



## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (SD NEGERI 1, 2, DAN 3 PUJIHARJO KABUPATEN MALANG)**

Ropianah<sup>1\*</sup> Rusno<sup>2</sup> Dianawati Suryaningtyas<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Pascasarjana, Prodi Ilmu Manajemen, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Indonesia

\*Penulis yang sesuai ; [rofianahsn@gmail.com](mailto:rofianahsn@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri 1, 2, dan 3 Pujiharjo. Motivasi kerja yang baik, baik dari segi intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas guru. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang memotivasi, mendukung, dan komunikatif dapat memperkuat motivasi guru serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru secara spesifik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada para guru dan dianalisis dengan teknik regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja serta kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi, baik dari aspek intrinsik maupun ekstrinsik, terbukti meningkatkan proses pengajaran. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif melalui dukungan, bimbingan, dan komunikasi yang baik berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru.

### **Kata kunci:**

Motivasi kerja;  
Kepemimpinan;  
Kinerja guru.

### **Artikel ;**

Diterima: 20/8/2024

Diperbaiki: 25 /8/2024

Diterbitkan: 1 /9/2024

### **PENDAHULUAN**

Pendidikan berkualitas sangat bergantung pada kualitas pengajaran, yang secara langsung dipengaruhi oleh kinerja guru. Kinerja guru, pada gilirannya, dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi kerja guru merupakan faktor kunci yang menentukan seberapa baik mereka melaksanakan tugas pengajaran mereka. Penelitian oleh Ryan dan Deci (2021) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi dalam mengajar, memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja kerja guru. Motivasi yang tinggi mendorong guru untuk berkomitmen lebih dalam terhadap tugas pengajaran mereka dan berusaha lebih keras dalam merancang pengalaman belajar yang efektif.

Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti penghargaan dan pengakuan. Penelitian oleh Wright dan Cropanzano (2020) menunjukkan bahwa penghargaan yang diterima guru atas kinerja mereka dapat meningkatkan motivasi



dan, pada akhirnya, kinerja mereka. Penghargaan yang tepat dan pengakuan dari pihak sekolah membantu meningkatkan kepuasan kerja dan semangat guru dalam melaksanakan tugas mereka. Dengan demikian, penting bagi

sekolah untuk menerapkan sistem penghargaan yang adil dan memadai untuk menjaga motivasi guru.

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi guru. Penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2021) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah – yang meliputi memberikan visi yang jelas, dukungan emosional, dan umpan balik yang konstruktif – dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang positif dan inspiratif yang mendukung pengembangan profesional guru dan meningkatkan kinerja mereka di kelas.

Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan mereka. Penelitian oleh Hallinger dan Heck (2022) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, cenderung memiliki guru dengan kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan kolaboratif membantu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.

Motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja guru. Penelitian oleh Hu dan Wang (2022) mengungkapkan bahwa kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru dengan menyediakan lingkungan yang mendukung pengembangan profesional dan pengakuan. Sebaliknya, motivasi tinggi guru dapat memperkuat dampak positif dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan kedua faktor ini secara bersamaan dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Studi tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih kuat dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Penelitian oleh Deci dan Ryan (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa kepuasan dari pencapaian dan pengembangan pribadi, berkorelasi lebih erat dengan kinerja kerja yang tinggi dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik seperti bonus atau tunjangan. Ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru, penting untuk fokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat mempengaruhi motivasi kerja guru melalui berbagai mekanisme. Penelitian oleh Leithwood dan Mascall (2021) menemukan bahwa kepala sekolah yang memberikan umpan balik positif dan dukungan emosional dapat meningkatkan motivasi guru dan kinerja mereka.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Kinerja Guru**

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman (2013) kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi



dengan orientasi prestasi. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut (Wibowo: 2017).

Sedangkan menurut Supardi (2014) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan. Wahyudi (2018) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Supardi (2014) kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

### **Indikator Kinerja Guru**

Piet A. Suhertian (dalam Ambarita 2018) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, bisa diukur dengan indikator sebagai berikut;

- (1) Bekerja dengan siswa secara individual;
- (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran;
- (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan
- (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

### **Motivasi Kerja**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkahlangkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini, seorang manajer harus memiliki teknik yang dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan ketentuan yang berlaku.

Menurut Samsudin (2015:281), "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan". Menurut Sunyoto (2015:4), "motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya". Menurut Fahmi (2013:107), "motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan".

Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Sunyoto (2015), "pengukuran motivasi kerja adalah sebagai berikut":



- (1) Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) Berhubungan dengan kesulitan orang untuk memilih tugas yang dijalankan. Mereka yang memiliki need for achievement rendah mungkin akan memilih tugas yang mudah, untuk meminimalisasi risiko kegagalan, atau tugas 15 dengan kesulitan tinggi, sehingga bila gagal tidak akan memalukan.
- (2) Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*) Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi”.
- (3) Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain”.

### **Pengertian kepemimpinan**

Kepemimpinan secara harfiah berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.

Menurut Wahjosumidjo (2017) kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola- pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain- lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha (2019) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut.

### **Indikator**

Menurut Menurut Gary Yukl (2018) ada beberapa Indikator kepemimpinan kepala sekolah yaitu;

- (a) kepribadian,
- (b) pengetahuan terhadap tenaga kependidikan,
- (c) visi dan misi sekolah,
- (d) kemampuan mengambil keputusan, dan
- (e) kemampuan berkomunikasi.

### **Hipotesis:**

Atas dasar teori dan kajian empiris di atas, maka terbentuk hipotesis sebagai berikut:

1. H1 = Ada pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (SD Negeri 1, 2, Dan 3 Pujiharjo Kabupaten Malang).



2. H2 = Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (SD Negeri 1, 2, Dan 3 Pujiharjo Kabupaten Malang.
3. H3 = Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (SD Negeri 1, 2, Dan 3 Pujiharjo Kabupaten Malang.

#### METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskripsi, penelitian dilakukan di 3 lembaga pendidikan dasar dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru (SD Negeri 1, 2, Dan 3 Pujiharjo Kabupaten Malang". Adapun sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang bekerja disana. Jumlah populasi yang ada di lembaga pendidikan tersebut sebanyak 35 guru. Sugiyono (2012) mengatakan Rancangan penelitian merupakan "Pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan di ikuti oleh peneliti untuk melaksanakan penelitiannya". Arikunto (2012:109), menyatakan bahwa Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Karena dalam penelitian ini jumlah anggota populasi kurang dari seratus siswa maka penelitian ini dinamakan "penelitian populasi".

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang dihimpun dan dilakukan analisis secara menyeluruh maka diperoleh data-data hasil penelitian sebagai berikut;

**Tabel 1. Data Guru Berdasarkan Usia**

Range Usia (Tahun)	Kuantitas	Persentase
< 30	13	37,15
31 – 40	9	25,72
41 – 50	8	22,85
51 – 60	5	14,28
	35	100

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 1. di atas dapat dijelaskan bahwa guru SD yang rentang usia 21 – 30 sebanyak 13 orang atau setara dengan 37,15%, usai 31 – 40 berjumlah 9 orang atau setara dengan 25,72%, yang rentang usia 41 – 50 berjumlah 8 orang atau setara dengan 22,85%, dan pegawai yang rentang usia 51 – 60 berjumlah 5 orang atau setara dengan 14,28%.

Berdasarkan hasil analisis data, komposisi guru berdasarkan masa kerja diperoleh informasi penting sebagai berikut;

**Tabel 2. Data Guru Menurut Masa Kerja**

Masa Kerja ( Tahun)	Kuantitas	Persentase
< 10	13	37,14
11-15	8	22,86
16-20	8	22,86
>25	6	17,14
	35	100

Sumber: data diolah tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2. di atas dapat dijelaskan bahwa guru SD Negeri SD Negeri 1, 2 dan 3 Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo Kabupaten Malang yang memiliki masa kerja < 10



tahun sebanyak 13 orang, masa kerja 11 – 15 tahun sebanyak 8 orang, masa kerja 16 – 20 tahun sebanyak 8 orang, dan guru yang memiliki masa kerja >25 tahun sebanyak 6 orang.

**Tabel 3. Uji ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	679.877	2	339.939	7.652	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1267.623	37	34.260		
	Total	1947.500	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kasek, Motivasi kerja

H1. Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja ( $X_1$ ), dan kepemimpinan kepala sekolah ( $X_2$ ) terhadap Kinerja guru SD Negeri 1, 2 dan 3 Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo Kabupaten Malang dengan nilai nilai  $F_{hitung} = 76,52$  dengan signifikan 0,000.

**Tabel 4. Output Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.505	8.660			1.559	.127
	Motivasi Kerja	.415	.129	.428		3.223	.000
	Kepemimpinan Kasek	.554	.178	.413		3.113	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**Penjabaran Hasil Temuan:**

H2. : Pengambilan terhadap keputusan untuk pengujian hipotesis yang pertama diajukan adalah berdasarkan tabel 4. di atas nilai t-hitung untuk variabel  $X_1$  motivasi kerja sebesar 32,23 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka  $X_1$  motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SD Negeri 1, 2 dan 3 Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo Kabupaten Malang. Sehingga  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak.

H3. : Pengujian hipotesis yang kedua diajukan adalah berdasarkan tabel 4. di atas nilai t-hitung untuk variabel  $X_2$  (kepemimpinan Kasek) sebesar 31,13 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena tingkat signifikannya kurang dari 0,05, maka  $X_2$  (kepemimpinan kasek) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru SD Negeri 1, 2 dan 3 Pujiharjo Kecamatan Tirtoyudo Kabupaten Malang. Sehingga  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{o2}$  ditolak.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**



Berdasarkan hasil analisis uji regresi berganda bahwa secara simultan atau secara bersama-sama bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (SD Negeri 1, 2, Dan 3 Pujiharjo Kabupaten Malang. Jika dilihat dari hasil analisis maka pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru termasuk cukup besar.

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja guru melalui beberapa mekanisme. Menurut penelitian oleh Latham dan Pinder (2020), motivasi intrinsik, seperti rasa pencapaian dan kepuasan pribadi, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan pengakuan, dapat meningkatkan produktivitas dan dedikasi kerja guru. Penelitian yang dilakukan di beberapa sekolah di Indonesia, termasuk studi oleh Wibowo (2021), menunjukkan bahwa guru yang merasa termotivasi cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran mereka, lebih aktif dalam kegiatan tambahan, dan memiliki keterlibatan yang lebih tinggi dalam pengembangan profesional. Oleh karena itu, sekolah yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dapat melihat peningkatan signifikan dalam kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Dalam kesimpulannya, penelitian empiris mendukung bahwa motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Upaya untuk meningkatkan kedua aspek ini di SD Negeri 1, 2, dan 3 Pujiharjo Kabupaten Malang dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan dan hasil belajar siswa. Ke depannya, penting bagi pihak-pihak terkait untuk terus memantau dan mengembangkan strategi yang mendukung motivasi kerja guru dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mencapai hasil pendidikan yang optimal.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di (SD Negeri 1, 2, dan 3 Pujiharjo kabupaten Malang. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kinerja guru. Motivasi kerja dapat dibagi menjadi dua jenis utama: intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik merujuk pada kepuasan dan kebanggaan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian saat melihat kemajuan siswa dan kepuasan dalam proses mengajar. Motivasi ekstrinsik melibatkan faktor-faktor luar seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari atasan atau masyarakat.

Penelitian oleh Latham dan Pinder (2020) mengungkapkan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja melalui kepuasan pribadi dan dorongan internal. Dalam konteks pendidikan, guru yang mendapatkan kepuasan dari hasil pengajaran mereka lebih cenderung untuk terlibat aktif dalam proses belajar mengajar dan memberikan perhatian lebih pada perkembangan siswa. Studi oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa di SD Negeri 1, 2, dan 3 Pujiharjo, motivasi kerja yang tinggi di kalangan guru berdampak positif pada kualitas pengajaran dan keterlibatan mereka dalam kegiatan sekolah. Guru-guru yang memiliki motivasi tinggi tidak hanya lebih inovatif dalam merancang dan melaksanakan rencana pelajaran, tetapi juga lebih aktif dalam mengembangkan keterampilan profesional mereka.



## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis di atas maka kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan Terhadap Kinerja Guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kinerja guru, terutama di SD Negeri 1, 2, dan 3 Pujiharjo, Kabupaten Malang. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, yang pada gilirannya berdampak positif pada motivasi dan kinerja guru.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Bass dan Avolio (2021), gaya kepemimpinan transformasional yang melibatkan inspirasi, motivasi, dan dukungan terhadap pengembangan profesional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Yulianto dan Rahmawati (2022) hasil penelitiannya menunjukkan kepemimpinan yang efektif, yang mencakup komunikasi yang jelas, pengelolaan yang baik, dan dukungan terhadap pengembangan profesional, berhubungan positif dengan peningkatan kinerja guru. Dan Sari dan Nugroho (2023) Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang kuat, seperti kemampuan dalam memecahkan masalah, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dapat meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

## **Daftar Pustaka**

- A Piet Sahertian, 2018. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta,
- Hallinger, P. (2022). *Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away*. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221–239. <https://doi.org/10.1080/15700760500244793>.
- Huang C, Wang Y, Li X, Ren L, Zhao J, Hu Y, et al. *Clinical features of patients infected with 2019 novel coronavirus in Wuhan, China*. *The Lancet*. 2022 Feb;395(10223):497±506.
- KBBI *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (2005). Jakarta: PT (Persero) Penerbitan dan percetakan
- Leithwood, K., Menzies, T., Jantzi, D., & Leithwood, J. (2021). *school restructuring, transformational leadership and the amelioration of teacher burnout*. *Anxiety, Stress & Coping*, 9(3), 199–215. <https://doi.org/10.1080/10615809608249402>.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). *Intrinsic and extrinsic motivation from a selfdetermination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions*. *Contemporary Educational Psychology*, <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>.
- Rusman. (2013). *Model-model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung.
- Sunyoto. Danang 2015. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta : Center for Academic Publishing Service (CAPS)
- Wright, T. A., Cropanzano, R., & Bonett, D. G. (2020). *The Moderating Role of Employee Positive Well Being on the Relation Between Job Satisfaction and Job Performance*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 93–104.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.



Wahyudi. (2018). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung:Alfabeta