dipahami sebagai keseluruhan kemampuan dan usaha yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas profesional untuk mencapai tujuan pendidikan. Kinerja tersebut mencakup seluruh aktivitas yang berkaitan dengan tugas pokok guru, mulai dari menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi dan penilaian hasil belajar, hingga melaksanakan tindak lanjut terhadap hasil evaluasi. Selain itu, guru juga dituntut memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang memadai, termasuk wawasan kependidikan yang luas, pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, serta kemampuan mengembangkan potensi yang dimiliki setiap peserta didik secara optimal.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan Kabupaten Simalungun”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana gejala-gejala yang akan diukur dengan menggunakan angka-angka. Seperti yang dikatakan (Sugiyono, 2023) bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Penulis memilih pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka yang diperoleh dari kuesioner atau angket, yang kemudian akan dianalisis menggunakan alat statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai p-value untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$) serta nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($6,628 > 1,71714$).

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, semangat, dan produktivitas guru. Gaya kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan visioner biasanya mendorong guru untuk bekerja lebih keras, berinovasi dalam metode pengajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Keputusan, arahan, dan interaksi dari kepala sekolah secara langsung mempengaruhi lingkungan kerja dan suasana di sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 71,9% terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa mayoritas dari pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi disumbangkan oleh gaya kepemimpinan.

Sedangkan Sumbangan Relatif Gaya kepemimpinan kepala sekolah menyumbang sebesar 88,9% dari total pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini ditunjukkan oleh nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,375 > 0,05$) dan nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($-0,905 < 1,71714$).

Meskipun motivasi kerja sering kali dianggap sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja, dalam konteks penelitian ini, hasilnya menunjukkan sebaliknya. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor:

Kondisi Eksternal. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor eksternal seperti kebijakan sekolah, beban kerja, atau faktor lingkungan lainnya lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan motivasi kerja individu.

Jenis Motivasi. Motivasi kerja yang diukur mungkin tidak secara langsung berhubungan dengan hasil kinerja yang diinginkan. Misalnya, motivasi yang bersifat intrinsik seperti kepuasan pribadi mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja dalam situasi yang penuh tekanan.

Stres atau Beban Kerja. Dalam beberapa kasus, motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres jika tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai, yang justru dapat menurunkan kinerja.

Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 9% terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, meskipun signifikan, jauh lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Sumbangan relatif Motivasi kerja menyumbang sebesar 11,1% dari total pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi. Sumbangan relatif ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, peranannya relatif kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam konteks regresi berganda, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja diteliti secara bersama-sama untuk melihat pengaruh gabungannya terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang cukup kuat sehingga keseluruhan model tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menginspirasi guru, dan mendukung mereka dalam mencapai performa optimal.

Motivasi Kerja dalam konteks ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Gabungan kedua variabel ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak signifikan, kepemimpinan yang kuat tetap dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja guru.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, sekaligus membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru.

Nilai *R Square* Sebesar 0,809 atau 80,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) mampu menjelaskan 80,9% dari variabilitas kinerja guru (Y). Artinya, sebesar 80,9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini, sementara sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Swasta Al Washliyah Perdagangan, Kabupaten Simalungun. Variabel ini memberikan sumbangan efektif sebesar **71,9%** terhadap peningkatan kinerja guru dengan sumbangan relatif sebesar **88,9%**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya.
2. Motivasi kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Variabel motivasi kerja memiliki sumbangan efektif sebesar **9%** dan sumbangan relatif sebesar **11,1%**. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja tetap menjadi faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru, walaupun pengaruhnya tidak sebesar variabel kepemimpinan kepala sekolah.
3. Secara bersama-sama, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kedua variabel tersebut mampu menjelaskan **80,9%** variasi kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar **19,1%** dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel yang memberikan kontribusi paling dominan.

REFERENSI

- Abduh, M., Surya, I., & Resmawan, E. (2021). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar di SDN 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 3195–3206.
- Ali, M., & Fitriani, C. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 2(1), 1–20.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Anoraga, P. (2021). *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Anwar, P. M. (2021). *Psikologi Perusahaan*. Bandung, Trigenda Karya.
- Arnas. (2022). Peran Kepemimpinan Dalam Birokrasi Pemerintahan Kampus Sulawesi Selatan the Role of Leadership in Government Bureaucracy At the Institute of Domestic Government Campus. *Pallangga Praja*, 4(1), 81.
- Azharuddin. (2020). Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *JIHAFAS*, Vol.3(No.2), 158–168.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>

- Fuady, N., & Latifah, N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala perpustakaan khusus Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. *Pustaka Karya : Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 8(2), 37. <https://doi.org/10.18592/pk.v8i2.5134>
- Hadi, A., & B, N. (2023). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Hasan, B. N. (2022). Implementasi Program Corporate Social Responsibility (CSR) dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah pada Bank Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(03), 2867–2874.
- Lazaruth, S. (2021). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta, Kanisius.
- Mohyi, A. (2021). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya, UMM Press.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung, Rosdakarya.
- Nurkolis. (2024). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta, Grasindo.
- Octaviani, E., Tampubolon Emma, & Sembiring, C. F. (2020). Hubungan Reward dan Punishment terhadap kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian di Kementrian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan. *Fundamental Management Journal*, 4(1), 37–51.
- P, I. A. (2021). *SPSS Modul Privat SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, N. (2020). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, Rosdakarya.
- Puspitasari, Y., Tobari, & Kesumawati, N. (2021). Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1).
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2024). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan. *Research and Development Journal of Education*, 6(1), 41. <https://doi.org/10.30998/rdje.v6i1.4371>
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 1445–1454.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2022). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di Cv Multi Baja Medan. *Jurnal Publik Reform UNDHAR MEDAN*, 6, 1–16.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, A. E. (2020). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Sumantri, R. A. (2022). Problematika Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal An 'nur*, V(1), 144–163.
- Sumidjo, W. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, D. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(12).
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Up3 Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1417–1435.