



G E M A

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

ISSN: 2086-9592 (p), 2721-5490 (e)

<http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index>



The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance at SMAN 1 Abung Pekurun

Pengaruh Leadership style dan Motivasi Kerja terhadap Performa Guru pada SMAN 1 Abung Pekurun

Amellia Suganda*, Defrizal Defrizal

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p>Artikel History: Received: January 31, 2026 Revised: July 03, 2026 Published: July 04, 2026</p> <p>Keywords: Leadership Style; Work Motivation; Teacher Performance</p>	<p><i>Teacher effectiveness plays a crucial role in fostering standards. However, previous research findings on the impact of work motivation and leadership style on teacher performance are conflicting. Therefore, the purpose of this study was to examine how work motivation and democratic leadership style influence teacher performance at SMAN 1 Abung Pekurun. Forty instructors participated in this quantitative study as respondents. IBM SPSS version 25 was used to analyze the data using multiple linear regression. The study showed that work motivation and democratic leadership style have a partial and equal influence on teacher effectiveness. These findings suggest that teacher performance growth can be supported by high levels of work motivation and participatory leadership. This research can be used as a reference for future research in the field of educational management and strengthens empirical evidence that democratic leadership style and work motivation are important variables in fostering teacher performance.</i></p>
INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Riwayat Artikel: Diterima: 31 Januari 2026 Direvisi: 03 Juli 2026 Dipublikasikan: 04 Juli 2026</p> <p>Kata kunci: Leadership style; Motivasi Kerja; Performa Guru.</p>	<p>Efektivitas guru pendidikan mempunyai peran penting dalam menumbuhkan standar. Namun, temuan riset sebelumnya perihal dampak motivasi kerja dan <i>leadership style</i> pada performa guru masih saling bertentangan. Oleh karena itu, tujuan riset ini adalah untuk menguji bagaimana motivasi kerja dan <i>leadership style</i> demokratis memengaruhi performa guru di SMAN 1 Abung Pekurun. Empat puluh instruktur berpartisipasi dalam riset kuantitatif ini sebagai responden. IBM SPSS versi 25 dipakai untuk menganalisis data memakai regresi linier berganda. Temuan riset memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja dan <i>leadership style</i> demokratis mempunyai dampak parsial dan bersamaan pada efektivitas guru. Temuan ini memperlihatkan bahwasanya pertumbuhan performa guru dapat didukung oleh tingkat motivasi kerja yang tinggi dan kepemimpinan partisipasi. Riset ini dapat dipakai sebagai referensi untuk riset masa depan di bidang manajemen pendidikan dan memperkuat bukti empiris bahwasanya <i>leadership style</i> demokratis dan motivasi kerja merupakan variabel penting dalam menumbuhkan performa guru.</p>

Corresponding Author:

Amellia Suganda

Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

*email: ameliasugandi40@gmail.com



PENDAHULUAN

Karena pendidikan menumbuhkan standar hidup masyarakat, pendidikan sangat penting bagi pembangunan nasional. Konstitusi 1945 dan cita-cita Pancasila menjadi landasan pendidikan di Indonesia. Selain sebagai alat transfer dan transformasi informasi, pendidikan juga menyediakan platform untuk menanamkan cita-cita moral dan untuk pengembangan kepribadian dan karakter siswa secara menyeluruh dan sistematis.

Mengacu pada UU No. 14 Tahun 2005 perihal Guru dan Dosen, “guru adalah tenaga pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi prestasi peserta didik pada jenjang pendidikan dasar dan menengah”. Tugas mengajar tidak hanya sekadar kewajiban, tetapi merupakan profesi yang menuntut pertumbuhan kompetensi akademik secara terus-menerus.

Di lingkungan sekolah atau lembaga pendidikan formal, guru berperan dalam merancang, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran. Sesuai UU No. 20 Tahun 2003 perihal SPN Pasal 39 ayat (2), “guru adalah tenaga profesional yang mampu menyelenggarakan pengajaran, mengevaluasi temuan belajar, melakukan riset, dan mengabdikan kepada masyarakat”. UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) “menekankan bahwasanya standar kerja guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta penilaian temuan belajar peserta didik”.

Menurut Hasibuan (2020), performa adalah capaian kerja yang diperoleh seorang individu saat menjalani tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk waktu, pengalaman, keseriusan, dan kompetensi yang dimiliki.

Performa karyawan menurut Lembaga Administrasi RI dalam Maryati dalam Gunawan dan Defrizal (2024), mengatakan, performa karyawan adalah “suatu pencapaian pada tingkat tertentu dalam suatu pekerjaan, program, kebijakan yang selaras dalam pewujudan sasaran, visi-misi, serta tujuan perusahaan”. Performa karyawan, yang meliputi antara lain jumlah luaran, kualitas luaran, durasi luaran, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif, menentukan seberapa besar kontribusi seorang karyawan pada organisasi.

Dalam konteks guru, performa mencerminkan kemampuan mereka dalam melaksanakan peran sebagai pendidik, yang dapat dilihat dari etos kerja dan keterampilan profesionalnya. Guru dengan keterampilan yang baik cenderung memperlihatkan performa yang tinggi, sedangkan keterampilan yang kurang dapat menurunkan performanya.

Menurut Uno (2021), performa guru dapat ditingkatkan melalui dua jenis tugas utama, yaitu tugas terkait proses pembelajaran dan tugas administrasi yang meliputi perencanaan dan penataan. Guru diharapkan mempunyai gaya kerja yang mendukung pencapaian kebutuhan dan harapan masyarakat, yang berperan dalam faedah sekolah secara keseluruhan. Pendidikan yang berkualitas menjadi indikator penting bagi performa guru, karena guru memegang peran sentral dalam pengembangan kompetensi siswa dan faedah institusi pendidikan. Posisi kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena performa guru merupakan salah satu penanda utama keunggulan pendidikan suatu sekolah. Selain sebagai manajer administratif, kepala sekolah juga bertindak sebagai mentor, memberikan bimbingan, motivasi, dan dukungan kepada guru agar mereka dapat menjalankan tugasnya seefektif mungkin.

Setiap individu mempunyai pendekatan kepemimpinan yang berbeda, dan teori Yukl (2015), Leadership style didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin membimbing orang lain agar memahami tugas yang harus dilakukan serta metode pelaksanaannya secara efektif, sekaligus mempermudah pencapaian tujuan individu maupun kelompok secara bersamaan.

Perilaku dan performa individu di tempat kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi pada dasarnya didefinisikan sebagai motivasi internal atau eksternal yang mendorong individu guna melaksanakan aktivitas khusus agar bisa menggapai tujuan yang diinginkan. Kebutuhan pribadi, minat, dan harapan perihal temuan adalah faktor-faktor yang berkontribusi pada urgensi ini. Dalam lingkungan organisasi, motivasi mendorong komitmen karyawan pada visi dan tujuan perusahaan, serta menumbuhkan performa.

Ketika seorang karyawan atau guru merasa bahwasanya usahanya akan diakui dan memberikan kontribusi nyata pada berfaedah organisasi, motivasi untuk bekerja secara maksimal akan semakin kuat. Keyakinan bahwasanya pencapaian tujuan organisasi selaras dengan pencapaian tujuan pribadi menciptakan hubungan timbal balik yang positif, di mana individu termotivasi untuk berinovasi, menumbuhkan kompetensi, dan berpartisipasi aktif dalam proses kerja. Dengan kata lain, motivasi bukan hanya soal motivasi internal, tetapi juga dipengaruhi oleh persepsi individu pada manfaat dan penghargaan yang diterima dari lingkungan kerjanya.

Motivasi, di sisi lain, mencakup faktor internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk berperforma sebaik mungkin (A. R. P. Barusman, 2019). Guru yang mendapat motivasi yang kuat dari lingkungan kerja dan dukungan pimpinan cenderung melaksanakan tanggung jawabnya dengan keyakinan tinggi. Organisasi yang efektif umumnya mempunyai anggota yang rela melakukan tugas di luar kewajiban formalnya. Mengajukan pertanyaan sangat penting dalam lingkungan pendidikan saat ini karena para pengajar perlu mampu menyesuaikan diri dengan

berbagai tuntutan dan menyelesaikan tugas tambahan yang muncul di kelas dan di lingkungan sekolah.

Merujuk pada Mathis dan Jackson (dalam Elsinah, 2024), performa yang maksimal terlihat dari sejauh mana pegawai terlibat dalam menjalankan peran resmi maupun tambahan. Di SMAN 1 Abung Pekurun, sekolah dituntut untuk tidak hanya menghasilkan luaran pendidikan berkualitas, tetapi juga menumbuhkan performa guru dan tenaga kependidikan secara berkesinambungan. Performa guru tercermin dalam kualitas layanan pendidikan, disiplin, kolaborasi, loyalitas, serta pencapaian tujuan sekolah.

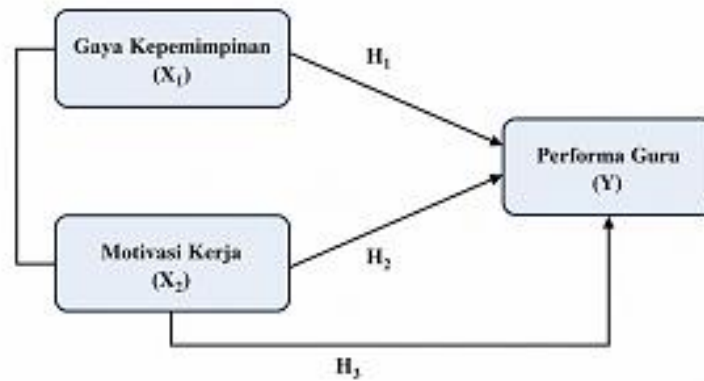
Fenomena yang terjadi di SMAN 1 Abung Pekurun memperlihatkan variasi dalam praktik Leadership style, di mana kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan kondusif, namun pengambilan keputusan kadang tidak konsisten, dan kemampuan menangani kritik maupun konflik di antara guru masih menjadi tantangan. Pada variabel motivasi, arahan kepala sekolah belum selalu tepat sasaran, karena tidak semua motivasi dapat diimplementasikan secara efektif, dan keterlibatan langsung kepala sekolah dalam membimbing guru masih terbatas.

Variabel performa juga dipengaruhi oleh faktor pribadi guru, termasuk dinamika keluarga yang dapat memengaruhi fokus dan performa di sekolah. Riset oleh Hartati (2021), menemukan bahwasanya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi mempunyai dampak substansial pada performa guru di SMK Muhammadiyah.

Kesamaan riset ini dengan studi sebelumnya terletak pada fokus yang menyoroti hubungan antara leadership style, motivasi, dan performa. Perbedaannya terdapat pada lokasi riset, karakteristik subjek, serta instrumen yang dipakai. Merujuk pada latar belakang dan temuan tersebut, riset ini difokuskan pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMAN 1 Abung Pekurun.”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis secara objektif pengaruh *leadership style* dan motivasi kerja terhadap performa guru di SMAN 1 Abung Pekurun. Adapun kerangka konseptual riset ini ditunjukkan dalam Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Pemikiran Riset

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 40 guru, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket (kuesioner) menggunakan skala Likert. Instrumen penelitian untuk variabel *leadership style* mengacu pada indikator yang dikembangkan oleh Akhmad dan Nur (2023), yang meliputi pengambilan keputusan, pendelegasian tugas, pemberian motivasi inisiatif, penerapan hukuman, pemberian insentif, pengembangan komunikasi, pengawasan tugas, dan pelaksanaan rapat kerja. Instrumen variabel motivasi kerja juga mengacu pada Akhmad dan Nur (2023) yang mencakup motivasi yang berasal dari faktor internal maupun eksternal. Sementara itu, instrumen variabel performa guru mengacu pada Akhmad dan Nur (2023) yang terdiri atas indikator persiapan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang efektif, dan evaluasi pembelajaran. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan IBM SPSS *Statistics* versi 25 melalui tahapan analisis statistik deskriptif, uji kualitas instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, *multikolinearitas*, dan *heteroskedastisitas*), serta analisis regresi linier berganda yang dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *leadership style* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa guru di SMAN 1 Abung Pekurun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

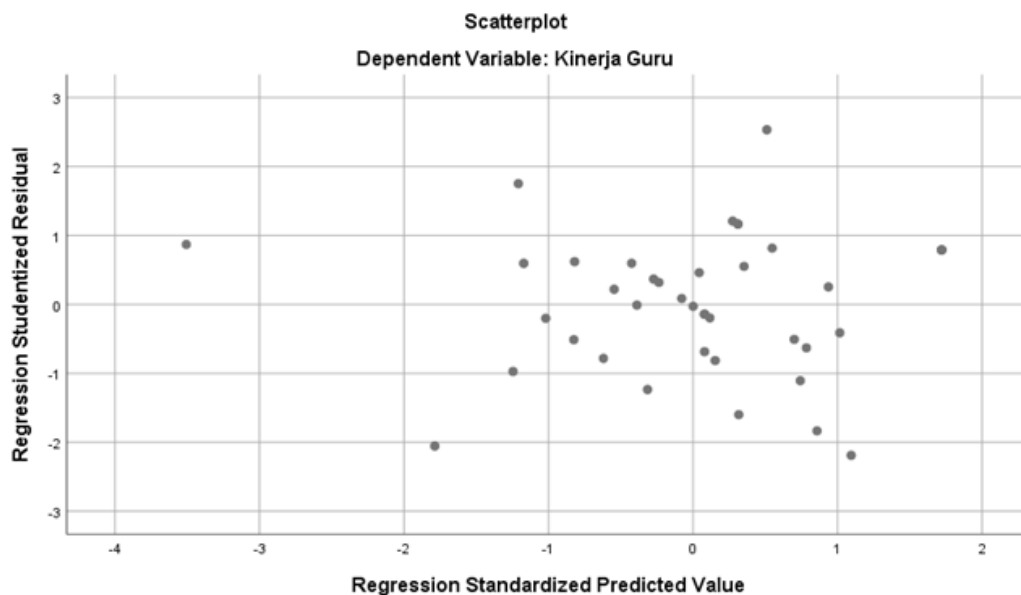
Hasil Uji Asumsi Klasik dan Kelayakan Model Regresi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi linear berganda dipastikan telah memenuhi syarat uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastistas, dan multikolinearitas. Hasil pengujian instrumen tersebut dirangkum dalam tabel dan gambar berikut.

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Parameter/ Variabel	Nilai	Keterangan
Normalitas	<i>Kolmogorov-Smirnov</i> (Sig)	0,200	Berdistribusi Normal (<i>Sig</i> > 0,05)
Multikolinearitas	Gaya Kepemimpinan (X1)	<i>Tolerance</i> : 0,745; <i>VIF</i> : 1,342	Bebas <i>Multikolinearitas</i> (<i>Tolerance</i> > 0,1; <i>VIF</i> < 10)
	Motivasi Kerja (X2)	<i>Tolerance</i> : 0,745; <i>VIF</i> : 1,342	

Berdasarkan Tabel 1, uji normalitas memakai Teknik *Kolmogorov-Smirov* menghasilkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ yang mengindikasikan bahwa skor residual terdistribusi secara normal. Untuk uji *multikolinearitas*, nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen adalah $0,745 > 0,1$ dengan nilai *VIF* sebesar $1,342 < 10$, sehingga disimpulkan tidak terjadi gejala *multikolinearitas* antar variabel independen. Selanjutnya, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pola sebaran data pada grafik *scatterplot* di bawah ini.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik data tidak membentuk suatu pola teratur tertentu, tidak berkelompok, serta terdistribusi secara merata di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, model regresi ini dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Setelah memenuhi asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y). Hasil pengujian model secara simultan (Uji F) dan koefisien determinasi (R^2) disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji F dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Uji Statistik	Nilai	Signifikansi (Sig.)	Keterangan
F-Hitung	39,615	0,000	Signifikansi ($F_{hitung} > F_{tabel 2,62}$)
<i>Adjusted R Square</i>	0,664		Kontribusi: 66,4%

Merujuk pada Tabel 2, uji simultan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar $39,615 > F_{tabel 2,62}$ dengan skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (gabungan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Abung Pekurun, sehingga H3 diterima. Sementara itu, nilai *Adjusted R-Square* diperoleh sebesar 0,664. Angka ini menunjukkan bahwa sebesar 66,4% varians dalam variabel kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model regresi penelitian ini. Berdasarkan hasil olah data, persamaan analisis regresi linear berganda diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = 4,730 + 0,210X_1 + 0,517X_2$$

Nilai konstanta (α) sebesar 4,730 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja bernilai konstan (nol), maka konstanta skor kinerja guru adalah sebesar 4,730 satuan. Untuk mengurai kontribusi masing-masing variabel secara parsial, pembahasan dilanjutkan secara spesifik per hipotesis.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji T) yang tertera pada Tabel 3, diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar $2,189 > t_{tabel 2,026}$ dengan skor signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi (β_1) bernilai positif sebesar 0,210 yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan skor kinerja guru sebesar 0,210 satuan. Dengan demikian, H₁ diterima, yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Abung Pekurun.

Tabel 3 Hasil Uji T

Variabel	β	t	Sig
(Constant)	4.730	1.696	.098
Gaya Kepemimpinan	.210	2.189	.000
Motivasi Kerja	.517	6.345	.000

Temuan ini memperlihatkan bahwasanya performa guru/ kinerja guru sangat meningkat dengan adanya *leadership style*. Tingkat pemenuhan tanggung jawab profesional guru meningkat seiring dengan efektivitas fungsi kepemimpinan kepala sekolah. Di sisi lain, pelaksanaan *leadership style* yang buruk dapat mengakibatkan performa guru yang lebih rendah di kelas. Secara teoritis, hasil penelitian ini riset ini mendukung pernyataan yang dibuat oleh Robbins dan Judge (2017) bahwasanya kepemimpinan ialah keterampilan untuk membujuk orang dan kelompok untuk menggapai tujuan organisasi. Anggota organisasi akan termotivasi untuk berperforma terbaik oleh para pemimpin yang dapat menawarkan bimbingan yang jelas, bantuan yang cukup, dan teladan positif.

Temuan ini juga melengkapi teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memperhatikan kebutuhan khusus bawahan. Di lingkungan pendidikan, kepala sekolah memegang peranan strategis dalam mengawasi, mengatur, merancang inisiatif kompetensi, dan mengevaluasi sumber daya manusia secara objektif demi menjaga mutu pendidikan dan kepercayaan publik di era modern. Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Harmendi, Lian, dan Wardarita (2021) serta Maryani dkk. (2022) yang menyimpulkan bahwa pertumbuhan efektivitas dan perilaku kerja guru sangat bergantung pada gaya kepemimpinan kepala sekolah. Namun, temuan ini berbeda dari hasil riset Sari dan Putra (2019) yang menyatakan tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Perbedaan tersebut mengonfirmasi bahwa karakteristik responden, lingkungan pendidikan, dan situasi lembaga memiliki dampak substansial dalam memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap luaran kinerja.

Kepala sekolah mempunyai peran strategis dalam mengawasi dan mengembangkan lembaga sebagai pemimpin dalam pendidikan. Kapasitas kepala sekolah untuk memimpin, mengatur, dan memberdayakan semua sumber daya yang tersedia mempunyai dampak substansial pada kemampuan sekolah untuk menumbuhkan kualitas pendidikan. Bidang pendidikan harus terus berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika masyarakat. Akibatnya, kepala sekolah harus mengembangkan keterampilan kepemimpinan mereka untuk menjaga kepercayaan publik dan menghasilkan lulusan berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan dunia modern yang berkembang pesat. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memaksimalkan seluruh sumber daya yang tersedia, termasuk SDM dan fasilitas pendukung lainnya, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Kapasitas kepala sekolah untuk membentuk, mendorong, dan membimbing perilaku guru dalam melaksanakan tugas mereka mempunyai dampak substansial pada performa guru.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Guru (Y)

Hasil uji parsial (Uji T) pada variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,345 > t_{tabel} 2,026 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi (β_2) bernilai positif sebesar 0,517, yang berarti setiap penambahan satu satuan skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,517 satuan. Melalui temuan statistik ini, H₂ diterima; motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMAN 1 Abung Pekurun. Apabila motivasi kerja guru mengalami penurunan, maka capaian kinerja guru diproyeksikan akan terdampak menurun.

Temuan ini sangat konsisten dengan teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) bahwa motivasi merupakan daya pendorong yang menggerakkan kemauan individu untuk menghasilkan kinerja terbaiknya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan spirit, akuntabilitas, dan dedikasi yang kuat dalam mengemban tanggung jawab profesinya. Selain itu, hasil ini relevan dengan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar—mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, harga diri, hingga aktualisasi diri—berkorelasi positif dengan peningkatan motivasi dan performa individu di tempat kerja (Maslow, 2018). Secara empiris, hasil penelitian ini mendukung temuan Harmendi dkk. (2021) dan Sutrisno (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memegang peranan krusial dalam mengoptimalkan produktivitas serta performa para pendidik. Kendati demikian, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Pratama dan Lestari (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kontradiksi empiris tersebut kemungkinan besar dilatari oleh perbedaan indikator motivasi yang diadopsi, kondisi psikologis para responden saat diteliti, serta efektivitas skema insentif yang diterapkan oleh masing-masing institusi pendidikan.

KESIMPULAN

Tujuan riset ini adalah untuk menguji bagaimana motivasi kerja dan *leadership style* memengaruhi performa guru di SMAN 1 Abung Pekurun. Temuan riset memperlihatkan bahwasanya performa guru dipengaruhi oleh *leadership style*. Temuan ini konsisten dengan teori kepemimpinan, yang menyatakan bahwasanya untuk mencapai tujuan organisasi, pemimpin harus mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi perilaku bawahannya. Selain itu, performa guru dipengaruhi oleh motivasi kerja. Performa guru dipengaruhi oleh motivasi kerja dan *leadership style*. Ini menyiratkan bahwasanya motivasi kerja yang kuat dan kepemimpinan yang kompeten dapat menumbuhkan performa guru. Temuan riset ini menyoroti betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam membangun tempat kerja yang mendorong motivasi dan menumbuhkan efektivitas guru.

Rekomendasi berikut didasarkan pada temuan riset: Kepala sekolah diharapkan untuk menjunjung tinggi dan menumbuhkan *leadership style* yang sukses dengan menawarkan motivasi, dukungan, dan arahan kepada guru. Diharapkan bahwasanya lebih banyak guru akan berpartisipasi dalam semua kegiatan sekolah sebagai temuan dari kepemimpinan yang terbuka dan partisipatif. Untuk temuan riset yang lebih menyeluruh, peneliti di masa mendatang didorong untuk memasukkan faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi performa guru, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, atau perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan untuk memakai metodologi dan sampel responden yang lebih besar

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul K. 2020. Peningkatan Performa Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta`lim : Jurnal Pendidikan* Vol.6 No.2 (2020) Hal. 109-117 ISSN (Print): 2460-5360 ISSN (Online): 2548-4419 DOI: <https://doi.org/10.36835/attalim.v5i2.362>
- Akhmad T, Nur H. 2023. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan *Leadership style* Terhadap Performa Guru di Madrasah Aliyah Al- Bairuny Jombang. Volume 1 Issue 2, Agustus 2023 ISSN (Online): 2988-7437 <http://ojs.unwaha.ac.id/index.php/bep>
- Alif I. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Performa Karyawan Pada PT. Maju Global Motor Jambi. Skripsi
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of performance management*. London: Kogan Page.
- Barusman, A. R. P. (2019). Supply Chain Strategy and Service Recovery as an Antecedent of Customer Loyalty for Insurance Company. *International Journal of Supply Chain Management* , 8(5), 285–293.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, John. W. 2023. Penelitian Kualitatif dan Desain Riset. Edisi Ke-3. Edisi Indonesia, Cetakan II. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Desi P, Ainur R, Hasyim A, Juli A. 2022. *Leadership style* Kepala Sekolah dalam Peningkatan Performa Guru. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* e-ISSN: 2775-2933 Volume 3, Issue. 1, 2022, pp. 70-83
- Diansyah, R. 2016. Pengaruh *Leadership style* dan Stres Kerja Terhadap Performa Guru (Studi Kasus Dinas Kesehatan Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 10 (3).
- Ekawati, R. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Penerapan Total Quality Management Terhadap Performa Pegawai Negeri Di Kabupaten Bandung. *Jurnal UNJ*, 3 (12)
- Elsinah. 2024. Membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Meningkatkan Performa Guru: Studi Kasus Man 1 Surakarta Dan Man Purbalingga. Tesis
- Fahraini, F., & Syarif, M. 2022. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap performa guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 115–124.

- Fauzi, A. dan rusdi H. N. 2020. *Manajemen Performa*. Air Langga University Press. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Performa/hMjjDwAAQB
AJ?hl=id&gbpv=1&dq=performa&printsec=frontcover
- Gunawan, A. Defrizal. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Dan Upah Kerja Terhadap Performa Karyawan Di Peternakan Telur Metro Lampung. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*. <http://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamarjisamar@stmikjayakarta.ac.id>, jisamar2017@gmail.com e-ISSN: 2598-8719 (Online), p-ISSN: 2598-8700 (Printed) , Vol. 8 No.1 (February 2024)
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamid, A. 2020. Performa Dan Kompetensi Guru Online Available: <https://Bdkbanjarmasin.Kemenag.Go.Id/Berita/Performa-Dan-Kompetensi-Guru>
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh *leadership style* kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap performa guru SMP dan MTs Muhammadiyah di Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 85–96.
- Hartati, R. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Performa Guru (Studi Pada Guru Smk Muhammadiyah Ayah)*. *Jurnal Universitas Putra Bangsa*, 2 (3).
- Idayati, I. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Rawas. *Jurnal Adminika*. Volume 3 Nomor 1
- Imam Ghozali. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25, Edisi Kesembilan. *Seminar Nasional Hasil Penelitian-Stimik Handayani Denpasar, September*. http://repo.unikadelasalle.ac.id/index.php?p=show_detail&id=13099
- Jariah E. 2023. Pengaruh *Leadership style* Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Guru Di Sd Negeri Kecamatan Onembute Kabupaten Konawe. Tesis
- Khairiah. 2020. *Performa Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. CV Zigie Utama.
- Majid, Hasbi. 2016. Pengaruh *Leadership style* Terhadap Performa Pegawai Pada Kantor Bandar Udara Waris Kabupaten Keerom.
- Mangkunegara, A. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Maryani, Trisniarty Adjeng Moelyati, dan M. M. 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* serta Pengaruhnya Terhadap Performa Guru Sekolah Dasar Di Wilayah Perairan Kabupaten Banyuasin. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 3(4), 207–228.
- Maslow, A. H. (2018). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Muhammad Harmendi, Bukman Lian, dan Ratu Wardarita. 2021. Pengaruh *leadership style* kepala sekolah dan Motivasi kerja terhadap performa guru SMP dan MTS Muhammadiyah di kota Palembang.
- Pratama, A., & Lestari, R. (2018). Pengaruh *leadership style* dan motivasi kerja terhadap performa guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 23(4), 512–520.

- Pratama, R., & Widodo, S. 2020. Pengaruh motivasi kerja terhadap performa guru sekolah menengah atas. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran*, 14(1), 45–56.
- Priansa, D. J. 2020. Performa dan Profesionalisme Guru. CV Alfabeta.
- Putri, A. D., & Hidayat, T. 2023. Pengaruh *leadership style* dan motivasi kerja terhadap performa guru SMA. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(1), 89–100.
- R Siti Pupu Fauziah, Rosna wati, Risma Aprilida. 2025. Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Guru Dalam Meningkatkan Ketercapaian Kurikulum Merdeka Belajar Di Man 4 Bogor. AL – KAFF: *Jurnal Sosial Humaniora* Vol. 3 No. 4 Bulan Agustus Tahun 2025
- Rivai, Veithzal. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta : Grafindo Persada.
- Rizki I. 2016. Pengaruh *Leadership style* Dan Motivasi Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Performa Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Tesis
- Rivai, V., & Mulyadi, D. 2018. Pengaruh *leadership style* dan motivasi kerja terhadap performa guru sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 101–112.
- Robbins, P. S dan Judge, T. A. 2017. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1, Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, S., Coulter, M.A. 2020. Management 15th , Global Edition. Pearson International Content.
- Rorimpadey, W. H. F. 2020. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Performa Guru Sekolah Dasar. AhliMediaPress. https://www.google.co.id/books/edition/Faktor_Faktor_Yang_Mempengaruhi_Performa_G/Ib4OEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=performa+guru&printsec=frontcover
- Rulitawati, Husein Ritonga, L. H. 2020. Model Pengelolaan Performa Guru SMA Muhammadiyah (Yusron Masduki (ed.)). Tunas Gemilang press. https://www.google.co.id/books/edition/Model_Pengelolaan_Performa_Guru/GvvqDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=performa+guru&printsec=frontcoverhttps://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21299
- Sari, D. P., & Putra, R. A. (2019). Pengaruh *leadership style* terhadap performa guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 7(3), 210–218.
- Sagala, Syaiful. 2018. Pendekatan Dan Model Kepemimpinan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sari, N. 2019. Pengaruh *leadership style* kepala sekolah terhadap performa guru. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 6(1), 33–41.
- Sartika. 2023. Pengaruh Kompetensi Manajerial dan *Leadership style* Kepala Sekolah Terhadap Performa Guru. *Jurnal on Education*, 5 (3)
- Savitri, F. 2022. Upaya Peningkatan Performa Pegawai Negeri Sipil Di Bkpsdmd Kabupaten Bangka. Fisip UNPAS.
- Sugiyono. 2021. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd. (ed.); Kedua). CV Alfabeta.
- Supardi. 2020. Performa Guru. PT. Raja Grafindo BumiPersada.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Soepriyadi. 2021. Persepsi Performa Guru, Ditinjau dari Persepsi Dukungan Organisasi, Person-Organization FIT, dan *Organizational Citizenship Behavior*. *Jurnal Pendidikan* volume 22 nomor 1 tahun 2021

- Syamsul, A. 2017. Peran guru pendidikan jasmani dalam pembentukan pendidikan karakter peserta didik. *Multilateral: Jurnal Pendidikan Jasmani Dan Olahraga*, 16((1)).<https://ppjp.ulm.ac.id/journal/index.php/multilateralpjk/article/view/3666>
- Uno, H. B. 2021. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya: Analisis Di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, Lukman dan Romat Saragih. 2017. Pengaruh *Leadership style* Terhadap Performa Pegawai Kantor Cabang Bank BRI Perawang.
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh)*. (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks.
- Yuliana, E. 2021. Pengaruh *leadership style* dan motivasi kerja terhadap performa guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 9(2), 78–88.