



Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK YP Fatahillah 1 Kramatwatu

Salsabila Khoirunnisa¹, Putri Aulia Septiani², Siti Munawaroh³, Kala Ristiawan⁴

^{1,2,3,4}Universitas Primagraha, Indonesia

Penulis Korespondensi: Salsabila Khoirunnisa, **E-mail:** salsabilakhairunnisa556@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja kepala sekolah dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMK YP Fatahillah 1 Kramatwatu. Untuk menilai hubungan antara variabel-variabel ini, data numerik dikumpulkan dan dievaluasi secara statistik dengan menggunakan teknik kuantitatif dan desain penelitian korelasional. Analisis cross-loading, Cronbach's Alpha, dan reliabilitas komposit digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang lebih kecil terhadap kinerja guru dibandingkan dengan gaya kepemimpinan. Menurut penelitian statistik, kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh gaya kepemimpinan. Meskipun kontribusinya lebih kecil daripada gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga secara signifikan meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja keduanya dapat menjelaskan variasi dalam kinerja guru, menurut nilai R-square. Selain menawarkan arahan strategis bagi manajemen pendidikan untuk membuat kebijakan yang mendorong pertumbuhan kualitas pendidik, temuan ini menyoroti pentingnya kepemimpinan yang kuat dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata kunci

Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Naskah diterima : Februari 2025

Naskah disetujui : Februari 2025

Terbit : Februari 2025

1. PENDAHULUAN

Untuk membangun masyarakat yang berdaya saing, inovatif, dan cerdas, pendidikan merupakan komponen penting dalam pembangunan nasional di Indonesia. Salah satu sumber daya penting dalam mendorong pembangunan adalah kualitas sumber daya manusia, khususnya sebagai tenaga kerja. Peningkatan kemampuan dan karakter peserta didik merupakan bagian penting dalam mencapai tujuan tersebut, karena secara langsung akan berdampak pada pertumbuhan dunia pendidikan. Kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pembelajaran merupakan komponen penting dalam upaya peningkatan mutu pendidikan. Mutu hasil pendidikan sebagian besar ditentukan oleh guru yang merupakan komponen strategis. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus mengutamakan pembinaan guru baik dari segi kuantitas maupun kualitas kinerjanya.

Guru didefinisikan sebagai pendidik yang memberikan pengajaran, membimbing siswa dari sekolah dasar hingga tingkat lanjut, dan menyeimbangkan kehidupan pribadinya dengan mengajar, menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2009 (Ellitan, 2009). Penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi guru secara bertahap yang disesuaikan dengan kebutuhan siswa. Praktik kerja guru tercermin dalam kinerjanya yang sesuai dengan jabatan atau profesinya. (Putri et al., 2024)

Kinerja guru atau prestasi kerja (performance) guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,



pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan output yang dihasilkan yang tercermin, baik kualitas maupun kuantitasnya. (Rukmana, 2019)

Kinerja guru dapat dipahami sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah atau madrasah dan menggambarkan adanya suatu tindakan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Kinerja guru merupakan kapasitas seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab terhadap peserta didik yang dibimbingnya dengan cara meningkatkan prestasi belajar peserta didik. (Joen, 2022)

Seorang kepala sekolah harus mampu mengelola sumber daya sekolah secara efektif guna merencanakan dan mengevaluasi visi dan misi sekolah, program dan kegiatan sekolah, pengembangan kurikulum, proses pembelajaran, pengelola staf, fasilitas dan sumber belajar, keuangan, layanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, serta menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan nyaman (Ramdhani, n.d.). (Sari & Martha, 2022) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola dari tingkah laku seseorang yang disusun untuk mempengaruhi bawahannya supaya kinerja guru bawahannya dapat dimaksimalkan.

Untuk memimpin, mengoordinasikan, dan membimbing instruktur menuju tujuan bersama, kepala sekolah memainkan peran penting. Manajemen sekolah yang efektif dan efisien juga sangat bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah. Banyak penelitian telah menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan standar pendidikan. Misalnya, artikel "Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar" menyoroti bahwa kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengembangkan dan mencapai tujuan pendidikan dalam kapasitasnya sebagai pemimpin. Artikel lain berjudul "Peran Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Pembelajaran Mandiri" menyoroti bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap cara guru melaksanakan tugasnya untuk memenuhi tujuan pendidikan.

Peran kepala sekolah sebagai inovator telah banyak dibahas dalam berbagai jurnal nasional. Misalnya, dalam artikel "Peran Kepala Sekolah sebagai Inovator di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman" yang dipublikasikan di Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, disebutkan bahwa kepala sekolah sebagai inovator harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengimplementasikan ide-ide baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. (Putra, 2020).

Menurut Robert C. Berk motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai "tenaga penggerak untuk memulai kegiatan dalam suatu perilaku. Sedang menurut Handoko, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Mustofa, 2018).

Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. Untuk meningkatkan motivasi, diperlukan berbagai teknik yang terencana dan sistematis agar efektif. Motivasi merupakan alasan yang mendasari individu melakukan sesuatu, dan individu yang memiliki motivasi tinggi memiliki alasan kuat untuk mencapai kinerja yang optimal (Amelia & Arimbi, 2022). Bahwa motivasi kerja berperan penting sebagai landasan bagi pengembangan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun komersial. Dengan adanya motivasi yang tinggi, individu dalam organisasi terdorong untuk bekerja secara kolaboratif, metodis, dan strategis guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu cara untuk mendefinisikan motivasi kerja adalah sebagai motivator atau dorongan yang dapat menimbulkan perasaan gembira dan meningkatkan perilaku individu. Upaya untuk mendukung atau memberi semangat kepada para anggotanya merupakan bagian dari motivasi kerja. Oleh karena itu, untuk mendorong kinerja para anggotanya dalam struktur sekolah diperlukan adanya motivasi (Muhammad Irsyad & Zulfani Sesmiarni, 2024).

Berasal dari kata Latin *movere* (menggerakkan) (Aziz, 2017). Motivasi kerja guru merupakan upaya untuk memotivasi pendidik agar bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi guna mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Kemampuan menyelesaikan kegiatan pembelajaran, mempertanggungjawabkan hasil belajar siswa, dan memenuhi kewajiban profesional sesuai dengan standar pendidikan dapat dianggap sebagai aspek efektivitas guru. Di SMK YP Fatahillah I Kecamatan Keramatwatu Kabupaten Serang, penelitian ini mengkaji hubungan antara motivasi kerja guru dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menunjukkan bagaimana motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja guru di SMK YP Fatahillah I Kramatwatu. Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengumpulan data numerik dan analisis statistik untuk menentukan hubungan variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 37 guru. Teknik pengambilan sampel yang sesuai adalah sampel jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Teknik ini memastikan bahwa semua anggota populasi terwakili dalam penelitian. Dalam penelitian kuantitatif ini, indikator adalah variabel yang digunakan pernyataan atau variabel pengukuran yang digunakan untuk mengukur konstruk Gaya Kepemimpinan (GK), Kinerja Guru (KG), dan Motivasi Kerja (MK). Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang diisi oleh para guru. Metode ini dipilih karena efisien dalam mengumpulkan data dari seluruh populasi selain itu, kuesioner memungkinkan pengumpulan data yang terstruktur dan konsisten. (Marliana Susianti, 2024)

Indikator dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur tiga variabel utama:

Gaya Kepemimpinan (GK) : Menggambarkan bagaimana seorang pemimpin memberikan arahan, membangun kepercayaan, berkomunikasi, memotivasi, dan memengaruhi pengambilan keputusan. Kinerja Guru (KG) : Mengukur efektivitas guru dalam merencanakan pembelajaran, mengelola kelas, berinovasi dalam mengajar, mengevaluasi hasil belajar siswa, serta menjalankan tugas dengan disiplin dan tanggung jawab. Motivasi Kerja (MK) : Menilai dorongan individu dalam mencapai tujuan kerja, kepuasan kerja, komitmen terhadap tugas, keinginan untuk berkembang, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. (Jurnal et al., n.d.)

Data menggunakan kuesioner yang diisi oleh seluruh guru. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dari semua responden secara serentak dan efisien. Memberikan data yang terstruktur dan konsisten karena seluruh pertanyaan dibuat dengan skala pengukuran yang sama. Memudahkan analisis data statistik menggunakan metode kuantitatif.

Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS. Beberapa tahapan analisis yang digunakan meliputi: Cross Loading: Menguji apakah indikator memiliki loading factor lebih tinggi pada variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain. Cronbach's Alpha dan Composite Reliability (CR): Mengukur konsistensi internal indikator dalam satu variabel. Nilai $> 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang baik. Average Variance Extracted (AVE): Mengukur validitas konvergen, dengan batas minimal 0,50. Nilai t-statistic dan p-value: Menentukan signifikansi hubungan antar variabel. Jika p-value $< 0,05$, maka hubungan dianggap signifikan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 1. dibawah ini, berikut adalah interpretasi hasil analisis validitas dan reliabilitas: -Cross Loading

Indikator masing-masing variabel memiliki loading yang lebih tinggi pada konstruknya sendiri dibandingkan dengan konstruk lain. Namun, beberapa indikator seperti GK1 dan MK1 menunjukkan nilai yang cukup rendah dibandingkan indikator lain dalam kelompoknya. Ini dapat mengindikasikan bahwa kontribusi indikator tersebut terhadap konstruk utama lebih lemah dibandingkan indikator lain.

-Reliabilitas (Cronbach's Alpha & Composite Reliability)

Nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel berada di atas 0,7 (GK = 0,744, KG = 0,792, MK = 0,852), menunjukkan bahwa reliabilitas internal cukup baik. Composite Reliability juga menunjukkan

nilai di atas 0,8, yang mengindikasikan bahwa konsistensi internal antar indikator sudah cukup tinggi.

-Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE untuk Gaya Kepemimpinan (GK) = 0,371, Kinerja Guru (KG) = 0,442, dan Motivasi Kerja (MK) = 0,536. Standar umum AVE adalah di atas 0,5 untuk memenuhi validitas konvergen. Namun, dalam tabel ini, GK dan KG memiliki nilai AVE di bawah 0,5, yang menunjukkan bahwa validitas konvergen untuk variabel tersebut masih kurang kuat. Berikut ini beberapa temuan analisis dan percakapan lainnya.

Tabel 1. Validitas dan reliabilitas

Variabel/Indikator	Cross Loading			Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE
	GK	KG	MK			
Gaya Kepemimpinan (GK)				0,744	0,831	0,371
GK1	0,679	0,611	0,540			
GK2	0,736	0,727	0,542			
GK3	0,592	0,648	0,578			
GK4	0,705	0,661	0,626			
GK5	0,798	0,436	0,584			
Kinerja Guru (KG)				0,792	0,858	0,442
KG1	0,507	0,652	0,641			
KG2	0,637	0,812	0,540			
KG3	0,571	0,828	0,557			
KG4	0,558	0,768	0,588			
KG5	0,670	0,628	0,556			
Motivasi Kerja (MK)				0,852	0,894	0,536
MK1	0,448	0,500	0,825			
MK2	0,613	0,873	0,750			
MK3	0,460	0,626	0,845			
MK4	0,455	0,438	0,788			
MK5	0,552	0,553	0,753			

Sumber: Cross loading, Discriminant Validity and reliability SmartPLS 4.0.

Hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai Composite Reliability (CR) yang berada dalam rentang yang disarankan (0,70 hingga 0,95). Gaya Kepemimpinan memiliki nilai CR sebesar 0,831, Kinerja Guru sebesar 0,858, dan Motivasi Kerja sebesar 0,894, yang menunjukkan tingkat reliabilitas internal yang baik. (Florinus Geong, 2021)

Namun, nilai Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa dua konstruk, yaitu Gaya Kepemimpinan (AVE = 0,371) dan Kinerja Guru (AVE = 0,442), belum memenuhi kriteria minimum 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa varians indikator yang dapat dijelaskan oleh masing-masing konstruk masih rendah. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam validitas konvergen, seperti dengan menghapus indikator yang memiliki faktor pemuatan rendah.

Tabel 2. Validitas Konvergen (Outer Loading)

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
GK1	0.679		
GK2	0.736		
GK3	0.592		
GK4	0.705		
GK5	0.798		
KG1		0.652	
KG2		0.812	
KG3		0.828	
KG4		0.768	
KG5		0.628	

	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Guru	Motivasi Kerja
MK1			0.825
MK2			0.750
MK3			0.845
MK4			0.788
MK5			0.753

Sumber: Validitas Konvergen Outer Loading SmartPLS 4.0

1). Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru

Nilai outer loading untuk indikator Gaya Kepemimpinan (GK1-GK5) berkisar antara 0.592 hingga 0.798. Nilai outer loading untuk Kinerja Guru (KG1-KG5) berkisar antara 0.628 hingga 0.828. Analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Guru dengan nilai korelasi sebesar 0.789. Pengujian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Ini berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula Kinerja Guru.

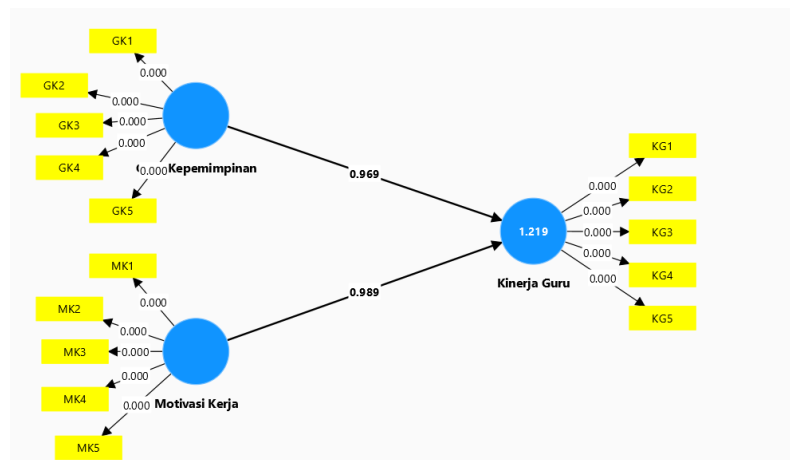
2). Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Nilai outer loading untuk indikator Motivasi Kerja (MK1-MK5) berkisar antara 0.753 hingga 0.845. Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Guru juga menunjukkan korelasi yang kuat. Dengan melihat angka outer loading yang relatif tinggi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja Guru. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja seorang guru, maka semakin baik pula kinerjanya.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.263	0.122	2.083	0.037
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Guru	0.662	0.107	6.124	0.000

Kriteria $t > 1,96$ dan nilai $p < 0,05$ digunakan untuk menilai nilai t krusial pada taraf signifikansi 5%. Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai t statistik sebesar 2,083 dan nilai p sebesar 0,037. Sementara itu, nilai t statistik sebesar 6,124 dan nilai p sebesar 0,000 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi secara signifikan dan signifikan oleh gaya kepemimpinan. Meskipun kontribusinya lebih kecil daripada gaya kepemimpinan, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru.



Gambar 1. Graphical Output

Gambar ini menggambarkan hubungan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Guru). Koefisien jalur menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap Kinerja Guru dibandingkan Motivasi Kerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat lebih meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan peningkatan motivasi kerja.

1). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memotivasi guru, dan meningkatkan tanggung jawab mereka dalam mencapai tujuan pendidikan. Misalnya, studi di SMP PGRI 1 Ciputat menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi kinerja guru secara signifikan. (Ummah, 2019)

2). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Motivasi kerja guru juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Guru yang termotivasi cenderung lebih disiplin, berkomitmen, dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Misalnya, penelitian di SMP Negeri 4 Sungguminasa menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. (Mauliddiyah, 2021)

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMK YP Fatahillah 1 Kramatwatu saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik di sekolah ini dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka dalam proses pembelajaran.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di SMK YP Fatahillah I Kramatwatu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun reliabilitas instrumen telah memenuhi standar, validitas konvergen untuk variabel Gaya Kepemimpinan (AVE = 0,371) dan Kinerja Guru (AVE = 0,442) masih lemah, sehingga perlu perbaikan pada indikator dengan faktor pemuatan rendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh lebih kuat terhadap Kinerja Guru (t -statistik = 6,124; p = 0,000) dibandingkan Motivasi Kerja (t -statistik = 2,083; p = 0,037). Oleh karena itu, peningkatan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah harus menjadi prioritas, disertai dengan kebijakan yang mendukung motivasi kerja guru agar kinerja mereka semakin optimal.

PUSTAKA ACUAN

- Amelia, & Arimbi, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4, 1349–1358.
- Aziz, N. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kecamatan Bengkalis*. 07(02), 1–10.
- Ellitan. (2009). No Title *طرق تدريس اللغة العربية*. *Экономика Региона*, 19(19), 19.
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 81–98. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Joen, S. (2022). Kinerja Guru. In *Jurnal Ekonomi Manajemen* (Vol. 2, Issue 2).
- Jurnal, M. A. P., Publik, A., & No, V. (n.d.). *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 1 No . 4 ISSN 2612-2142 PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KINERJA GURU PADA SDN 005 PENAJAM PENDAHULUAN* Halaman 522-533. 1(4).
- Marliana Susianti, O. (2024). Perumusan Variabel Dan Indikator Dalam Penelitian Kuantitatif Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9, 18.
- Mauliddiyah, N. L. (2021). No *主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構*

造分析Title.

- Muhammad Irsyad, & Zulfani Sesmiarni. (2024). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Prestasi Guru dan Karyawan di SDIT Haji Jalaluddin. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Humaniora*, 4(3), 118–139. <https://doi.org/10.55606/khatulistiwa.v4i3.3656>
- Mustofa, A. (2018). Peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah aliyah swasta aisiyyah medan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 3(02), 104–117. <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1318908>
- Putra, J. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Inovator Di Sekolah Menengah Pertama Negeri Kota Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(3), 347–355. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3773/0>
- Putri, E. J., Fatwa, M., Daulay, N. A., & Khairi, M. A. (2024). *Evaluasi Penilaian Kinerja Guru Untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran*.
- Ramdhani, D. (n.d.). *Peran Kepala Sekolah dalam Mengelola Sumber di Sekolah*. 5(4), 4342–4348.
- Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81–98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUS_AT_STRATEGI_MELESTARI