



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa Kecamatan Kotapinang

Pepri Roma Doli Nasution¹, Abd. Halim², Meisa Fitri Nasution^{3*}

^{1, 2, 3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Labuhanbatu, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru di UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa Kecamatan Kotapinang. Penelitian ini bersifat kuantitatif, yang menjadi tempat penelitian ini adalah Guru di UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa Kecamatan Kotapinang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen pada Guru di UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa Kecamatan Kotapinang.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine the Influence of Principal Leadership Style, Work Motivation, and Job Satisfaction on Teacher Performance at UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa, Kotapinang District. This study is quantitative. The place of this research is Teachers at UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa, Kotapinang District. The results of this study prove that Principal Leadership Style, Work Motivation, and Job Satisfaction partially and simultaneously have a positive and significant effect on the consumer satisfaction of Teachers at UPTD SD Negeri 04 Asam Jawa, Kotapinang District.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Teacher Performance

Histori Artikel:

Diterima 16 Agustus 2024; direvisi 26 September 2024; disetujui 14 Oktober 2024; dipublikasi 31 Oktober 2024

***Penulis Korespondensi:**

meisa.fitri@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.v4i4.art2>

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar adalah fondasi penting dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia. Guru sebagai penggerak utama dalam proses pembelajaran di sekolah dasar memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kinerja guru yang tinggi bukan hanya berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan, tetapi juga mempengaruhi prestasi akademik siswa. Oleh karena itu, penelitian ini meneliti tentang Hal-Hal yang mempengaruhi kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa, Kecamatan Kotapinang, dengan fokus pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kritis yang mempengaruhi lingkungan kerja guru. Penelitian oleh Setiawan (2017) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Kepala sekolah yang mampu menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas dapat meningkatkan komitmen dan dedikasi guru. Di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa, peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan penggerak utama sangat menentukan keberhasilan program-program pendidikan yang ada.

Motivasi kerja adalah elemen penting lainnya yang berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Menurut Mulyono (2019), guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berdedikasi dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi ini dapat di picu oleh berbagai faktor, baik intrinsik seperti kepuasan pribadi dalam mengajar, mau pun ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan dari sekolah. Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana motivasi kerja berperan dalam meningkatkan kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

Kepuasan kerja juga memegang peranan penting dalam menentukan seberapa baik guru menjalankan tugas mereka. Studi oleh Susanti dan Pratama (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan kinerja yang lebih baik dan komitmen yang lebih besar terhadap sekolah. Guru yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan antusiasme dan upaya lebih dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa memiliki sekitar 180 murid yang di mana masing –masing kelas berisi sekitar 30 murid dan memiliki guru sebanyak 15 orang tenaga pengajar 12 orang di antaranya sebagai guru pengajar dan 3 di antaranya sebagai guru tata usaha di kantor.

UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa terletak di Kecamatan Kotapinang, berkomitmen terus meningkatkan kualitas pendidikan yang ditawarkan. Dalam konteks ini, kepala sekolah dan guru memiliki peran yang sangat penting. Namun, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja guru di sekolah ini masih belum cukup. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penting tersebut dan memberikan wawasan yang berguna bagi pengelolaan sekolah.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting tidak hanya dari segi teori, tetapi juga dari segi praktik bagi manajemen sekolah. Dengan memahami dinamika antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sekolah dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa dan sekolah lainnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka tawarkan.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Transformasional Setiawan (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi

bawahannya dengan visi yang kuat. Kepala sekolah yang menerapkan gaya ini cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja guru melalui komunikasi yang jelas dan pemberian otonomi dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan Transaksional Menurut Anwar (2018), kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran antara pemimpin dan pengikut, di mana pemimpin menawarkan imbalan untuk kinerja yang baik dan hukuman untuk kinerja yang buruk. Gaya ini bisa efektif dalam mencapai tujuan jangka pendek, tetapi dapat menghambat kreativitas dan inovasi guru.

Kepemimpinan Partisipatif Rachmawati (2019) menekankan bahwa kepala sekolah yang mengadopsi gaya kepemimpinan partisipatif melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan pembuatan kebijakan. Gaya ini membantu menciptakan rasa memiliki di antara guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah.

Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.

1. Kepemimpinan Demokratis
2. Kepemimpinan Otoriter
3. Kepemimpinan Karismatik

Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.

Faktor biologis atau keturunan, faktor religious atau agama, faktor kekuatan (power), faktor sosial ekonomi dan faktor profesional.

Indikator Yang Memengaruhi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Kesadaran diri, memperlakukan orang lain atas dasar persamaan derajat serta memiliki empati terbuka dengan ide-ide, opini atau saran dari orang lain, menghargai pesaing, cerdas, teliti, Tangguh, memiliki rasa kehormatan, disiplin, dan kemampuan mengambil Keputusan.

Motivasi Kerja Guru

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Mulyono (2019) mengidentifikasi bahwa motivasi kerja guru meningkat ketika kebutuhan dasar mereka, seperti keamanan dan kesejahteraan, terpenuhi. Pemenuhan kebutuhan ini memungkinkan guru untuk fokus pada pengembangan profesional dan pencapaian tujuan yang lebih tinggi.

Teori Dua Faktor Herzberg Studi oleh Purnomo (2018) mengungkapkan bahwa faktor motivasional seperti pengakuan dan pencapaian memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Selain itu, faktor pemeliharaan seperti kondisi kerja dan gaji juga perlu dikelola dengan baik untuk mencegah ketidakpuasan.

Teori Harapan Vroom Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan (2020), motivasi kerja guru dipengaruhi oleh keyakinan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan diakui atau dihargai dengan cara yang bernilai bagi mereka. Keyakinan ini penting untuk mendorong usaha maksimal dari guru dalam pekerjaan mereka.

Jenis-Jenis motivasi kerja guru.

Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya keinginan untuk mendapatkan imbalan atau hadiah.

Faktor-Faktor motivasi kerja guru.

Ada beberapa faktor motivasi kerja yaitu pencapaian, pengakuan, sifat pekerjaan tanggung jawab, serta kemajuan.

Indikator motivasi kerja guru.

Kebutuhan akan berprestasi, peluang untuk berkembang, kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri, kebutuhan akan pengakuan dan gaji yang di terima.

Kepuasan Kerja Guru

- a) Model Job Characteristics Hackman dan Oldham Susanti dan Pratama (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui desain pekerjaan yang memperhatikan variasi keterampilan, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.
- b) Teori Keadilan Adams Penelitian oleh Putra (2019) menunjukkan bahwa persepsi keadilan dalam pembagian tugas dan penghargaan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang merasa diperlakukan adil akan menunjukkan komitmen dan dedikasi yang lebih besar terhadap sekolah.
- c) Teori Kesesuaian Person-Environment Widodo (2020) menemukan bahwa kesesuaian antara nilai pribadi guru dengan nilai-nilai organisasi mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Guru yang merasa bahwa nilai dan tujuan pribadi mereka selaras dengan visi sekolah akan lebih puas dan termotivasi untuk bekerja keras
- d) Kerangka konseptual penelitian ini dirancang untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

Jenis-Jenis kepuasan kerja.

Jenis-jenis kepuasan kerja meliputi perasaan senang atau tidak senang guru dalam memandang dan menjalani pekerjaannya.

Faktor-Faktor kepuasan kerja.

Ada empat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor psikologis, paktor sosial, faktor fisik dan faktor financial.

Indikator kepuasan kerja guru.

Ada enam indikator kepuasan kerja guru yaitu kondisi organisasi sekolah, kondisi pekerjaan, gaji/insentif, supervise kepala sekolah, hubungan guru dengan guru dan karyawan, serta promosi jabatan.

Kinerja Guru.

Kinerja guru charlotte Denilson (2017) mendefenisikan kinerja guru sebagai kemampuan untuk merencanakan dan mempersiapkan Pelajaran, menciptakan lingkungan kelas yang kondusif.

Kinerja guru Robert J Marzano (2017) menggambarkan kinerja guru sebagai kombinasi dari tujuan pembelajaran yang jelas, strategi pengajaran yang terbukti efektif dan evaluasi berkelanjutan.

Kinerja guru john hattie (2018) mendefenisikan kinerja guru berdasarkan dampak pengajaran terhadap hasil belajar siswa. Kinerja yang di ukur melalui kemampuan guru untuk menerapkan strategi pengajaran berbasis bukti yang secara signifikan meningkatkan pencapaian siswa.

Jenis-Jenis kinerja guru.

Jenis kinerja di bagi menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi kinerja individu merupakan kinerja yang di hasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja Perusahaan secara keseluruhan.

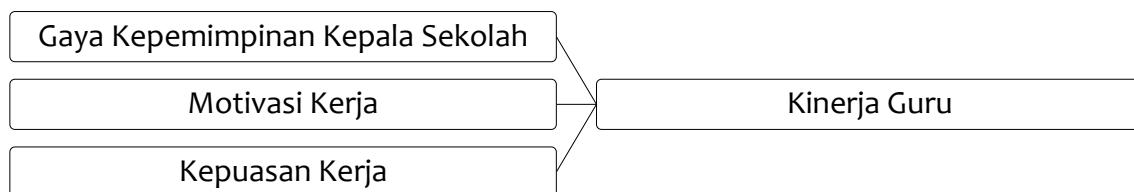
Faktor-Faktor kinerja guru.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di antaranya Tingkat Pendidikan guru, supervise pengajaran, program penataran, iklim yang kondusif, sarana dan mental guru, gaya kepemimpinan kepala sekolah, jaminan kesejahteraan, kemampuan manajerial kepala sekolah, pelatihan, pemberian insentif.

Indikator kinerja guru.

Ada beberapa indikator kinerja guru yaitu kemampuan Menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar dan kemampuan melaksanakan pengayaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Teori-Teori Yang Mendasari

Kepemimpinan Transformasional oleh Setiawan (2017) menekankan pentingnya kepemimpinan yang dapat menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan agar nantinya murid senantiasa mendapatkan pengetahuan yang telah di ajarkan oleh guru kepada mereka.

Teori Harapan Vroom oleh Ramadhan (2020) menggaris bawahi bagaimana harapan akan hasil yang positif dapat memotivasi guru untuk berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka dan nantinya seorang guru di harapkan mampu memberikan pemahaman positif kepada setiap murid.

Model Job Characteristics oleh Susanti dan Pratama (2018) menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru begitu juga keseriusan seorang guru dalam mengajar di nilai dapat meningkatkan pengetahuan murid untuk memahami sebuah materi yang di sampaikan.

Hipotesis Penelitian

H1: Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

H2: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

H3: Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

H4: Gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan dukungan analisis data kuantitatif menggunakan SPSS untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa.

Populasi Dan Sampel

Penelitian ini melibatkan populasi guru Sebanyak 15 orang Di UPTD. SD NEGERI 04 Asam Jawa Jumlah sampel yang di ambil adalah seluruh populasi yakni sebanyak 15 orang guru.

Metode Analisis Data

Analisis Data

Analisis linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Guru
X ₁	= Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
X ₂	= Motivasi Kerja
X ₃	= Kepuasan Kerja
X ₄	= UPTD SD NEGERI 04 Asam Jawa
α	= Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃ , b ₄	= Koefisien arah regresi
e	= standar Error

Uji T

Uji T yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel terikat. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0, artinya variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X₄) secara parsial tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_a : b₁, b₂, b₃ ≠ 0, artinya variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X₄) secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat apakah variabel Independent berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependent. Dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

H₀ : b₁ = b₂ = b₃ = 0, artinya variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X₄) secara bersama-sama tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

H_a : b₁ ≠ b₂ ≠ b₃ ≠ 0, artinya variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X₄) secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Koefisien Determinan (R²)

Determinan digunakan untuk melihat kontribusi variabel bebas (X₁, X₂, X₃, X₄) terhadap variabel terikat (Y). Itikolnieritas terjadi apabila R² yang dihasilkan oleh suatu Penelitian sangat tinggi

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara Mendalam Dilakukan dengan Kepala sekolah dan beberapa guru untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang persepsi mereka terhadap gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasankerja.
2. Observasi Langsung Observasi terhadap aktivitas sehari-hari di sekolah untuk mengamati interaksi antara kepala sekolah dan guru, serta kinerja guru dalam konteks kerja mereka.
3. Kuesioner Kuesioner diberikan kepada seluruh guru untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Teknik Analisis Data menggunakan SPSS meliputi:

A. Evaluasi Model Pengukuran Dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen yang digunakan.

Uji Validitas Menggunakan korelasi item-total untuk memastikan bahwa setiap item pada kuesioner berkorelasi positif dengan total skala.

- Uji Reliabilitas Menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi internal instrumen.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data berdistribusi normal. Uji Multi kolinearitas Memeriksa adanya korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF).

Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Glejser untuk memastikan bahwa varian residual tidak bervariasi secara sistematis.

C. Uji Hipotesis

Menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

D. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Mengukur sejauh mana variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dengan cara menginspirasi dan memberikan arahan yang jelas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Setiawan (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru-Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik. Ini mendukung teori Vroom yang menyatakan bahwa harapan akan hasil yang positif memotivasi individu untuk berusaha lebih keras (Ramadhan, 2020).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Ini konsisten dengan model Job Characteristics yang menekankan pentingnya desain pekerjaan yang bermakna dan memuaskan dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja (Susanti dan Pratama, 2018).

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru di SD Asam Jawa. Gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala sekolah berperan besar dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja dan kepuasan kerja juga terbukti sebagai faktor penting dalam menentukan seberapa baik guru menjalankan tugas mereka. Hasil ini menekankan pentingnya pendekatan manajemen yang komprehensif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Saran

Kepala sekolah sebaiknya mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional untuk memaksimalkan potensi guru, pelatihan kepemimpinan kepala sekolah bisa di tingkatkan untuk memahami kebutuhan dan dinamika kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2018). Kepemimpinan Transaksional di Sekolah: Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 13(2) 189-202.
- Mulyono, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar* 11(1) 55-67.
- Purnomo, H. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 7(2) 145-159.
- Putra, D. (2019). Persepsi Keadilan dalam Kepuasan Kerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1) 97-110.
- Rachmawati, L. (2019). Kepemimpinan Partisipatif dalam Pendidikan: Studi Empiris di SD Negeri. *Jurnal Ilmu Pendidikan* 22(3) 301-312.
- Ramadhan, F. (2020). Aplikasi Teori Harapan Vroom dalam Memahami Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan* 16(4), 210-223.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar* 10(2), 89-102.
- Susanti, R., & Pratama, A. (2018). Desain Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 18(1), 66-79.
- Widodo, P. (2020). Kesesuaian Nilai Pribadi dan Organisasi serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 17(2), 88-101.
- Setiawan (2017) menekankan pentingnya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
- Mulyono (2019) mengidentifikasi pengaruh positif dari pemenuhan kebutuhan dasar terhadap motivasi kerja guru.
- Susanti dan Pratama (2018) menunjukkan bahwa desain pekerjaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja guru.
- Setiyati S (2014) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja guru. *jurnal pendidikan teknologi dan kejuruan*
- Septiana R. (2020) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru *jurnal pendidikan UNS*
- Siregar E (2019) pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru *jurnal pendidikan penabur*
- Fau m.w et al (2021) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, *E-journal UKSW*
- Gading I dan Ismiyati, M. (2020) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- Rahman A (2020) pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *jurnal ilmu pendidikan kepemimpinan transformasional terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja guru*
- Wardana D.S. (2019) motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah di sertifikasi *jurnal ilmiah psikologi terapan*
- Susanto H. (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru
- Harmendi (2019) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru *Research menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja tinggi secara signifikan meningkatkan kinerja guru.*

- Qolbi M, Q dan Ridwan R (2021) analisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah pertama.
- Rutra dan Renaldo (2020) meneliti peningkatan kepuasan kerja dan kinerja guru melalui komitmen, budaya organisasi, motivasi dan gaya kepemimpinan di sekolah menengah atas
- Risna dan Suryaningsih (2021) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.