

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR
NEGERI SE KECAMATAN LIMBANGAN KABUPATEN KENDAL**

Imam Sigit Widiyanto _ Ngasbun Egar _ Rasiman
Program Studi Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas PGRI Semarang
Imam04sigit@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine 1) the effect of transformational leadership on teacher performance, 2) school culture on teacher performance, 3) work motivation on teacher performance, 4) principal leadership, school culture and work motivation on the performance of teachers of State Elementary School Se Limbangan District, Kendal Regency. This study used a quantitative approach. The sample in this study was all teachers of Public Elementary Schools, Boja District, Kendal Regency as much as 135 Teacher. The research instrument used questionnaire questionnaires. Data collection techniques through validity and reliability tests. Instrument. The data analysis techniques used are descriptive statistics, prerequisite analysis testing and hypothesis testing using SPSS ver 25.0. The results showed that (1) the principal's leadership affected teacher performance with the results of the regression equation $\hat{Y}=70.241 + 0.379.X1$ and the results of R square determination of 16.7%, (2) school culture had an effect on teacher performance with the results of the regression equation $\hat{Y}= 80.184 + 0.284.X2$ and the results of determination R square equation 10.8%, (3) work motivation affects teacher performance with the results of the equation regression of the equation $\hat{Y}=63.183 + 0.374X3$ and the result of Determination R square equation 16.6%, (4) principal's leadership, school culture and work motivation affect teacher performance with the result of the regression equation $\hat{Y}=37.369 + 0.267X1 + 0.089X2 + 0.254X3$ and the result of the determination of R square is 23.5%,

KeyWord: Teacher Performance, Principal's Leadership, School Culture, Work Motivation

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru, 2) budaya sekolah terhadap kinerja guru, 3) motivasi kerja terhadap kinerja guru, 4) kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Limbangan, Kabupaten Kendal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini seluruh guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Boja Kabupaten Kendal sebanyak 135 Guru. Instrumen penelitian menggunakan angket kuesioner. Teknik pengumpulan data melalui uji validitas dan reliabilitas. Instrumen. Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif, pengujian prasyarat analisis dan uji hipotesis menggunakan SPSS ver 25.0 Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi

$\hat{Y}=70,241 + 0,379.X1$ dan hasil determinasi R square sebesar 16,7%, (2) budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=80,184 + 0,284.X2$ dan hasil determinasi R square sebesar 10,8%, (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=63,183 + 0,374X3$ dan hasil determinasi R square sebesar 16,6%, (4) kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=37,369 + 0,267X1 + 0,089X2 + 0,254X3$ dan hasil determinasi R square sebesar 23,5%,

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, Motivasi Kerja

A. Pendahuluan

Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja Guru pada saat pembelajaran daring adalah memaksimalkan peran kepala sekolah dalam mengarahkan, meningkatkan, dan mengembangkan potensi diri dan tenaga pendidik yang dimiliki secara bersama-sama memfokuskan kegiatan belajar mengajar demi mencapai keberhasilan pembelajaran (Aspiyana & Wahyuni, 2021: 4).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan prasarana, kondisi fisik dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif. Salah satu faktor pendorong kinerja Guru adalah kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah diharapkan mampu memaksimalkan potensi yang berada di lingkungan organisasi untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga dapat dicapai kinerja yang

optimal (Setiyowati, 2021: 3). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicari jawaban agar masalah peningkatan mutu pendidikan, khususnya Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal segera dapat terwujud. Untuk itu dalam pelaksanaannya kepala sekolah diharapkan menerapkan prinsip efisiensi, efektivitas, produktivitas dan inovasi dalam pengelolaan. Tidak penting peningkatan Kinerja guru yang dapat dilihat dari indikator; mutu masukan, mutu proses, dan salah satunya adalah mutu Sumber Daya Manusia (SDM), maka kepala sekolah harus mampu memotivasi dan memberikan dukungan, arahan, maupun hal positif lainnya guna tujuan tersebut terpenuhi.

Fenomena masalah tentang kepemimpinan kepala sekolah dari hasil observasi peneliti di Sekolah Negeri 03 Limbangan, Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal, dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui kunjungan melalui pengamatan dan wawancara dengan guru mendapatkan respon bahwa masalah yang dikeluhkan guru selama

ini adalah jika dilihat dari dimensi fungsi kepemimpinan sebagai inovator menunjukkan bahwa kepala sekolah belum mampu menciptakan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar, terutama dalam membantu guru senior untuk membuat PTK. Masalah pada dimensi fungsi kepemimpinan sebagai komunikator juga masih menjadi keluhan dari guru sampai sekarang karena kepala sekolah cenderung bersifat tertutup di lingkungan sekolah, sehingga guru menganggap ada Batasan untuk memberikan masukan kepada sekolah. Tidak hanya itu, masalah selanjutnya ada pada dimensi fungsi kepemimpinan sebagai motivator yang ditunjukkan oleh kemampuan kepala sekolah terutama kepala sekolah yang masih berusia dibawah guru akan bersikap segan dan tidak mampu sebagai pemimpin yang profesional dalam memberikan masukan kepada guru sehingga hasilnya adalah kemampuan guru senior dalam membuat metode belajar dalam kurikulum terbaru (merdeka) mengalami kesulitan. Masalah terakhir adalah pada dimensi fungsi kepemimpinan sebagai kontroler yang dibuktikan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberikan supervise kepada guru masih perlu ditingkatkan lagi karena selama ini kepala sekolah hanya melakukan supervise sebagai bentuk pelengkap administrasi saja dengan mengacuhkan fungsi awalnya yaitu untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus

lebih memperhatikan keluhan guru yang telah ditanggapi agar visi dan misi guru untuk menjalankan tugas yang diberikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Budaya sekolah sangat berkaitan dengan disiplin sekolah dan pembentukan karakter atau akhlak. Jika budaya sekolah baik, maka wujudlah disiplin yang baik dengan tiada konflik, pelanggaran disiplin, dan sebagainya. Kehidupan di sekolah serta norma-norma yang ada dan berlaku di dalamnya dapat disebut sebagai budaya sekolah. Walaupun budaya sekolah merupakan bagian dari kebudayaan masyarakat luas, namun memiliki ciri-ciri yang khas sebagai sebuah sub-culture. Sekolah memiliki tugas untuk menyampaikan kebudayaan pada generasi berikutnya dan karena itu tetap harus selalu memperhatikan masyarakat dan kebudayaan umum. Di sekolah itu sendiri muncul suatu pola kelakuan tertentu. Hal ini mungkin karena sekolah mempunyai kedudukan yang agak terpisah dari arus umum kebudayaan. Zamroni (2013: 59) mendefinisikan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsi-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaankebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah sehingga mendorong munculnya sikap dan perilaku warga sekolah.

Fenomena masalah tentang budaya sekolah dari hasil observasi peneliti di Sekolah Negeri 01 dan 02 Limbangan, Kecamatan Limbangan

Kabupaten Kendal, dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui kunjungan melalui pengamatan dan wawancara, ditemukan bahwa masalah budaya sekolah yang ada di kedua sekolah dasar tersebut jika mengacu pada dimensi kultur akademik dalam bidang kewajiban guru untuk membuat PTK masih rendah, karena dari kedua sekolah dasar tersebut hanya ada masing-masing 1 atau 2 orang saja yang memiliki semangat tinggi untuk membuat PTK. Masalah selanjutnya pada dimensi kultur budaya social adalah masih ada budaya guru yang malu untuk memberikan masukan kepada guru senior dalam hal kemajuan metode pembelajaran untuk sekolah, padahal meskipun guru senior, demi kemajuan hasil belajar siswa guru junior harus memberikan masukan agar guru yang senior lebih mengerti dan mengupgrade kemampuan terbaru dalam mengajar. Masalah terakhir jika mengacu pada kultur demokratis di sekolah adalah masih adanya guru yang tidak bisa menerima masukan dalam hal bahan ajar dan metode pembelajaran yang efektif terutama hal ini terjadi pada guru – guru yang senior sehingga kondisi lingkungan kerja di sekolah tidak kondusif yang pada akhirnya berdampak pada keharmonisan lingkungan sekolah. Oleh karena itu, budaya sekolah jika dilihat pada sisi akademik, social budaya dan demokratis masih harus perlu diperbaiki lagi sehingga budaya sekolah dapat menjadi factor penting untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.

Selain kepemimpinan dan budaya sekolah, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru sebagai tenaga pendidik adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong guru untuk melakukan pengajaran (Hayati et al., 2020: 2). Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja Guru agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh Pimpinan (Setyanti, 2020: 1). Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja Guru agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan pembelajaran yang diharapkan dapat tercapai (Rusnita et al., 2021: 5).

Fenomena masalah tentang motivasi kerja guru dari hasil observasi peneliti di Sekolah Negeri 03 Limbangan, Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal, dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui kunjungan melalui pengamatan dan wawancara, ditemukan bahwa masalah motivasi kerja guru yang ditemukan adalah pada dimensi kebutuhan fisiologis ada tiga indikatornya yaitu sandang, pangan papan, akan tetapi masalah yang sering terjadi adalah pada point pangan dalam bentuk seragam sekolah, guru cenderung tidak memperhatikan kerapian bentuk seragam yang digunakan sehingga tidak mewujudkan tugas guru sebagai pendidik yang baik. Kemudian masalah pada dimensi kebutuhan keselamatan, yang dibuktikan oleh perasaan beberapa guru tentang kenyamanan dan

keamanan di lingkungan sekolah masih harus diperhatikan lagi karena ada beberapa guru yang tidak nyaman dengan sikap guru yang tidak mau menerima perbedaan masukan atau saran. Tidak hanya itu, pada dimensi kebutuhan social juga mengalami masalah yaitu karena diberikannya kebebasan untuk berhubungan social dengan orang lain di luar lingkup sekolah, beberapa guru cenderung bergosip di lingkungan sekolah, hal ini tentu berdampak terhadap perilaku yang tidak baik dari guru dengan membudayakan hal demikian. Masalah selanjutnya adalah pada dimensi kebutuhan akan penghargaan yang dibuktikan oleh keluhan guru tentang tidak adanya apresiasi baik itu berupa ucapan ataupun dalam bentuk pemberian bonus kepada guru yang telah berprestasi, seperti contoh guru yang memenangkan lomba antar sekolah dasar. Dan masalah terakhir adalah dimensi aktualisasi diri yang dibuktikan oleh keinginan guru senior yang tidak mau mengembangkan kemampuannya dalam mengajar yang pada akhirnya berdampak pada hasil belajar siswa di sekolah. Oleh karena itu, masalah motivasi kerja guru ini harus lebih diperhatikan agar kinerja lebih meningkat lagi

Dari fenomena masalah yang ada maka akan dilakukan penelitian mengenai "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal

B. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara untuk memperoleh pengetahuan atau permasalahan, metode penelitian pada dasarnya merupakan metode ilmiah atau scientific method. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berusaha membuktikan hipotesis dengan analisis statistik.

Ditinjau dari jenisnya penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional yaitu, yaitu penelitian yang berusaha menghubungkan dua variabel atau lebih berdasarkan fakta – fakta yang telah terjadi melalui pengumpulan data, pengolahan data, kemudian menganalisis, dan terakhir menginterpretasikannya.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis keempat yang menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, didapatkan hasil pertama pada uji regresi menunjukkan bahwa hasil uji regresi yang didapatkan dari hasil nilai beta positif masing masing variabel didapatkan hasil untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah senilai 0,267, dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 > 0,05$. Untuk variabel budaya sekolah senilai 0,086, dengan nilai signifikansi sebesar $0,028 > 0,05$, dan untuk variabel motivasi kerja senilai 0,254, dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 > 0,05$, yang artinya ketiga variabel ini sama-sama memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut, maka dapat

disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja, maka semakin meningkat kinerja guru., sedangkan dari hasil uji determinasi menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0.220 artinya bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 22%, dan sisanya sebesar 78%. Oleh karena itu, dari hasil uji tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja sama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=70,241 + 0,379.X1$ dan hasil determinasi R square sebesar 16,7%, (2) budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=80,184 + 0,284.X2$ dan hasil determinasi R square sebesar 10,8%, (3) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=63,183 + 0,374X3$ dan hasil determinasi R square sebesar 16,6%, (4) kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan hasil persamaan regresi $\hat{Y}=37,369 + 0,267X1 + 0,089X2 + 0,254X3$ dan hasil determinasi R square sebesar 23,5%,

D. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan, peneliti menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Peran Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,379 termasuk kategori cukup baik. Sedangkan besarnya pengaruh Peran Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,144 artinya 14,4% Kinerja guru dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, sisanya 85,6% Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan persamaan regresi $\hat{Y}=70,241 + 0.379 X1$, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara peran kepala sekolah terhadap Kinerja guru dasar negeri di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Peran Kepala Sekolah, maka semakin meningkat Kinerja guru.
2. Pengaruh budaya sekolah terhadap Kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,284 termasuk kategori cukup baik. Sedangkan besarnya pengaruh budaya Sekolah terhadap Kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,081 artinya 8,1% Kinerja guru dipengaruhi oleh budaya sekolah, sisanya 91,9% Kinerja guru dipengaruhi oleh yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan persamaan regresi $\hat{Y}=80,184 + 0,284.X2$, dapat dikatakan bahwa terdapat

pengaruh positif antara budaya sekolah terhadap Kinerja guru dasar negeri di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya Sekolah, maka semakin meningkat Kinerja guru.

3. Pengaruh motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,374 termasuk kategori cukup baik. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja guru diperoleh nilai R Square sebesar 0,14 artinya 14% Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja, sisanya 86% Kinerja guru dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 63,183 + 0,374 X_3$, dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru dasar negeri di Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin meningkat Kinerja guru.
4. Peran Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai R Square 0,220 artinya bahwa pengaruh variable peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap Kinerja guru sebesar 22% dan sisanya 78% dipengaruhi oleh variable lain. Dengan persamaan

regresi $\hat{Y} = 37,369 + 0,267 X_1 + 0,089 X_2 + 0,254 X_3$. Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa baik buruknya Kinerja guru di SDN Kecamatan Boja Kabupaten Kendal dipengaruhi oleh peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru. Semakin baik ketiga variable tersebut yakni peran kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru maka akan meningkatkan Kinerja guru. Demikian pula sebaliknya, apabila ketiga variabel tersebut tidak baik, maka akan menurunkan Kinerja guru di SDN Kecamatan Limbangan Kabupaten Kendal.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Al Khajeh, E. H. (2018). Leadership styles on organizational performance. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018, 1–10. <https://doi.org/10.5171/2018.687849>
- Ali, S., & Hasanah, E. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menjamin Mutu Pendidikan Pada Masa Pandemi Covid-19 di SMA Muhammadiyah 3 Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(1), 264–272.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan,

- Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Anggraeni, W. (2020). PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH SEBAGAI SUPERVISOR PENDIDIKAN DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SMPN 1 SUNGAI TARAB KABUPATEN TANAH DATAR. *JURNAL TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR*, 2507(February), 1–9.
- Aspiyana, T., & Wahyuni, E. T. (2021). *Kepemimpinan Partisipatif dalam Efektivitas Pembelajaran Jarak Jauh*. 1, hlm.4
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 67
- A, Koesoema Doni. 2012. *Pendidikan Karakter Utuh dan Menyeluruh*. Yogyakarta: KANISIUS (Anggota IKAPI), hlm. 125
- Ajat Sudrajat, 2013. "Mengapa Pendidikan Karakter?." *Jurnal Pendidikan Karakter*, hlm. 13
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, hlm 3
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Jurnal Humaniora*, 19(1), hlm 95–99.
- Bandura, A. (1974). Behavioral Theory of The man. In *International Practice Development Journal* (Vol. 2, Issue 1).
- Barnawi & M. Aripin. 2012. Mohammad Arifin. *Kinerja Guru Profesional. Instrumen Pembina, Peningkatan, dan Penelitian* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, hlm 116
- Basar, A. M. (2021). Problematika Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemi Covid-19. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 208–218. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.112-114>
- Bianca, Shanti dan Anggraeni. 2013 Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode Stuctural Equation Modelling. *Jurnal Teknik Industri*, hlm 334-340.
- Creswell, J. W. (2012). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Pustaka Pelajar, hlm. 13
- Cyert, R., & March., J. (1963). *A behavioral theory of the firm*. 1(2).
- Daryanto. (2015). *Pengelolaan Budaya Dan Iklim Sekolah*. Gava Media: Yogyakarta, hlm. 27
- Eckmann, H. L. (2005). Great Man Theory: A personal account of attraction. *IBA CONFERENCE*, 1–18.
- Edison, Emron., dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung, hlm. 195
- Edison, Emron, Yohny Anwar, Imas Komariah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabet, hlm. 131
- Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

- dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, hlm. 188
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Aplikasi SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat. Yogyakarta. Penerbit Andi. hlm.74
- Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangsambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah ...*, 3(3), 495–509.
- Handini, D., Hendriani, S., & Salam, M. Y. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU TERHADAP KINERJA GURU IPS SMP PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN AGAM. *Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, Indonesia.*, hlm. 5
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Hennessey, B., Moran, S., Altringer, B., & Amabile, T. M. (2015). Extrinsic and Intrinsic Motivation. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–4. <https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom110098>
- Hidayat, E. (2021). MENINGKATKAN PROFESIONALISME DAN KEPUASAN KERJA GURU PADA MASA PANDEMI COVID-19. *Literacy: Jurnal Ilmiah Sosial*, 3(1), 12–23.
- Hoover, N. R. (1991). *Transformational and Transactional Leadership: An Empirical Test of a Theory*. *Lmi*, 12–49.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 189
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 182
- Kusman, Y. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, hlm. 12
- Lifornita, V., & Sholeh, M. (2021). PENERAPAN KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH PADA PENDIDIKAN DASAR DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya*, hlm. 4-6
- Liu, I. F. (2020). The impact of extrinsic motivation, intrinsic motivation, and social self-efficacy on English competition participation intentions of pre-

- college learners: Differences between high school and vocational students in Taiwan. *Learning and Motivation*, 72(February), 101675. <https://doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101675>
- Lumban Gaol, N. T. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213. <https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Maslow, A. H. (1943). Preface to motivation theory. *Psychosomatic Medicine*.
- Nabela Selvi, Fitria Happy, N. (2021). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 2(1), 12–16.
- Nauli, P. P. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS PAMULANG Putra. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(2), 195–204.
- Novitasari, D., & Asbari, M. (2020). Peran Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR)*, 1(2), 219–237.
- Ojokuku, R. M., Odetayo, T. A., & Sajuyigbe, A. S. (2013). Impact of Leadership Style on Organizational Performance: A Case Study of Nigerian Banks. *American Journal of Business and Management*, 2(1), 202. <https://doi.org/10.11634/216796061706212>
- Parjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Rangkuti, Freddy. (2010). Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. hlm. 33
- Rivai, R., Gani, M. U., & Murfat, M. Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior*. Pearson education limited, hlm. 260-264
- Rusnita, R., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 11 Prabumulih. *Jurnal Kepemimpinan*, hlm. 5-8
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama. hlm.. 233-239
- Stolp, Stephen and Stuart C. Smith. 1995. *Transforming School Culture*, USA: ERIC
- Santoso, S. (2013). *Statistika Ekonomi Plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Pengajaran*, (Jakarta : Rineka Cipta, 1993), hlm. 243.
- Setiyowati, Y. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Sekolah Menengah Kejuruan. *Media Manajemen Pendidikan*, 3(3),

338.
<https://doi.org/10.30738/mmp.v3i3.4590>
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/sikip.v1i1.38>
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. "Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating". Tesis di Universitas Widayatama Bandung, hlm. 11
- Singarimbun, M & Effendi, S. (2012). *Metode Penelitian Survei*. LP3S. hlm. 46
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, hlm.19 - 22
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. PT Rineka Cipta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung, hlm 265
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maj, hlm. 2
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018>, hlm. 1-18
- Sutanja, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321–325.
- Suwanto. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Fast Food Indonesia (Kfc) Pondok Indah Plaza , Jakarta Selatan. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(1), 15–21.
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42(September 2019), 88–96. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Syah, R. H. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(5). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i5.15314>
- Uhar Suharsaputra. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Bandung : Refika Aditama, hlm. 105.
- Wesly Hutabarat, 2015, *Mengukur Kinerja Guru Profesional*, Jakarta : Halaman Moeka Publishing, h. 19.
- Zuraini, Z., & Nurhayati, N. (2021). Efektifitas Pembelajaran E-Learning Diera New Normal. *Genta Mulia: Jurnal Ilmiah ...*, XII(1), 130–136.
- Zamroni. 2013. *Pendidikan Demokrasi*. Yogyakarta: Ombak, hlm. 59