

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN PENGGUNAAN SIMDIK TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU DI SMK MA'ARIF NU 01 KETANGGUNGAN

Vina Inayatul Matin¹, Septian Arief Budiman²
^{1,2} Universitas Pamulang, Indonesia

Email: finainayatulmatin@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v11i4.3004>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 30 August 2026

Keywords:

Principal Leadership Style

Use of SIMDIK

Teacher Work Motivation.



ABSTRAK

This study aims to empirically determine the effect of Principal Leadership Style and SIMDIK Utilization on Teacher Work Motivation at SMK MA'ARIF NU 01 KETANGGUNGAN, both partially and simultaneously. This research method uses an associative quantitative method, with a population of 24 respondents and sampling using saturated samples. Data analysis techniques use data instrument tests, classical assumption tests, linear regression tests, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. The results of the study indicate that Principal Leadership Style does not have a significant effect on Teacher Work Motivation with the hypothesis test obtained $t_{count} < t_{table}$ or $(-1.536 < 1.717)$ which means H_{01} is accepted and H_{a1} is rejected. Similarly, SIMDIK Utilization does not have a significant effect on Teacher Work Motivation with the hypothesis test obtained $t_{count} < t_{table}$ or $(-0.863 < 1.717)$ which means H_{02} is accepted and H_{a2} is rejected. Simultaneously, the Principal's Leadership Style and the Use of SIMDIK do not have a significant effect on Teacher Work Motivation with the regression equation $Y = 104.038 - 0.379 X_1 - 0.148 X_2 + e$, and the hypothesis test obtained $F_{count} < F_{table}$, namely $(1.465 < 3.467)$, which means H_{03} is accepted, and H_{a3} is rejected.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penggunaan SIMDIK Terhadap Motivasi Kerja Guru DI SMK MA'ARIF NU 01 KETANGGUNGAN, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiasi, dengan populasi sebanyak 24 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-1,536 < 1,717)$ yang berarti H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak. Demikian pula, Penggunaan SIMDIK tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru dengan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(-0,863 < 1,717)$ yang berarti H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penggunaan SIMDIK tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru dengan persamaan regresi $Y = 104,038 - 0,379 X_1 - 0,148 X_2 + e$, dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $(1,465 < 3,467)$, yang berarti H_{03} diterima, dan H_{a3} ditolak.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah, Penggunaan SIMDIK, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Dalam upaya mencapai kualitas pendidikan yang baik, Pemerintah melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan tahun 2022 telah menetapkan delapan standar nasional yang wajib dipenuhi, meliputi standar isi, proses, kompetensi lulusan, pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, serta penilaian pendidikan. Salah satu standar yang mutlak dipenuhi adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen, 2005 (Pasal 1 Ayat 1), guru didefinisikan sebagai pendidik profesional dengan tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di jalur pendidikan formal. Guna menciptakan guru profesional dengan kinerja optimal, Pasal 8 dalam Undang-Undang tersebut menegaskan kewajiban bagi guru untuk memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik, yang saat ini pengaturannya dipertegas kembali melalui Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Nomor 19 Tahun 2024 Tentang Pendidikan Profesi Guru. Selain itu, aspek kompetensi ini kini juga diintegrasikan dengan pengelolaan kinerja yang dinamis sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 Tentang Jabatan Fungsional, guna memastikan guru memiliki kemampuan fisik, mental, serta profesionalisme dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kriteria ini merupakan standar mutu yang sangat penting bagi kualitas kinerja guru, namun kinerja tinggi juga tidak akan tercapai tanpa didukung oleh faktor dorongan internal, yaitu motivasi, yang memerlukan peran aktif dari pimpinan institusi.

Pentingnya motivasi terletak pada perannya sebagai pemicu, penyalur, dan pendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias demi mencapai hasil optimal, sehingga meningkatkan semangat kerja menjadi hal yang wajib dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan (Muflihin, 2024). Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki peran sentral sebagai pemimpin dan manajer. Sebagai pemimpin, ia harus memiliki visi yang jelas dan mampu mendorong transparansi, sementara sebagai manajer, ia bertanggung jawab merumuskan strategi yang efektif dan efisien untuk mengimplementasikan kebijakan. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan, perencanaan, dan pandangan luas kepala sekolah sangat esensial untuk manajemen sekolah yang berhasil.

Dinamika sistem pendidikan nasional, khususnya pada level kepemimpinan sekolah, saat ini dihadapkan pada fenomena kontras yang secara signifikan memengaruhi efektivitas pengelolaan dan Motivasi Kerja Guru (Y). Fenomena ini menciptakan kerangka masalah untuk menguji peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMDIK).

Fenomena tersebut adalah Skandal Korupsi Kepala Sekolah terkait Dana BOS, seperti penetapan tersangka korupsi Kepala Sekolah dan Bendahara SMAN 1 Ujung Batu pada Agustus 2025. Kasus korupsi ini mengindikasikan kegagalan kepemimpinan transformasional dan menguatkan kepemimpinan transaksional yang berorientasi keuntungan pribadi. Secara psikologis, korupsi atasan menimbulkan demoralisasi parah pada guru dan berpotensi langsung menurunkan motivasi kerja (Y) mereka, karena guru kehilangan kepercayaan pada institusi. Meskipun SIMDIK berbasis pelaporan yang kompleks dirancang untuk transparansi, korupsi yang marak menunjukkan sistem tersebut

mudah dimanipulasi oleh gaya kepemimpinan yang korup (X1), sehingga efektivitasnya dalam meningkatkan motivasi guru terhambat. Oleh karena itu, konteks ini menyoroti perlunya mekanisme SIMDIK (X2) yang lebih mendasar, untuk memastikan bahwa minimal disiplin kehadiran guru sebagai bagian dari motivasi kerja tetap terjaga di tengah isu integritas kepemimpinan.

Fenomena ini memperlihatkan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan efektivitas SIMDIK (X2) memiliki peran krusial dalam membentuk Motivasi Kerja Guru (Y), menjadikan penelitian ini urgen untuk menganalisis secara empiris pengaruh kedua variabel tersebut di lokasi spesifik SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan.

Oleh karena itu, peran sentral kepala sekolah sebagai pemimpin dalam mengatasi dinamika ini harus diuji dan diperkuat. Wibawa kepala sekolah perlu ditingkatkan melalui kepedulian, semangat belajar, disiplin kerja, keteladanan, dan hubungan manusiawi. Aspek-aspek ini penting untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif yang akan memengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam dinamika sekolah, menjadi penentu dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran melalui program terencana. Oleh karena itu, ia harus memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar dapat mengambil keputusan tepat dan berinisiatif tinggi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Tanpa kemampuan kepemimpinan, komunikasi, dan pemecahan masalah yang baik, kepala sekolah akan kesulitan menyosialisasikan ide atau saran kepada guru dan karyawan. Seorang manajer atau kepala sekolah pada hakikatnya adalah seorang perencana, organisator, pemimpin, dan seorang pengendali (Sidiq & Khoirussalim, 2021).

Lebih lanjut, agar suatu organisasi dapat berfungsi secara efektif, kepemimpinan merupakan unsur yang mutlak ada. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan ini harus diinterpretasikan sebagai kepemimpinan administratif atau kepemimpinan manajerial (Burhanuddin, 2019). Hal ini disebabkan karena pemimpin dalam organisasi bertindak sebagai manajer yang menjalankan seluruh fungsi manajemen. Fungsi-fungsi ini mencakup perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), dan pengawasan (*Controlling*), yang semuanya dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Keberadaan manajer yang kompeten sangat diperlukan agar organisasi dapat merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan segala upaya untuk mencapai tujuannya.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan memengaruhi partisipasi guru untuk melaksanakan tanggung jawab dengan puas, didukung oleh visi yang jelas, tujuan yang disepakati, pemantauan prestasi, serta pengembangan diri melalui pengarahan, panduan, pelatihan, bimbingan, dan umpan balik dari kepala sekolah. Mutu proses pendidikan di sekolah sangat dipengaruhi oleh sinergi antara peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan manajer, kompetensi kepala sekolah, dan lingkungan sekolah terhadap faktor kinerja guru. Manajemen yang lemah pada faktor-faktor ini akan memengaruhi pencapaian mutu pendidikan yang kurang optimal, seringkali tercermin dari hasil ujian siswa yang rendah dan berdampak pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kurang mampu bersaing.

Berdasarkan hasil observasi serta hasil wawancara dengan sejumlah guru di SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan, ditemukan indikasi kuat bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan optimal dalam membangun budaya profesionalisme, kedisiplinan, dan partisipasi guru, yang secara keseluruhan berdampak negatif terhadap motivasi kerja guru. Indikasi utama terlihat dari rendahnya profesionalisme mengajar, seperti beberapa guru yang teramati tidak membawa Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dan

minimnya penyampaian informasi materi kepada siswa, ditambah lagi dengan dominasi metode ceramah konvensional yang menurunkan keaktifan belajar siswa.

Kondisi ini secara teoretis mencerminkan kelemahan kepala sekolah dalam fungsi *controlling* dan *motivating*. Permasalahan diperburuk oleh minimnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan strategis kebijakan yang bersifat *top down* yang menghambat motivasi intrinsik dan *sense of belonging* karena kontribusi profesional mereka kurang dihargai. Terakhir, inefektivitas kepemimpinan juga terlihat pada mekanisme evaluasi kinerja dan umpan balik yang lemah, proses penilaian cenderung seremonial dan kurang konstruktif, serta minimnya kesempatan pelatihan yang relevan. Kurangnya *coaching* dan *mentoring* ini mengakibatkan guru sulit mengukur kemajuan kinerja dan kehilangan dorongan untuk mengembangkan diri. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa visi dan misi sekolah belum terinternalisasi secara komprehensif dalam ritme kerja harian guru. Secara teoretis, akselerasi visi SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan dalam mewujudkan SDM yang kreatif, inovatif, dan mandiri sangat bergantung pada efektivitas strategi organisasi yang didukung oleh sistem informasi manajemen yang mapan.

Di sisi lain, terdapat kesenjangan dalam literatur mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi/kinerja guru. Penelitian Tuponawati et al., (2025) dan Sudarnice & Saputri (2023) menunjukkan bahwa pengaruhnya sangat kecil atau tidak signifikan, dengan faktor lain seperti budaya kerja yang lebih dominan. Namun, temuan ini berbanding terbalik dengan Supardi (2016), Ramli & Ninghardjanti (2024), serta Sukiyanto & Maulidah (2020) yang menyimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Perbedaan hasil yang kontradiktif ini dapat disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, lokasi, dan juga gaya kepemimpinan spesifik yang diterapkan, sehingga menjadi dasar untuk menggali lebih dalam hubungan ini dalam konteks yang berbeda.

Faktor kedua yang memengaruhi motivasi kerja guru adalah penggunaan sistem informasi manajemen pendidikan (SIMDIK), yang pada hakikatnya adalah sebuah sistem informasi untuk kebutuhan manajemen lembaga pendidikan (Rusdiana, 2019). SIMDIK memiliki peran penting dalam memotivasi guru dengan memastikan kedisiplinan, terutama terkait absensi. Dengan adanya sistem absensi digital, guru tidak lagi menggunakan pencatatan manual yang rentan kecurangan, melainkan dicatat secara real-time, akurat, dan transparan. Manfaat ini secara langsung memotivasi guru untuk tidak telat ke sekolah karena mereka tahu bahwa kehadiran mereka tercatat secara sistematis dan objektif, menciptakan akuntabilitas yang jelas. Lebih dari sekadar alat pengawas, SIMDIK juga menjadi pendukung motivasi dengan mengurangi beban administratif absensi manual, yang dapat dialihkan untuk persiapan mengajar atau interaksi dengan siswa, sehingga meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil observasi serta hasil wawancara dengan sejumlah guru di SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan, ditemukan isu keterlambatan kehadiran guru yang diakibatkan oleh sistem absensi yang masih bersifat manual, dinilai kurang efektif, dan rentan terhadap ketidakakuratan data, meskipun sekolah pernah mengimplementasikan sistem absensi sidik jari sebelumnya. Lebih lanjut, sistem absensi manual yang tidak didukung oleh sistem otomatis tersebut menimbulkan kerumitan, membutuhkan banyak waktu, dan tidak efisien saat rekapitulasi data kehadiran, sangat kontras dengan kecepatan sistem digital. Ironisnya, implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMDIK) di sekolah justru meningkatkan beban kerja administrasi guru karena adanya kewajiban input data ganda baik secara manual maupun digital atau tuntutan mengisi berbagai

formulir digital di luar waktu mengajar. Peningkatan beban administrasi SIMDIK ini berisiko mengalihkan perhatian utama guru dari tugas inti mereka, yaitu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang berkualitas, berpotensi memicu kejenuhan kerja (*burnout*) dan penurunan motivasi intrinsik karena waktu pengembangan diri menjadi berkurang. Permasalahan inefisiensi pada sistem yang ada menyebabkan energi guru lebih banyak terserap pada beban administrasi daripada pengembangan kreativitas pembelajaran, yang pada akhirnya menghambat pencapaian visi sekolah untuk menghasilkan tenaga pendidik yang inovatif. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana kompleksitas dan beban kerja SIMDIK ini memengaruhi motivasi kerja guru.

Mengenai SIMDIK, penelitian Sopiana et al., (2024), Astuti et al., (2022), dan Nuraini & Hanifah (2024) menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara SIM/SIMDIK dengan kinerja guru. Namun, temuan ini sedikit berbeda dengan Napitupulu & Gultom (2023) yang menyimpulkan bahwa meskipun SIM memengaruhi motivasi dan kinerja, motivasi tidak dapat menjadi variabel perantara antara SIM dengan kinerja. Sebaliknya, ada temuan seperti Linda et al., (2024) yang menunjukkan bahwa justru Budaya Organisasi yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesenjangan literatur ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan mengenai mekanisme peran SIMDIK dalam memengaruhi kinerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan yang baik sangat bergantung pada terpenuhinya delapan Standar Nasional Pendidikan, salah satunya adalah standar kompetensi pendidik. Kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan akademis dan profesional, tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah dan penggunaan SIMDIK yang efektif. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan krusial dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memotivasi guru, sementara SIMDIK dinilai penting dalam meningkatkan disiplin. Mengingat signifikansi kedua variabel ini dalam membentuk motivasi kerja guru dan adanya kontradiksi di literatur, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penggunaan SIMDIK terhadap Motivasi Kerja Guru di SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan." Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pihak sekolah dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kepemimpinan dan penggunaan SIMDIK, serta menjadi referensi ilmiah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan penggunaan SIMDIK (X_2), terhadap variabel dependen, yaitu motivasi kerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan yang berjumlah 24 orang. Peneliti menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Pemilihan metode ini didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil, sehingga pengambilan sampel secara keseluruhan dapat menghasilkan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang minimal serta memberikan hasil analisis yang lebih akurat sesuai dengan aturan yang berlaku.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh serta tingkat signifikansi dari pengaruh tersebut. Melalui analisis ini, diperoleh jawaban empiris awal atas rumusan masalah mengenai keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun tahapan analisis data yang dilakukan meliputi:

a. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) terhadap variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk menentukan arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, serta memprediksi nilai variabel terikat apabila terjadi perubahan pada variabel bebas. Tabel di bawah ini menyajikan hasil analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penggunaan SIMDIK terhadap Motivasi Kerja Guru.

Tabel 3.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	104.038	25.591		4.065	.001		
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.379	.247	-.315	-1.536	.139	.995	1.005
	Penggunaan SIMDIK	-.148	.171	-.177	-.863	.398	.995	1.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru.

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil estimasi regresi pada tabel di atas, diperoleh model persamaan regresi berganda yaitu $Y = 104,038 - 0,379 X_1 - 0,148 X_2 + e$. Melalui persamaan tersebut, kesimpulan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Konstanta sebesar 104,038. Angka ini menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Penggunaan SIMDIK (X_2) diasumsikan bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat Motivasi Kerja Guru (Y) adalah sebesar 104,038 satuan.
- 2) Koefisien Regresi Variabel X_1 bernilai negatif sebesar -0,379. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X_1 , dengan asumsi variabel lain konstan, maka akan menurunkan tingkat Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,379 satuan.
- 3) Koefisien Regresi Variabel X_2 bernilai negatif sebesar -0,148. Hal ini menunjukkan arah hubungan yang negatif antara Penggunaan SIMDIK (X_2) dengan Motivasi Kerja Guru (Y). Dengan demikian, setiap kenaikan satu satuan pada variabel X_2 ,

dengan asumsi variabel lain tidak berubah, diprediksi akan menurunkan Motivasi Kerja Guru (Y) sebesar 0,148 satuan.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 3.2 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Cukup
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017)

Hasil pengolahan data sebagai berikut:

Tabel 3.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.122	.039	5.900

a. Predictors: (Constant), Penggunaan SIMDIK, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,350 berada pada interval 0,200 – 0,399 yang berarti variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penggunaan SIMDIK mempunyai tingkat hubungan yang rendah terhadap motivasi kerja guru.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase kontribusi atau pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis tersebut dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.350 ^a	.122	.039	5.900

a. Predictors: (Constant), Penggunaan SIMDIK, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penggunaan SIMDIK secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja Guru adalah sebesar 3,9%. Sementara itu, sisanya sebesar 96,1%. dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk memutuskan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Oleh karena itu, hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah penelitian hingga perlu dibuktikan dan diuji secara empiris melalui data yang dikumpulkan. Oleh karena itu, uji hipotesis dilakukan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menganalisis dan menguji signifikansi pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) dari variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) dan Penggunaan SIMDIK (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja Guru (Y). Pengujian ini menerapkan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan kriteria pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai t hitung dan t tabel sebagai berikut:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (artinya terdapat pengaruh signifikan).
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh signifikan).

Penentuan nilai t tabel dilakukan berdasarkan derajat bebas dengan rumus $df = n - k$ (di mana k adalah jumlah total variabel). Melalui jumlah sampel (n) sebanyak 24 dan total variabel sebanyak 3, maka diperoleh derajat bebas (df) sebesar $24 - 2 = 22$. Berdasarkan nilai $df = 22$ pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai t tabel sebesar 1,717.

Tabel 3.5 Hasil Hipotesis (Uji T) Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	104.038	25.591		4.065	.001		
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.379	.247	-.315	-1.536	.139	.995	1.005
Penggunaan SIMDIK	-.148	.171	-.177	-.863	.398	.995	1.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka:

- 1) Hipotesis gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru
Diperoleh nilai t hitung sebesar -1,536 dan nilai t tabel 1,717. karena nilai t hitung $< t \text{ tabel}$ ($-1,536 < 1,717$) dan didukung oleh nilai signifikansi yg berada diatas ambang batas (sig. 0,139 $> 0,05$), maka hipotesis nol (H_{01}) diterima dan hipotesis alternatif (H_{a1}) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru (y) di SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan.
- 2) Hipotesis penggunaan SIMDIK terhadap motivasi kerja guru
Diperoleh nilai t hitung sebesar -0,863 dan nilai t tabel 1,717. karena nilai t hitung $< t \text{ tabel}$ ($-0,863 < 1,717$) dan didukung oleh nilai signifikansi yg berada diatas

ambang batas (sig. 0,398 > 0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel penggunaan SIMDIK (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru (y) di SMK Ma'arif NU 01 Ketanggungan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji kemampuan seluruh variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dengan kata lain, pengujian statistik F (Uji Simultan) ini diterapkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh nyata secara bersama-sama dari variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Penggunaan SIMDIK (X_2) terhadap Motivasi Kerja Guru (Y). Pengujian ini menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%) dengan kriteria pengambilan keputusan melalui perbandingan nilai F hitung dan F tabel sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (artinya tidak terdapat pengaruh simultan yang signifikan).
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (artinya terdapat pengaruh simultan yang signifikan).

Nilai F tabel ditentukan berdasarkan nilai derajat bebas pembilang ($df_1 = k$) dan derajat bebas penyebut ($df_2 = n - k - 1$), di mana k merupakan jumlah variabel bebas dan n adalah jumlah sampel. Berdasarkan formula tersebut, diperoleh $df_1 = 2$ dan $df_2 = 24 - 2 - 1 = 21$. Pada taraf signifikansi 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,467.

Tabel 3.6 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.012	2	51.006	1.465	.254 ^b
	Residual	730.946	21	34.807		
	Total	832.958	23			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Penggunaan SIMDIK, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 1,465 yang lebih kecil dari nilai F tabel sebesar 3,467 ($1,465 < 3,467$). selain itu nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,254 juga berada diatas tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,254 > 0,05$). dengan adanya kriteria ini, maka hipotesis ketiga (H_3) ditolak, yang berarti variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penggunaan SIMDIK secara bersama-sama (simultan) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Penolakan hipotesis ini didasarkan pada perolehan nilai t hitung sebesar -1,536 dengan signifikansi 0,139, di mana angka tersebut berada di atas ambang batas $\alpha = 0,05$.

Hasil statistik ini secara empiris menolak dugaan awal yang menyatakan adanya

pengaruh positif gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Temuan ini memberikan gambaran bahwa aspek interpersonal dan karakteristik personal pimpinan seperti pendekatan emosional, pembangunan basis kepercayaan, atau kedekatan personal bukan merupakan faktor stimulan utama yang mengintervensi dorongan psikologis guru dalam mengemban tugas kependidikan.

Dinamika motivasi kerja guru di lokasi penelitian tampaknya lebih diakselerasi oleh determinan lain yang langsung bersinggungan dengan aktualisasi profesi, seperti pengakuan kerja yang riil, keleluasaan otonomi mengajar di kelas, serta kepuasan hakiki saat menyaksikan progres akademik peserta didik.

Realitas empiris ini selaras dengan kerangka konseptual Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Herzberg et al., (1959). Teori tersebut mempostulatkan bahwa motivasi kerja tidak semata-mata diakibatkan oleh terpenuhinya faktor lingkungan eksternal (*hygiene factors*) yang mencakup relasi interpersonal dengan atasan serta kebijakan institusi melainkan dipicu secara fundamental oleh motivator factors yang bersifat intrinsik, seperti tanggung jawab pribadi, pencapaian prestasi, dan ruang pengembangan profesionalitas.

Dalam sudut pandang ini, peran gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih berfungsi sebagai *hygiene factor* yang mendasari pencegahan ketidakpuasan kerja (*dissatisfaction*), namun bukan sebagai penggerak utama kepuasan kerja (*satisfaction*). Angka ketidaksignifikan dalam penelitian ini membuktikan bahwa indikator motivasi guru lebih responsif terhadap aspek pemenuhan batin yang inheren dengan profesi pendidik itu sendiri, ketimbang performansi interpersonal figur kepemimpinan formal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Tuponawati et al., (2025) dalam studinya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sekadau Hilir, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki andil yang sangat kecil dan hampir tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Dalam konteks tersebut, faktor lain seperti budaya kerja dan variabel eksternal dinilai jauh lebih dominan. Realitas ini memperkuat pandangan peneliti bahwa instrumen penggerak motivasi guru lebih banyak dipengaruhi oleh tata nilai budaya kerja yang telah mengakar kuat, iklim sekolah yang kondusif, serta aspek-aspek di luar kepemimpinan formal, seperti sistem penghargaan, tuntutan profesionalisme, maupun regulasi eksternal yang mengikat tugas pokok guru.

Selain itu, argumen ini juga diperkuat oleh penelitian dari Sudarnice & Saputri (2023) yang mengkaji peran gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Balongsari, Kota Mojokerto. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (dengan nilai p-values 0,178 dan T-statistic 0,923), serta motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (dengan nilai p-values 0,102 dan T-statistic 1,273).

Melalui komparasi studi tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam ekosistem pendidikan tertentu, faktor-faktor administratif, regulasi profesi, dan motivasi internal guru sering kali berdiri sendiri secara mandiri. Hal ini menegaskan bahwa dorongan moral dan profesionalitas guru di lapangan tidak selalu berelasi linier dengan bagaimana cara kepala sekolah memimpin secara formal.

2. Pengaruh Penggunaan SIMDIK terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa penggunaan SIMDIK tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Penolakan hipotesis ini

didasarkan pada perolehan nilai t hitung sebesar $-0,863$ dengan signifikansi $0,398$, di mana angka tersebut berada di atas ambang batas $\alpha = 0,05$.

Secara empiris, hasil ini menggugurkan asumsi awal tentang adanya pengaruh positif SIMDIK terhadap motivasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa perangkat administratif berbasis teknologi saja tidak memadai untuk meningkatkan dorongan psikologis pendidik. Secara teoretis, SIMDIK kerap dianggap sebagai beban teknis administratif yang tidak menyentuh substansi penting dalam membangkitkan semangat kerja guru. Temuan ini merefleksikan adanya perbedaan pandangan antara tujuan digitalisasi manajemen sekolah dengan kebutuhan nyata guru di lapangan.

Kondisi tersebut sejalan dengan *Expectancy Theory* dari Vroom (1964) yang menekankan pada tiga aspek yaitu *expectancy*, *instrumentality*, dan *valence*. SIMDIK dinilai gagal memotivasi guru karena kurangnya *instrumentality*, guru tidak melihat hubungan langsung antara penggunaan aplikasi dengan capaian personal seperti pengembangan karier atau pengakuan prestasi. Selain itu, *valence* atau nilai guna sistem tersebut dianggap rendah karena hanya diposisikan sebagai alat input data yang tidak membantu efektivitas pengajaran. Akibatnya, tanpa keterkaitan yang jelas antara sistem dan hasil yang berharga bagi guru, teknologi tersebut hanya menjadi beban administratif tanpa pengaruh motivasional.

Hasil ini memperkuat temuan Linda et al., (2024) yang meneliti pengaruh sistem informasi manajemen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa sistem informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, melainkan budaya organisasilah yang memegang peranan kunci. Hal ini menegaskan pentingnya *organizational culture readiness* dalam keberhasilan adopsi teknologi. Jika digitalisasi dilakukan tanpa didukung ekosistem budaya yang apresiatif terhadap inovasi, sistem tersebut hanya akan menjadi formalitas.

Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi guru lebih ditentukan oleh faktor manusiawi seperti budaya kerja yang suportif, dukungan pimpinan, dan apresiasi nyata dibandingkan dengan sekadar pembaruan sistem informasi yang bersifat mekanistik. Oleh karena itu, peningkatan motivasi guru semestinya difokuskan pada penguatan dimensi kemanusiaan dalam manajemen pendidikan, bukan sekadar optimalisasi perangkat lunak.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Penggunaan SIMDIK terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penggunaan SIMDIK tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Penolakan hipotesis ini didasarkan pada perolehan nilai F hitung sebesar $1,465$ yang lebih kecil dari nilai F tabel sebesar $3,467$ ($1,465 < 3,467$). selain itu nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,254$ juga berada diatas tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu $0,05$ ($0,254 > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa model regresi yang melibatkan kedua variabel bebas tersebut tidak secara bersama-sama mampu memprediksi motivasi kerja guru secara signifikan. Dengan kata lain, kedua variabel tersebut belum menjadi pendorong utama bagi motivasi guru di sekolah tersebut.

Temuan ini memberikan perspektif menarik bahwa gaya kepemimpinan dan penggunaan sistem informasi tidak selalu berdampak besar tanpa dukungan faktor kontekstual lain yang relevan dengan kebutuhan individu maupun budaya organisasi. Faktor-faktor seperti tingkat kesejahteraan, iklim kerja yang suportif, serta keterlibatan

guru dalam proses pengambilan keputusan justru dinilai lebih krusial dibandingkan aspek administratif maupun struktural semata.

Hal ini dapat dijelaskan melalui Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) dari Blau (1964) yang menekankan pada prinsip timbal balik. Ketika guru merasa bahwa beban administratif dari kepemimpinan atau penggunaan SIMDIK tidak sebanding dengan manfaat nyata yang diterima, maka norma pertukaran akan terganggu. Akibatnya, guru cenderung tidak menunjukkan motivasi tinggi karena merasa tidak ada keadilan dalam hubungan timbal balik antara beban kerja yang ditanggung dengan dukungan yang diperoleh dari institusi.

Pernyataan ini diperkuat oleh riset terdahulu, di antaranya oleh Tuponawati et al., (2025) dalam studinya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di SD Negeri Kecamatan Sekadau Hilir, yang menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak serta-merta meningkatkan motivasi jika belum menyentuh aspek psikologis dasar guru. Senada dengan itu, Sopiana et al., (2024) dalam penelitiannya mengenai pengaruh sistem informasi manajemen terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Tasikmalaya, menambahkan bahwa efektivitas sistem informasi sangat bergantung pada kemudahan akses dan manfaat praktis yang dirasakan langsung oleh pengguna. Keduanya menegaskan bahwa kepemimpinan dan teknologi hanyalah alat bantu yang akan kehilangan fungsinya jika tidak dipadukan dengan pendekatan manajerial yang humanis dan penuh apresiasi.

Oleh karena itu, penelitian ini memberi wawasan bahwa meningkatkan motivasi guru tidak bisa hanya mengandalkan kepatuhan pada gaya kepemimpinan atau sistem informasi. Diperlukan strategi kepemimpinan transformasional yang lebih menitikberatkan pada pemberdayaan serta dukungan emosional dan profesional. Temuan ini menjadi rekomendasi bagi pimpinan sekolah dan yayasan untuk menyeimbangkan tuntutan administratif dengan pemberian kompensasi, apresiasi, dan penciptaan iklim kerja yang mendukung sebagai bentuk pertukaran sosial yang setara bagi para guru.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -1,536, lebih kecil daripada nilai t tabel sebesar 1,717, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,139 yang berada di atas batas signifikansi 0,05. Temuan tersebut menunjukkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, sehingga secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Selain itu, penggunaan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMDIK) juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil pengujian statistik memperlihatkan nilai t hitung sebesar -0,863 yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 1,717, dengan nilai signifikansi sebesar 0,398 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa penggunaan SIMDIK secara parsial belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penggunaan SIMDIK secara bersama-sama juga tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari nilai F hitung sebesar 1,465 yang lebih rendah daripada nilai F tabel sebesar 3,467, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,254 yang berada di atas 0,05. Oleh karena itu,

H03 diterima dan Ha3 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan penggunaan SIMDIK belum mampu menjelaskan atau memengaruhi motivasi kerja guru secara signifikan. Dengan demikian, motivasi kerja guru diduga lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kedua variabel tersebut, seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, budaya organisasi, kompetensi profesional, maupun faktor intrinsik yang dimiliki oleh masing-masing guru .

REFERENSI

- Astuti, Hutasuhut, J., & Safina, W. D. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah pada Kantor Bupati Deli Serdang. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 335–350.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 11(1), 9–13. <https://doi.org/10.47435/al-qalam.v1i1.44>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Barbara Bloch Snyderman. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). John Wiley & Sons. <https://archive.org/details/motivationtowork0000herz>
- Linda, H., Sahputri, A., & Mahara, J. (2024). Pengaruh SIMRS dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit. *Promotif Preventif*, 7(6), 1168–1174.
- Muflihini, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja* (Sutarman (ed.)). Berkah Aksara Cipta Karya Divisi Publikasi dan Penelitian.
- Napitupulu, I., & Gultom, P. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Manajemen Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Pada Sekolah *Musytari: Neraca Manajemen ...*, 1(3).
- Nuraini, J., & Hanifah, Y. R. (2024). Pengaruh Perkembangan Sistem Informasi Manajemen Pendidikan (SIMDIK) dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 256–263. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/7445/7205>.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional, Pub. L. No. 1 (2023). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/240815/permen-pan-rb-no-1-tahun-2023>
- Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Nomor 19 Tahun 2024 tentang Pendidikan Profesi Guru, Pub. L. No. 19 (2024). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/287342/permendikbudriset-no-19-tahun-2024>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pub. L. No. 4 (2022). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/196151/pp-no-4-tahun-2022>
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan, Pub. L. No. 57 (2021). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/165024/pp-no-57-tahun-2021>
- Ramli, W. A., & Ninghardjanti, P. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Pada SMK Kristen 1 Surakarta. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 2(3), 637–658.
- Rusdiana. (2019). Sistem Informasi Manajemen Pendidikan : Konsep, Prinsip dan Aplikasi. In Muhandi & T. Nurhayati (Eds.), *UIN SGD Bandung*.
- Sidiq, U., & Khoirussalim. (2021). Kepemimpinan Pendidikan. In *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan di RSUD Kota Semarang* (Vol. 3).
- Sopiana, S., Komalasari, I., & Resnasari, U. L. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Tasikmalaya.

- Leadership:Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 39–49.
<https://doi.org/10.32478/leadership.v5i1.1909>
- Sudarnice, & Saputri, Y. M. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Balongsari di Kota Mojokerto. *KAMBOTI: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 28–35.
<https://doi.org/10.51135/kambotivol3issue2page28-35>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Supardi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru. *MEDIA DIDAKTIKA*, 2, 183–190. <https://ejurnal.unisda.ac.id/index.php/didaktika/article/view/811>.
- Tuponawati, S., Wicaksono, L., & Waruwu, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru SD Negeri Kecamatan Sekadau Hilir. *Journal on Education*, 7(2), 10370–10384. <https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.7476>
- Undang-undang (UU) Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pub. L. No. 14 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/40266/uu-no-14-tahun-2005>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

