



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR NEGERI DI DISTRIK DRAMAGA, KABUPATEN BOGOR

Dadan¹, Yulita Pujilestari², Ruknan³

^{1,2,3} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: wksdadan.717@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i1.1704>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 January 2026

Final Revised: 24 January 2026

Accepted: 10 February 2026

Published: 20 February 2026

Keywords:

Principal Leadership

Organizational Culture

Work Motivation

Teacher Performance



ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of principal leadership, organizational culture, and work motivation on teacher performance at public elementary schools in Dramaga District, Bogor Regency. The research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all public elementary school teachers in Dramaga District, with a total sample of 180 teachers selected through proportional sampling techniques. Data were collected using Likert-scale questionnaires that had been tested for validity and reliability, and subsequently analyzed using simple and multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics version 23. The results indicate that principal leadership, organizational culture, and work motivation each have a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. Organizational culture was identified as the most dominant variable influencing teacher performance. These findings suggest that teacher performance is not determined by a single factor, but rather by the synergy of effective school leadership, a supportive organizational culture, and high levels of work motivation. The implications of this study highlight the importance of strengthening principal leadership practices, fostering a conducive school culture, and enhancing teacher motivation in order to improve teacher performance sustainably.

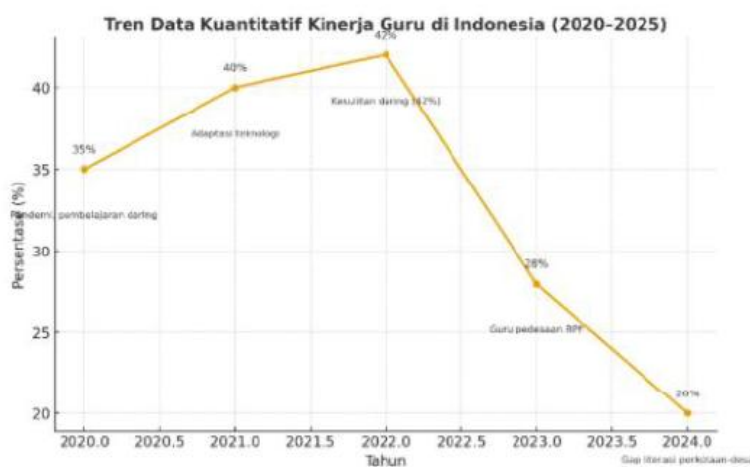
ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar negeri di Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi terdiri dari seluruh guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Dramaga, dengan total sampel 180 guru yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel proporsional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, dan selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier sederhana dan berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Budaya organisasi diidentifikasi sebagai variabel paling dominan yang memengaruhi kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan oleh sinergi kepemimpinan sekolah yang efektif, budaya organisasi yang mendukung, dan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Implikasi dari penelitian ini menyoroti pentingnya memperkuat praktik kepemimpinan kepala sekolah, membina budaya sekolah yang kondusif, dan meningkatkan motivasi guru untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

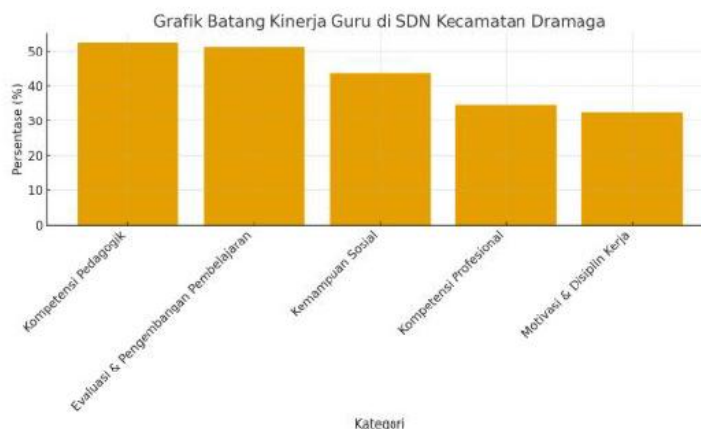
Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pengembangan diri dan masyarakat yang berfungsi sebagai sarana pembentuk perilaku, nilai, serta moral individu agar bermanfaat bagi lingkungannya. Di tengah dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, peran pendidikan menjadi sangat strategis dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, adaptif, dan proaktif. Sejalan dengan visi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan nasional bertujuan untuk memberdayakan warga negara agar memiliki daya saing dalam menjawab tantangan zaman yang selalu berubah. Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan kualitas pendidikan, terutama terkait rendahnya kompetensi tenaga pendidik di beberapa daerah yang berdampak pada kesiapan lulusan menghadapi kebutuhan dunia kerja.



Kinerja guru merupakan aktor utama dan faktor mendasar yang menentukan tercapainya tujuan pendidikan nasional tersebut. Kinerja yang optimal tidak hanya dilihat dari pencapaian akademik, tetapi juga mencakup sikap profesional, moral, dan integritas dalam menjalankan tugas sebagai fasilitator pembelajaran. Meski demikian, data menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih menghadapi tantangan serius. Berdasarkan laporan Kemendikbudristek (2022), sekitar 42% guru mengalami kesulitan dalam manajemen kelas virtual dan penguasaan media digital. Selain itu, survei World Bank (2024) menemukan adanya kesenjangan capaian literasi dasar sebesar 20 poin persentase antara sekolah di perkotaan dan perdesaan, yang berkorelasi langsung dengan kualitas kinerja guru di wilayah tersebut.



Fenomena rendahnya kinerja ini juga teridentifikasi di Sekolah Dasar Negeri (SDN) di Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor. Berdasarkan observasi awal, aspek motivasi dan disiplin kerja guru hanya mencapai 32,69%, yang merupakan persentase terendah dibandingkan aspek lainnya. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dengan lemahnya perencanaan pembelajaran, kurangnya variasi metode mengajar, serta rendahnya kualitas evaluasi hasil belajar. Persoalan tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor manajerial dan lingkungan kerja, seperti kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi yang belum optimal.

Penelitian terdahulu dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan vital dalam membangun lingkungan kerja profesional dan memberikan motivasi kepada guru. Studi oleh Pratama et al. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru hingga 35% melalui pengawasan intensif. Selain itu, budaya organisasi yang kuat menjadi ciri khas yang mempermudah organisasi mencapai tujuan melalui penyesuaian diri individu terhadap lingkungannya. Penelitian Ramadhan dan Yuliana (2024) menguatkan bahwa iklim kerja yang kondusif dari budaya positif sekolah mampu meningkatkan efektivitas kinerja guru sebesar 29%. Faktor internal berupa motivasi kerja juga signifikan, di mana guru dengan motivasi tinggi cenderung lebih kreatif dan peduli terhadap perkembangan siswa. Pentingnya penelitian ini terletak pada integrasi ketiga variabel tersebut (kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi) untuk membedah akar permasalahan kinerja guru di tingkat sekolah dasar, khususnya di wilayah Distrik Dramaga yang memiliki karakteristik transisi pedesaan-perkotaan. Fokus pada penguatan kapasitas guru melalui intervensi manajerial menjadi mendesak agar pendidikan nasional mampu menghasilkan generasi unggul. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji kebenaran hipotesis melalui pengumpulan data empiris di lapangan, sedangkan metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi variabel penelitian, dan metode verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) se-Kecamatan Dramaga, Kabupaten Bogor, dengan waktu pelaksanaan mulai dari tahap persiapan pada September 2024 hingga tahap pelaporan pada Maret 2025.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN di Kecamatan Dramaga yang berjumlah 328 orang. Penentuan ukuran sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 180 responden.

Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode proportionate stratified random sampling, yang bertujuan untuk memastikan keterwakilan

responden dari seluruh 42 SDN yang ada di Kecamatan Dramaga secara proporsional.

Instrumen dan Prosedur Pengumpulan Data

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1)

Diukur melalui dimensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial.

2. Budaya Organisasi (X_2)

Diukur melalui dimensi inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi pada individu, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

3. Motivasi Kerja (X_3)

Diukur melalui kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

4. Kinerja Guru (Y)

Diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta tindak lanjut hasil penilaian.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji melalui uji validitas menggunakan teknik Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, guna memastikan instrumen memiliki tingkat keabsahan dan konsistensi yang memadai.

Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak statistik dengan tahapan sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Digunakan untuk menggambarkan nilai rata-rata, persentase, dan distribusi jawaban responden pada setiap variabel penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai prasyarat dalam analisis regresi.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

4. Uji Hipotesis

Meliputi:

- a. Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen,
- b. Uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama, dan

c. Koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap kinerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Deskripsi Data Variabel Penelitian melibatkan 180 responden guru SD Negeri di Kecamatan Dramaga. Data statistik deskriptif dari keempat variabel yang diteliti diringkas dalam tabel berikut:

Statistik	Kinerja Guru (Y)	Kepemimpinan (X1)	Budaya Organisasi (X2)	Motivasi Kerja (X3)
Mean	142,45	138,96	135,67	143,09
Median	142	139	136	143
Modus	142	140	136	143
Simpangan Baku	14,38	13,29	14,81	12,96
Rentang	68	66	68	66

- Kinerja Guru (Y): Memiliki skor rata-rata 142,45 dengan tingkat capaian responden yang berada pada kategori Sangat Baik. Indikator "Faktor Dukungan Manajemen" memberikan kontribusi rata-rata tertinggi sebesar 3,90.
- Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1): Berada pada kategori Sangat Baik (rata-rata 138,96). Indikator dominan meliputi pengambilan keputusan dan keterampilan interpersonal (skor 4,39).
- Budaya Organisasi (X2): Berada pada kategori Baik (rata-rata 135,67). Kekuatan utama terletak pada kolaborasi dan kerja tim (skor 3,95).
- Motivasi Kerja (X3): Berada pada kategori Baik (rata-rata 143,09). Komitmen terhadap tujuan organisasi menjadi indikator paling unggul (skor 3,95).

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

1) Uji Normalitas

Berdasarkan nilai skewness dan kurtosis, seluruh variabel penelitian menunjukkan distribusi data yang normal dan simetris karena nilainya mendekati angka nol. Dengan demikian, data memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik.

2) Uji Linearitas

Berdasarkan hasil uji linearitas yang disajikan diperoleh nilai F_{hitung} untuk hubungan antara:

- variabel kinerja guru (Y) dengan kepemimpinan (X_1) sebesar 0,901,
- variabel kinerja guru (Y) dengan budaya organisasi (X_2) sebesar 0,992, dan
- variabel kinerja guru (Y) dengan motivasi kerja (X_3) sebesar 0,713.

Seluruh nilai F_{hitung} lebih kecil dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 2,67. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear.

3) Uji Homogenitas

Hasil uji homogenitas menunjukkan bahwa data memiliki varians yang homogen, ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, asumsi homogenitas varians terpenuhi.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Dramaga berada pada kategori sangat efektif dan memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru. Hal ini tercermin dari model regresi $Y = 7,5257 + 0,9412X_1$ yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah diikuti oleh peningkatan kinerja guru dalam proporsi yang signifikan. Secara konseptual, temuan ini menegaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader). Kepala sekolah yang mampu memberdayakan guru, memberikan arahan yang jelas, serta membangun komunikasi interpersonal yang positif akan menciptakan iklim kerja yang aman, suportif, dan produktif. Dalam kondisi tersebut, guru merasa dihargai dan didukung, sehingga lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, serta evaluasi hasil belajar siswa. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif berfungsi sebagai penggerak utama peningkatan kinerja guru.

b. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru

Budaya organisasi terbukti menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku dan kinerja guru. Model regresi $Y = 11,272 + 0,9081X_2$ menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja guru. Artinya, semakin kuat nilai, norma, dan kebiasaan positif yang berkembang di sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru yang dihasilkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kolaborasi antar guru sudah berada pada kategori sangat baik, yang mencerminkan adanya semangat kebersamaan dan kerja tim di lingkungan sekolah. Namun demikian, aspek penghargaan dan pengakuan masih relatif lebih rendah (skor 3,83), sehingga menjadi area yang perlu mendapatkan perhatian. Secara teoritis, budaya organisasi yang dilengkapi dengan sistem penghargaan yang adil dan transparan akan memperkuat rasa memiliki (sense of belonging) guru terhadap sekolah. Ketika kontribusi guru diakui secara formal maupun informal, guru cenderung menunjukkan profesionalisme yang lebih tinggi, meningkatkan kedisiplinan, serta berupaya memberikan kinerja terbaiknya secara berkelanjutan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Motivasi kerja guru juga terbukti memiliki hubungan yang signifikan dan linear dengan kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh model regresi $Y = 20,644 + 0,8477X_3$ $Y = 20,644 + 0,8477X_3$. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi, khususnya motivasi intrinsik, menjadi faktor internal yang sangat menentukan kualitas kinerja guru.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi umumnya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap tujuan sekolah dan tanggung jawab profesionalnya. Motivasi tersebut mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan materi pembelajaran, menyesuaikan metode mengajar dengan kebutuhan siswa, serta terus meningkatkan kompetensi diri. Dengan kata lain, motivasi kerja berfungsi sebagai energi pendorong internal yang menjaga konsistensi dan kualitas kinerja guru, bahkan dalam situasi yang penuh tantangan.

d. Analisis Simultan dan Integrasi Variabel

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat dicapai melalui pendekatan parsial. Kepemimpinan kepala sekolah yang visioner perlu didukung oleh budaya organisasi yang sehat serta motivasi kerja guru yang kuat. Ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan membentuk suatu ekosistem pendidikan yang kondusif. Kepemimpinan yang efektif memberikan arah dan inspirasi, budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sementara motivasi kerja menjadi kekuatan internal yang menggerakkan guru untuk berkinerja optimal. Apabila salah satu unsur ini lemah, maka upaya peningkatan kinerja guru tidak akan berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Dramaga perlu dirancang secara terintegrasi dengan memperhatikan ketiga faktor tersebut secara simultan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Dramaga secara signifikan dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,9412, di mana efektivitasnya tercermin melalui kemampuan memberikan pengarahan, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang tepat. Sejalan dengan hal tersebut, budaya organisasi memberikan kontribusi positif sebesar 0,9081 melalui internalisasi nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mampu menciptakan lingkungan kondusif serta membentuk loyalitas guru. Faktor motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan dengan koefisien 0,8477, yang menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal sangat krusial dalam meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab profesional guru.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan linear yang kuat terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil sinergi yang utuh, sehingga upaya peningkatannya tidak dapat dilakukan secara parsial. Untuk mencapai hasil yang optimal, diperlukan pendekatan yang komprehensif, terpadu, dan holistik melalui penguatan gaya kepemimpinan yang memberdayakan, pengembangan budaya kerja yang positif, serta pemeliharaan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dipaparkan dalam dokumen tersebut, implikasi penelitian

ini dapat disusun dalam narasi paragraf sebagai berikut:

1. Implikasi teoretis dari penelitian ini memberikan penguatan signifikan terhadap teori manajemen sumber daya manusia, yang menegaskan bahwa kinerja individu merupakan hasil sinergi antara faktor manajerial, lingkungan sosial-kultural, dan faktor psikologis. Secara empiris, penelitian ini membuktikan validitas model hubungan linear antara kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja guru, sehingga model regresi yang dihasilkan ($Y = 7,5257 + 0,9412X_1$; $Y = 11,272 + 0,9081 X_2$; dan $Y = 20,644 + 0,8477 X_3$) dapat menjadi referensi ilmiah yang kuat dalam studi kependidikan. Selain itu, temuan ini menempatkan budaya organisasi sebagai faktor strategis yang vital karena memberikan kontribusi relatif lebih kuat dalam membentuk sikap dan perilaku kerja guru di lingkungan sekolah.
2. Secara praktis, hasil ini berimplikasi pada keharusan kepala sekolah untuk menyadari dampak langsung kepemimpinan mereka sebesar 0,9412 satuan terhadap kinerja guru, sehingga diperlukan transisi menuju gaya kepemimpinan transformasional yang lebih inspiratif dan partisipatif. Bagi pengembangan organisasi, sekolah perlu menginternalisasi nilai kerja sama dan disiplin guna menciptakan iklim kerja kondusif yang secara otomatis meningkatkan loyalitas serta rasa memiliki di kalangan guru. Terkait motivasi, sekolah tidak boleh hanya berfokus pada tuntutan administratif, melainkan harus memberikan penghargaan yang adil dan ruang inovasi agar guru tetap berorientasi pada mutu pembelajaran.

REFERENSI

- Agamawansyah, A., & Yusuf, M. (2023). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja anggota organisasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Kinerja guru dari perspektif pendidik profesional. *Jurnal Pendidikan*.
- Ahmad, A., Citriadin, Y., & Thohri, M. (2024). Analisis kinerja guru dalam pembelajaran berbasis kurikulum. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*.
- Alexander, F. Y. (2023). Profesionalisme guru dan kinerja pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Ardiansyah, Z. (2022). Budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Ariani, N., Sumarni, & Hendriyaldi. (2024). Budaya organisasi dan efektivitas kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Ariyanti, R. (2021). Budaya organisasi sekolah dan implikasinya terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Arista, T., & Lestari, R. (2024). Peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pendidik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Badaruddin, K. (2022). Kinerja guru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan*.
- Choiriyanto, H., & Shohib, M. (2024). Budaya organisasi sebagai pedoman perilaku kerja. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*.
- Daulay, A., & Kalsum, E. U. (2021). Kinerja guru dan manajemen kelas. *Jurnal Pendidikan Dasar*.
- Epilia, W., Ridha, N. M., & Pinem, M. N. (2023). Budaya organisasi dan perilaku kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.

- Famika, F. (2022). Budaya organisasi dan efektivitas kerja guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Firmansyah, D., & Zanora, E. (2021). Budaya organisasi dan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Gandung, M. (2022). Budaya organisasi dan pengembangan kinerja. *Jurnal Administrasi Publik*.
- Gasmadia, G., Firman, A., & Hamzah, M. (2022). Kinerja guru dan pencapaian tujuan pendidikan. *Jurnal Pendidikan*.
- Hakim, L., Sjarlis, S., & Asri, A. (2022). Evaluasi kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Motivasi kerja dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Indriansyah, A. (2022). Kinerja guru dalam proses pembelajaran. *Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Juliana, J., Musdiani, M., & Zahraini, Z. (2024). Kinerja guru dan profesionalisme pendidik. *Jurnal Pendidikan*.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). Motivasi dan kinerja kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Kosasih, N. (2024). Kinerja guru dan pengembangan profesional. *Jurnal Pendidikan*.
- Lubis, S. (2020). Motivasi kerja dan perilaku organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Ray, M. (2020). Kepemimpinan kepala sekolah dan manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Motivasi kerja dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen*.
- Nurfadilah, I. (2021). Motivasi kerja dan produktivitas guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Nurfadilah, I., & Fariyah, U. (2021). Motivasi kerja guru dalam kegiatan pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Motivasi kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Manajemen*.
- Putri, R. D., Widayatsih, T., & Mahasir, M. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Romadhon, M., & Zulela, M. S. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan*.
- Suprianto, G. K., & Susanti, N. (2021). Kepemimpinan dan kinerja dalam organisasi pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Motivasi kerja dari perspektif berbasis kebutuhan. *Jurnal Manajemen*.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah. *Jurnal Pendidikan*.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:
CC-BY-SA