JURNAL KEPEMIMPINAN & PENGURUSAN SEKOLAH
Homepage : https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp
Email : jkps.stkippessel@gmail.com

p-ISSN : 2502-6445 ; e-ISSN : 2502-6437
Vol. 11, No. 4, August 2026
Page 3214-3227
© Author
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

PENGARUH KEPEMIMPINAN SITUASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI GUGUS TERATAI KECAMATAN NATAR PROVINSI LAMPUNG

Hanif Imam Prabowo[1], Ihsan Dacholfany[2], Siti Nurlaila[3]
[1,2,3] Universitas Muhammadiyah Metro Lampung, Indonesia

Email: hanifimamp@gmail.com

Check for updates OPEN ACCESS

DOI: https://doi.org/10.34125/jkps.v11i4.3516

Sections Info

Article history:
Submitted: 13 June 2026
Final Revised: 21 June 2026
Accepted: 6 August 2026
Published: 30 August 2026

Keywords:
Situational Leadership
Work Motivation
Teacher Performance
Elementary School.

ABSTRAK

Introduction: *This study was motivated by the importance of improving teacher performance as one of the factors in achieving educational quality, which is influenced by school leadership and teacher work motivation.* ***Objective:*** *This study aimed to analyze the effects of principals' situational leadership and work motivation on the performance of elementary school teachers in the Teratai Cluster, Natar District, Lampung Province, both partially and simultaneously.* ***Method:*** *A quantitative approach with a survey method was employed. Data were collected using questionnaire instruments that had been tested for validity and reliability and analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the assistance of SPSS.* ***Results:*** *The results showed that principals' situational leadership had a positive and significant effect on teacher performance. Work motivation also had a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, situational leadership and work motivation had a positive and significant effect on teacher performance.* ***Conclusion:*** *Adaptive leadership and strong work motivation are important factors in improving teacher performance. Strengthening both aspects continuously is necessary to support the improvement of teacher performance quality.*

ABSTRAK

Pendahuluan: *Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja guru sebagai salah satu faktor dalam mencapai mutu pendidikan, yang dipengaruhi antara lain oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru.* ***Tujuan:*** *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung, baik secara parsial maupun simultan.* ***Metode:*** *Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui instrumen angket yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS.* ***Hasil:*** *Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.* ***Kesimpulan:*** *Kepemimpinan yang adaptif dan motivasi kerja yang baik merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Penguatan kedua aspek tersebut perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk mendukung peningkatan kualitas kinerja guru.*

Kata kunci: *Kepemimpinan situasional; motivasi kerja; kinerja guru; sekolah dasar.*

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memiliki posisi strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia karena menjadi fondasi bagi perkembangan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan karakter peserta didiK (Muliastrini, 2020). Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan dasar tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan kurikulum, sarana prasarana, dan kebijakan pendidikan, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam proses pembelajaran, terutama guru (Agustian et al., 2025). Guru merupakan aktor utama yang menerjemahkan tujuan pendidikan ke dalam kegiatan pembelajaran melalui perencanaan, pelaksanaan, penilaian, pembimbingan, dan pengembangan peserta didik (Fatmawati, 2021; Arfandi & Samsudin, 2021). Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas proses pendidikan di sekolah dasar. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesional sesuai tanggung jawab yang diberikan. Alfaiz, (2024) menjelaskan bahwa kinerja guru berkaitan dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas pembelajaran yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian, serta tindak lanjut pembelajaran, sedangkan Krisnawati & Bagia, (2021) memandang kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai tanggung jawabnya. Dengan demikian, guru yang memiliki kinerja optimal diharapkan mampu menciptakan pembelajaran yang terencana, efektif, berpusat pada peserta didik, serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara berkelanjutan.

Kinerja guru pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individual, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan dan kondisi psikologis guru dalam lingkungan kerja. Salah satu faktor eksternal yang memiliki posisi penting adalah kepemimpinan kepala sekolah (Khofifah & Al Banin, 2023). Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang memberikan arahan, dukungan, pembinaan, pengawasan, dan motivasi kepada guru. Fariha & Muttaqin, (2025) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks sekolah, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi semakin penting karena karakteristik, pengalaman, kompetensi, dan kesiapan setiap guru tidak selalu sama. Kondisi tersebut menjadikan kepemimpinan situasional relevan untuk diterapkan karena Putri et al., (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan situasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan tingkat kesiapan atau kematangan bawahan. Kepala sekolah dapat memberikan arahan yang lebih kuat kepada guru yang masih membutuhkan bimbingan, memberikan dukungan kepada guru yang sedang berkembang, serta mendelegasikan tanggung jawab kepada guru yang telah memiliki kompetensi dan kemandirian. Penerapan kepemimpinan yang adaptif tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memperjelas tanggung jawab guru, serta mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas profesional.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja merupakan faktor internal yang berpotensi menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara sungguh-sungguh dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Andayani, (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan serta tujuan organisasi. Dalam konteks guru, motivasi kerja dapat tercermin melalui semangat dalam melaksanakan pembelajaran, kesungguhan mempersiapkan perangkat pembelajaran, tanggung jawab

terhadap peserta didik, kemauan mengembangkan kompetensi, serta konsistensi dalam melaksanakan evaluasi pembelajaran (Musyadad et al., 2022). Guru dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas secara optimal, terbuka terhadap inovasi pembelajaran, dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan sekolah. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan tugas profesional dilaksanakan sebatas memenuhi kewajiban administratif sehingga berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran (Andriyani et al., 2024). Dengan demikian, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara teoritis memiliki keterkaitan dalam membentuk kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Permasalahan kinerja guru tersebut juga terlihat pada kondisi empiris di Sekolah Dasar yang tergabung dalam Gugus Teratai Kecamatan Natar. Berdasarkan pengamatan awal dan pra-survei yang dilakukan pada 1–6 Desember 2025 terhadap guru di SDN Mandah, SDN 1 Rulung Helok, dan SDN 1 Rulung Sari, masih ditemukan guru yang belum memenuhi indikator kinerja dalam aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, serta membimbing dan melatih peserta didik. Pada indikator membimbing dan melatih peserta didik, persentase guru yang belum memenuhi kriteria mencapai 71% di SDN Mandah, 75% di SDN 1 Rulung Helok, dan 64% di SDN 1 Rulung Sari. Pada aspek perencanaan pembelajaran, guru yang belum memenuhi kriteria masing-masing mencapai 53%, 50%, dan 57% pada ketiga sekolah tersebut. Sementara itu, pada pelaksanaan pembelajaran masih ditemukan ketidaktercapaian sebesar 29% di SDN Mandah, 58% di SDN 1 Rulung Helok, dan 50% di SDN 1 Rulung Sari, sedangkan pada penilaian dan evaluasi berada pada kisaran 41–43%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara kinerja guru yang diharapkan dengan kondisi aktual di lapangan. Kesenjangan ini menjadi semakin penting untuk dikaji karena secara teoritis kepemimpinan kepala sekolah yang mampu menyesuaikan pendekatan dengan kondisi guru serta motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi faktor pendukung dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru.

Sejumlah penelitian terdahulu memperkuat dugaan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkaitan dengan kinerja guru, meskipun dilakukan pada konteks dan karakteristik sekolah yang berbeda. Majidah et al., (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan, pada guru SMK Negeri 11 Kota Bandung. Penelitian Masruri et al., (2025) juga menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja dan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Lubai Kabupaten Muara Enim, dengan kontribusi kedua variabel secara bersama-sama sebesar 43,1%. Penelitian yang lebih baru oleh Nurlina et al., (2025) pada guru SD negeri di Kecamatan Talang Kelapa menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi 15,4%, motivasi kerja berkontribusi 23,9%, dan keduanya secara simultan berpengaruh signifikan dengan koefisien determinasi sebesar 27,1%. Temuan-temuan tersebut menunjukkan konsistensi hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru. Namun, penelitian yang secara khusus menguji kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada jenjang sekolah dasar dalam konteks Gugus Teratai Kecamatan Natar masih memiliki ruang untuk dikaji, terutama berdasarkan kondisi empiris yang menunjukkan adanya ketidaktercapaian pada beberapa indikator kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai kepemimpinan situasional kepala

sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik sesuai dengan karakteristik sekolah dasar di Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung. Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kinerja guru, menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja guru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan pada konteks SMK, SMP, maupun wilayah sekolah dasar lainnya, penelitian ini menempatkan guru SD di Gugus Teratai Kecamatan Natar sebagai fokus kajian dengan mempertimbangkan permasalahan empiris yang ditemukan melalui pra-survei. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen pendidikan, khususnya mengenai hubungan kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kinerja guru, sekaligus memberikan masukan praktis bagi kepala sekolah dalam memilih pendekatan kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik guru serta menciptakan kondisi kerja yang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal/eksplanatori untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Rahman et al., 2024; Putra et al., 2026; Anggraini et al., 2026). Penelitian dilaksanakan melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data (Witisma et al., 2026). Variabel penelitian terdiri atas kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y). Data yang diperoleh dianalisis secara statistik untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Desain ini sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada pengujian hubungan sebab-akibat antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan kinerja guru.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru SD yang tergabung dalam Gugus Teratai Kecamatan Natar, yang berjumlah 99 guru pada sembilan sekolah dasar. Pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan teknik *cluster/area sampling*. Sekolah dikelompokkan ke dalam lima area berdasarkan kedekatan wilayah, kemudian dipilih satu sekolah dari setiap area sebagai lokasi sampel. Selanjutnya, dari setiap sekolah dipilih 10 guru sebagai responden, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam analisis adalah 50 guru. Rincian populasi penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Populasi Guru SD Gugus Teratai Kecamatan Natar

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1	SD Negeri Mandah (area 1)	17
2	SD Negeri 1 Rulung Raya (area 2)	8
3	SD Negeri 2 Rulung Raya (area 2)	14
4	SD Negeri 3 Rulung Raya (area 2)	7
5	SD Negeri 1 Rulung Sari (area 3)	14
6	SD Negeri 2 Rulung Sari (area 3)	9
7	SD Negeri 1 Rulung Mulya (area 4)	9
8	SD Negeri 2 Rulung Mulya (area 4)	9

9	SD Negeri 1 Rulung Helok (area 5)	12
	Jumlah	99

Sumber: Data penelitian.

Sekolah yang menjadi lokasi sampel adalah SD Negeri Mandah, SD Negeri 1 Rulung Raya, SD Negeri 1 Rulung Sari, SD Negeri 1 Rulung Mulya, dan SD Negeri 1 Rulung Helok, dengan masing-masing 10 guru sebagai responden. Prosedur tersebut digunakan untuk memastikan keterwakilan lima area dalam Gugus Teratai Kecamatan Natar.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan tiga variabel, yaitu kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y). Kepemimpinan situasional diukur berdasarkan empat gaya kepemimpinan Hersey dan Blanchard, yaitu *telling, selling, participating,* dan *delegating*. Motivasi kerja diukur melalui dimensi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Sementara itu, kinerja guru diukur berdasarkan empat indikator, yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, serta membimbing dan melatih peserta didik. Instrumen penelitian berupa angket tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Setuju sampai Sangat Tidak Setuju. Masing-masing variabel terdiri atas 12 butir pernyataan, sehingga keseluruhan instrumen memuat 36 butir pernyataan.

Tabel 2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator/Dimensi	Jumlah Item
Kepemimpinan Situasional (X_1)	*Telling*	3
	Selling	3
	Participating	3
	Delegating	3
Total X_1		**12**
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi intrinsik	6
	Motivasi ekstrinsik	6
Total X_2		**12**
Kinerja Guru (Y)	Perencanaan pembelajaran	3
	Pelaksanaan pembelajaran	3
	Penilaian dan evaluasi	3
	Membimbing dan melatih peserta didik	3

Sumber: Diolah dari instrumen penelitian.

Uji Instrumen

Sebelum digunakan untuk pengumpulan data, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya pada 15 guru SD Gugus Teratai Kecamatan Natar. Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan SPSS 25. Item dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar daripada *r* tabel, sedangkan instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada guru yang

menjadi responden penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan menggunakan skala Likert lima tingkat. Data yang terkumpul kemudian dikodekan dan diolah menggunakan program SPSS untuk keperluan analisis statistik dan pengujian hipotesis.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap. Pertama, dilakukan uji prasyarat analisis, yang meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linearitas (Rahman & Wati, 2026). Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dengan kriteria signifikansi > 0,05 menunjukkan data/residual berdistribusi normal. Uji homogenitas menggunakan *One-Way ANOVA*, sedangkan uji linearitas digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Pengujian meliputi uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel bebas secara simultan, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan situasional dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Lokasi dan Responden Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada lima sekolah dasar yang tergabung dalam Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung, yaitu SD Negeri Mandah, SD Negeri 1 Rulung Helok, SD Negeri 1 Rulung Mulya, SD Negeri 1 Rulung Raya, dan SD Negeri 1 Rulung Sari. Kelima sekolah tersebut dipilih sebagai lokasi penelitian dengan karakteristik yang berbeda dalam hal jumlah guru, akreditasi, dan kondisi sekolah. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden penelitian.

Tabel 1. Sekolah Lokasi Penelitian

No.	Sekolah	Akreditasi	Jumlah Guru
1	SD Negeri Mandah	A	17
2	SD Negeri 1 Rulung Helok	B	10
3	SD Negeri 1 Rulung Mulya	B	10
4	SD Negeri 1 Rulung Raya	C	9
5	SD Negeri 1 Rulung Sari	B	13
Jumlah			**59**

Sumber: Data penelitian.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu melalui validasi ahli dan uji coba kepada 33 guru di luar sampel penelitian utama. Pengujian instrumen meliputi validitas dan reliabilitas. Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel sebesar 0,344, sedangkan reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item Awal	Item Valid	Item Tidak Valid	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Guru (Y)	12	11	1	0,885	Reliabel
Kepemimpinan Situasional (X_1)	12	11	1	0,792	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	12	11	1	0,703	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki 11 butir pernyataan valid**,** sedangkan satu butir pada setiap variabel tidak memenuhi kriteria validitas dan dieliminasi. Nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70, sehingga instrumen dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Prasyarat Analisis

Uji prasyarat dilakukan sebelum analisis regresi linear berganda, meliputi uji normalitas, homogenitas, dan linearitas.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 > 0,05**.** Dengan demikian, residual penelitian berdistribusi normal sehingga memenuhi salah satu asumsi analisis regresi.

b. Uji Homogenitas

Tabel 3. Hasil Uji Homogenitas

Hubungan Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
X_1 terhadap Y	0,168	> 0,05	Homogen
X_2 terhadap Y	0,098	> 0,05	Homogen

Sumber: Output SPSS 26.

Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi kedua hubungan variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data penelitian memenuhi asumsi homogenitas.

c. Uji Linearitas

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel	Sig.	Kriteria	Keterangan
X_1 terhadap Y	0,460	> 0,05	Linear
X_2 terhadap Y	0,166	> 0,05	Linear

Sumber: Output SPSS 26.

Nilai signifikansi pada kedua hubungan variabel lebih besar dari 0,05, sehingga hubungan antara kepemimpinan situasional dan kinerja guru serta motivasi kerja dan kinerja guru memenuhi asumsi linearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan situasional kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t hitung	Sig.
Konstanta	9,167	–	–
Kepemimpinan Situasional (X_1)	0,569	7,463	0,000
Motivasi Kerja (X_2)	0,268	4,441	0,000

Sumber: Output SPSS 26.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi:

$$\mathbf{Y = 9{,}167 + 0{,}569X_1 + 0{,}268X_2 + e}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien kepemimpinan situasional sebesar 0,569 dan motivasi kerja sebesar 0,268**,** yang keduanya bernilai positif. Artinya, peningkatan kepemimpinan situasional dan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Guru

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah memiliki nilai *t* hitung sebesar 7,463, lebih besar daripada *t* tabel 1,998**,** dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kepala sekolah menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan guru, semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji *t* menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai *t* hitung sebesar 4,441, lebih besar daripada *t* tabel 1,998, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran, serta tugas membimbing dan melatih peserta didik.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
79,355	3,140	0,000	Signifikan

Sumber: Output SPSS 26.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung = 79,355 > F tabel = 3,140 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, peningkatan kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam

menerapkan kepemimpinan yang sesuai situasi, tetapi juga dengan tingkat motivasi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Koefisien Determinasi

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Variabel Independen	R^2	Kontribusi	Faktor Lain
Kepemimpinan Situasional (X_1)	0,624	62,4%	37,6%
Motivasi Kerja (X_2)	0,463	46,3%	53,7%
X_1 dan X_2 secara simultan	0,713	**71,3%**	**28,7%**

Sumber: Output SPSS 26.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional memiliki nilai R^2 sebesar 0,624, sehingga memberikan kontribusi sebesar 62,4% terhadap variasi kinerja guru. Motivasi kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,463, yang berarti memberikan kontribusi sebesar 46,3%. Sementara itu, ketika kedua variabel dianalisis secara simultan, diperoleh nilai R^2 sebesar 0,713. Artinya, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,3% variasi kinerja guru, sedangkan 28,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian	Keputusan
H_1: Kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja guru	t = 7,463; Sig. = 0,000	Diterima
H_2: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru	t = 4,441; Sig. = 0,000	Diterima
H_3: Kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru	F = 79,355; Sig. = 0,000	Diterima

Berdasarkan seluruh hasil analisis, terdapat tiga temuan utama. Pertama, kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Ketiga, kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 71,3%**.** Dengan demikian, hasil penelitian memberikan bukti empiris bahwa peningkatan kinerja guru di Gugus Teratai Kecamatan Natar berkaitan erat dengan kemampuan kepala sekolah menerapkan kepemimpinan sesuai situasi serta kemampuan sekolah dalam membangun dan mempertahankan motivasi kerja guru.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *t* hitung sebesar 7,463 > *t* tabel 1,998 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,569 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan situasional diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Secara parsial, nilai R^2 sebesar 0,624 menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional mampu

menjelaskan 62,4% variasi kinerja guru, sedangkan 37,6% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi, kemampuan, dan kebutuhan guru menjadi aspek penting dalam mendukung pelaksanaan tugas profesional guru. Kepemimpinan yang adaptif memungkinkan kepala sekolah memberikan arahan, dukungan, partisipasi, maupun pendelegasian secara proporsional. Kondisi tersebut dapat membantu guru bekerja lebih terarah, bertanggung jawab, dan mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara optimal. Dengan demikian, kepemimpinan situasional tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme pengelolaan sekolah, tetapi juga menjadi faktor yang dapat menciptakan kondisi kerja yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rojikin (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Yudhawati (2024), yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan situasional kepala sekolah terhadap kompetensi pedagogik guru, serta Lindasari (2024) yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan situasional terhadap disiplin kerja guru. Meskipun variabel terikat pada penelitian-penelitian tersebut berbeda, keseluruhan temuan memperlihatkan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah berkaitan dengan peningkatan kualitas perilaku dan kinerja profesional guru. Dalam konteks penelitian ini, pengaruh tersebut menjadi penting karena kinerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian dan evaluasi, serta kegiatan membimbing dan melatih peserta didik. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang fleksibel sesuai dengan tingkat kesiapan dan karakteristik guru. Semakin tepat kepala sekolah menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya, semakin besar peluang terciptanya kinerja guru yang optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung. Hasil uji *t* menunjukkan nilai *t* hitung sebesar 4,441 > 1,998 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Koefisien regresi sebesar 0,268 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja diikuti peningkatan kinerja guru. Sementara itu, nilai R^2 sebesar 0,463 menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial mampu menjelaskan 46,3% variasi kinerja guru, sedangkan 53,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor internal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara lebih sungguh-sungguh. Guru yang memiliki dorongan kerja yang baik cenderung lebih bertanggung jawab dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, melakukan penilaian, serta memberikan bimbingan kepada peserta didik. Motivasi yang berasal dari dalam diri maupun lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat, ketekunan, dan komitmen guru dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak hanya membutuhkan kemampuan profesional, tetapi juga dorongan psikologis yang membuat guru bersedia mengoptimalkan kemampuan tersebut dalam pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Fransiska & Tupti, (2020) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Shafira et al., (2025) juga menjelaskan bahwa motivasi berkaitan dengan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Temuan empiris ini diperkuat oleh Aprida et al., (2020) yang

menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta Rojikin (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran konsisten dalam mendukung kinerja guru meskipun terdapat perbedaan karakteristik sekolah dan variabel penelitian.

Dalam konteks Gugus Teratai, hasil tersebut mengindikasikan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mempertahankan motivasi guru. Dukungan kepala sekolah, penghargaan terhadap kinerja, kesempatan pengembangan profesional, hubungan kerja yang baik, serta pemberian tanggung jawab yang sesuai dapat menjadi bagian dari upaya mempertahankan motivasi kerja. Dengan motivasi yang lebih baik, guru diharapkan mampu menunjukkan tanggung jawab dan komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F memperoleh nilai F hitung sebesar 79,355 > 3,140 dengan signifikansi 0,000 < 0,05. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9{,}167 + 0{,}569X_1 + 0{,}268X_2$. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan situasional dan motivasi kerja secara bersama-sama berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Besarnya kontribusi kedua variabel ditunjukkan oleh nilai R^2 sebesar 0,713, yang berarti kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 71,3% variasi kinerja guru, sedangkan 28,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang cukup kuat dalam menjelaskan kinerja guru. Temuan ini juga memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dipandang sebagai hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor internal guru. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan arah dan kondisi kerja, sedangkan motivasi mendorong guru untuk menggunakan kemampuan tersebut secara optimal dalam melaksanakan tugas.

Hasil tersebut sejalan dengan Rojikin, (2022) yang menemukan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru sekolah dasar. Temuan ini juga memiliki keterkaitan dengan penelitian Yudhawati, (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja bersama faktor organisasi lainnya berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesamaan hasil tersebut memperkuat argumentasi bahwa peningkatan kinerja guru tidak cukup hanya dilakukan melalui satu aspek, tetapi membutuhkan kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang kuat. Secara praktis, hasil penelitian memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu menerapkan kepemimpinan yang adaptif sesuai dengan kesiapan dan kebutuhan guru sekaligus membangun lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pemberian arahan dan dukungan yang proporsional, pendelegasian tugas, penghargaan terhadap kinerja, komunikasi yang terbuka, dan kesempatan pengembangan kompetensi. Dengan demikian, penguatan kepemimpinan situasional yang disertai peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang relevan untuk meningkatkan kinerja guru SD di Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional

kepala sekolah dan motivasi kerja merupakan dua faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan situasional memiliki pengaruh parsial yang lebih besar berdasarkan nilai R^2 dibandingkan motivasi kerja (62,4% berbanding 46,3%), sedangkan ketika kedua variabel dipertimbangkan secara bersama-sama, kontribusinya mencapai 71,3%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang menyatukan aspek kepemimpinan dan motivasi. Kepala sekolah tidak hanya dituntut mampu mengarahkan dan mengelola guru, tetapi juga menciptakan kondisi yang mendorong guru memiliki semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan secara lebih terarah dan berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD di Gugus Teratai Kecamatan Natar Provinsi Lampung, baik secara parsial maupun secara bersama-sama. Kepemimpinan situasional kepala sekolah yang diterapkan sesuai dengan kondisi, kemampuan, dan kebutuhan guru mampu mendorong peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas profesional. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, komitmen, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Secara bersama-sama, kepemimpinan situasional yang efektif dan motivasi kerja yang baik menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui penguatan kemampuan kepala sekolah dalam menerapkan kepemimpinan yang adaptif serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan dan mempertahankan motivasi guru secara berkelanjutan.

REFERENSI

Agustian, K., Afriantoni, A., Agustina, D., & Olyvia, A. (2025). Implementasi Kebijakan Pemerintah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, *4*(1), 309-317. https://doi.org/10.31004/jpion.v4i1.359

Alfaiz, B. Y. (2024). Optimalisasi Penilaian Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Madrasah. *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora*, *8*(1), 10-20. http://dx.doi.org/10.47006/attazakki.v8i1.20998

Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, *5*(1), 797-804. https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476

Anggraini, N., Fauzi, M., Guna, A. A., Marbun, J., & Ismail, I. (2026). Technology-Based Islamic Education Research: A Bibliometric Analysis of Global Trends. *Scientia Islamica*, *1*(1), 25-33. https://si.ycpis.org/index.php/si/article/view/3

Anriyani, L., Yandri, H., & Kusayang, T. (2024). Analisis Dinamika Self Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *As-Sibyan: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, *9*(1), 55-72. https://doi.org/10.32678/assibyan.v9i1.9862

Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, *1*(2), 160-164. https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16

Arfandi, A., & Samsudin, M. A. (2021). Peran guru profesional sebagai fasilitator dan

komunikator dalam kegiatan belajar mengajar. *Edupedia: Jurnal Studi Pendidikan Dan Pedagogi Islam*, *5*(2), 124-132. https://doi.org/10.35316/edupedia.v5i2.1200

Fariha, A. S., & Muttaqin, I. (2025). Kepemimpinan pendidikan meliputi pengertian, karakteristik, model, strategi, serta keberhasilannya. *Jurnal pendidikan dan ilmu sosial (Jupendis)*, *3*(1), 117-133. https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2753

Fatmawati, I. (2021). Peran guru dalam pengembangan kurikulum dan pembelajaran. *Revorma: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran*, *1*(1), 20-37. https://doi.org/10.62825/revorma.v1i1.4

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 224-234. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041

Khofifah, T. F., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, *2*(1), 55-69. https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.5717

Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *7*(1), 29-38. https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736

Lindasari, n. (2024). *Pengaruh Keteladanan dan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Tk Se Kecamatan Trimurjo Kabupaten Lampung Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Metro).

Majidah, Y., Rachmawati, I. K., & Karnawati, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *14*(2), 105-112. https://doi.org/10.32812/jibeka.v14i2.173

Masruri, M., Supriyatno, E., Sarnubi, S., Napitupulu, A. M., Fuadi, F., & Lutfi, A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kharismatik Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas Islam Nabilah Batam. *EL-BANAT: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Islam*, *15*(2), 616-632. https://doi.org/10.54180/elbanat.2025.15.2.616-632

Muliastrini, N. K. E. (2020). New Literacy sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan sekolah dasar di abad 21. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, *4*(1), 115-125. https://doi.org/10.23887/jpdi.v4i1.3114

Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(6), 1936-1941. https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653

Nurlina, N., Nurlaili, L., & Surasni, S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Pamulang. *Journal of Management and Business*, 39-51. https://doi.org/10.65344/mass.v2i2.166

Putra, W., Witisma, N., Anggraini, N., & Rahman, I. (2026). Religious Moderation as a Pillar of Peace. *Contemporary Islamica*, *1*(1), 20-27. https://ci.ycpis.org/index.php/ci/article/view/4

Putri, F. A., Andin, M., Rangkuti, N. A. S., Fadilla, S. R., & Lubis, S. F. M. (2024). Strategi Kepemimpinan Situasional dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Kesehatan: Studi Teori Hersey dan Blanchard. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *7*(12), 4889-4899. https://doi.org/10.56338/jks.v7i12.6771

Rahman, I., & Wati, W. (2026). AI-Assisted Learning for Qur'anic Reading Skills. *Scientia Islamica*, *1*(1), 34-46. https://si.ycpis.org/index.php/si/article/view/1

Rahman, I., Kaema, M. T., Nurhapipah, N., Nelwati, S., Sabri, A., & Rahmanda, R. (2024). Systematic Literature Review: Analysis of Project-based Learning Models from Elementary to High School. *Al-Ashri: Ilmu-Ilmu Keislaman*, *9*(2), 53-66. https://ojs.stai-bls.ac.id/index.php/Al-Ashri/article/view/119

Rojikin, R. (2022). Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Sekbin 3 Kecamatan Banjarharjo Kabupaten Brebes. *Edum Journal*, *5*(2), 212-228. https://doi.org/10.31943/edumjournal.v5i2.123

Shafira, S., Vahrezy, Z. A., & Salsabila, W. Q. (2025). Peran motivasi sebagai penggerak utama kinerja dalam organisasi. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, *3*(12). https://doi.org/10.62281/dqcx0077

Witisma, N., Efendi, F., Harahap, A. T., & Fajar, M. (2026). The Role of Multicultural Values in the Qur'an in Facing the Challenges of Diversity in the 21st Century. *Scientia Islamica*, *1*(1), 15-24. https://si.ycpis.org/index.php/si/article/view/2

Yudhawati, N. N. L. P. S., Kep, M., Suryaningsih, N. Y., Kep, M., Afriyanti, N. F. N., Pranata, N. A. D., ... & Avelina, Y. (2024). *Peran Perawat Jiwa Dalam Meningkatkan Kesehatan Mental Anak, Remaja dan Lansia Serta Penatalaksanaannya*. Nuansa Fajar Cemerlang.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under: