PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI GUGUS TERATAI KECAMATAN BELINYU KABUPATEN BANGKA

Intan Purnamasari[1], Sarwi[2]
[1]Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Semarang
[2]Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Semarang
[1]intanpurnamaerawadi@gmail.com

ABSTRACT

Education plays a vital role in improving human resource quality, with teachers acting as key figures in the classroom. However, preliminary observations in the Teratai Cluster, Belinyu District, revealed suboptimal teacher performance, characterized by inadequate instructional planning, limited innovative media use, and low participation in professional development. These issues are presumed to stem from ineffective principal leadership, particularly in academic supervision, and varying levels of teacher work motivation. Therefore, this study aims to determine the effect of principal leadership and work motivation on elementary school teacher performance in the Teratai Cluster, Belinyu District, Bangka Regency. This study employs a quantitative approach with a survey method. Data were collected using validated questionnaires distributed to a population of 68 teachers and analyzed using multiple regression analysis. The results indicate that principal leadership and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance, both partially and simultaneously. Effective leadership provides the necessary direction and supervision, while high motivation drives dedication and responsibility. In conclusion, enhancing the principal's leadership competencies as a supervisor and motivator, alongside fostering teachers' intrinsic motivation, are essential strategies to significantly improve teacher performance and overall educational quality.

Keywords: Principal leadership, Work motivation, Teacher performance

ABSTRAK

Pendidikan memegang peranan vital dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, di mana guru bertindak sebagai figur sentral di ruang kelas. Namun demikian, observasi awal di Gugus Teratai, Kecamatan Belinyu, menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal. Hal ini ditandai oleh kurang memadainya perencanaan pembelajaran, terbatasnya penggunaan media inovatif, serta rendahnya partisipasi dalam pengembangan profesional. Permasalahan tersebut diduga berakar dari kurang efektifnya kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam pelaksanaan supervisi akademik, serta bervariasinya tingkat motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Gugus Teratai, Kecamatan Belinyu, Kabupaten Bangka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi dan didistribusikan kepada populasi sebanyak 68 guru, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang efektif memberikan arahan serta supervisi yang memadai, sementara motivasi yang tinggi mendorong dedikasi dan tanggung jawab kerja. Sebagai kesimpulan, peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dan motivator, sejalan dengan penguatan motivasi intrinsik guru, merupakan strategi esensial untuk secara signifikan meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja, Kinerja guru.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan elemen esensial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing suatu bangsa. Sebagai institusi pembelajaran, sekolah memiliki peran ganda, yakni mengembangkan potensi peserta didik secara maksimal dan mewariskan nilai-nilai budaya kepada generasi penerus (Sari, 2017). Dalam ekosistem pendidikan, guru

memegang peranan paling sentral karena berinteraksi langsung dengan siswa. Baedhowi (2006) menegaskan bahwa guru adalah figur kunci di dalam kelas yang dituntut memiliki kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang memadai. Kinerja guru yang optimal—diukur dari kemampuan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi pembelajaran, serta membimbing siswa (Supardi, 2016)—akan berdampak langsung pada peningkatan standar pendidikan dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan harus selalu memprioritaskan kualitas dan kinerja tenaga pendidik.

Kinerja guru di sekolah tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, di mana dua di antaranya yang paling krusial adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai roda penggerak yang menginspirasi, mengarahkan, dan memberdayakan seluruh elemen sekolah untuk mencapai tujuan secara efektif (Wahjosumidjo, 2018). Kepala sekolah profesional tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai manajer, supervisor, dan inovator yang harus mampu menciptakan iklim kerja kondusif serta memantau progres akademik (Mulyasa, 2021). Di sisi lain, efektivitas sistem ini juga sangat bergantung pada dorongan motivasi kerja guru. Hasibuan (2019) mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan yang menumbuhkan antusiasme, sementara Robbins dan Judge (2017) menekankan bahwa motivasi menentukan tingkat fokus, intensitas, dan ketekunan individu. Lingkungan kerja yang suportif dan apresiatif dari pemimpin sekolah terbukti esensial dalam membangun motivasi intrinsik pendidik (Mangkunegara, 2017).

Namun demikian, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya terealisasi di lapangan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara tidak terstruktur pada November 2025 dengan Pengawas Sekolah, Ketua K3S Kecamatan Belinyu, dan Kepala Sekolah Gugus 3 Teratai, ditemukan sejumlah permasalahan empiris terkait kinerja guru. Di kawasan pembinaan yang mencakup tujuh sekolah dasar negeri

dengan total 80 guru ini, kualitas layanan pendidikan dinilai masih kurang memadai meski minat pendaftaran siswa cukup tinggi. Sejumlah guru belum optimal dalam menyusun rencana pembelajaran secara mandiri, masih mendominasi kelas dengan metode ceramah konvensional, serta kurang inovatif dalam pemanfaatan media dan teknologi. Selain itu, motivasi kerja guru tampak beragam dan cenderung rendah pada sebagian individu, ditandai dengan kurangnya inisiatif mengikuti kegiatan pengembangan keprofesian seperti seminar atau Kelompok Kerja Guru (KKG), serta rendahnya kedisiplinan administratif. Dari sisi kepemimpinan, fungsi supervisi akademik yang dijalankan oleh kepala sekolah masih berfokus pada pemenuhan syarat administratif tanpa diikuti dengan tindak lanjut pembinaan profesional yang berkesinambungan.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, perlu adanya pembatasan fokus agar kajian lebih terarah. Penelitian ini secara spesifik dibatasi pada analisis mengenai fungsi manajerial kepemimpinan kepala sekolah (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan supervisi akademik) serta motivasi kerja (dorongan intrinsik dan ekstrinsik, kedisiplinan, serta antusiasme) terhadap kinerja guru di lingkungan SD Gugus 3 Teratai, Kecamatan Belinyu, Kabupaten Bangka. Beranjak dari batasan tersebut, permasalahan utama dalam penelitian ini dirumuskan untuk menjawab apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru di wilayah tersebut.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja pendidik. Orisinalitas penelitian ini terletak pada penggabungan fokus variabel yang spesifik di lokus Gugus 3 Teratai yang belum pernah diteliti sebelumnya, serta keterkaitannya yang erat dengan pemenuhan Standar Nasional Pendidikan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis sebagai pijakan kajian ilmu manajemen

pendidikan di masa depan, serta manfaat praktis bagi Dinas Pendidikan setempat, kepala sekolah, dan guru sebagai bahan evaluasi manajerial dan perumusan kebijakan pembinaan kompetensi guru yang lebih efektif dan berkelanjutan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex-post facto yang bersifat kausal komparatif. Tujuannya adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi pengaruh antarvariabel yang telah terjadi secara alamiah. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yakni pada periode Januari hingga Maret 2025, bertempat di Sekolah Dasar yang tergabung dalam kawasan Gugus 3 Teratai, Kecamatan Belinyu, Kabupaten Bangka. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru yang bertugas di wilayah tersebut, yakni sebanyak 80 orang tenaga pendidik. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100 orang, penentuan subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Melalui teknik ini, seluruh anggota populasi yang berjumlah 80 guru ditetapkan sebagai sampel penelitian guna memastikan data yang ditarik benar-benar representatif terhadap kondisi lapangan yang sebenarnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menghimpun data primer dan sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden menggunakan instrumen berupa kuesioner (angket) tertutup berskala Likert. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur secara kuantitatif tiga variabel penelitian, yakni Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y). Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi arsip dan administrasi sekolah sebagai instrumen pelengkap. Sebelum digunakan untuk pengambilan data yang sebenarnya, instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji kelayakannya menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Pengujian kelayakan ini meliputi uji validitas yang dihitung menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment (r_{xy}) dengan kriteria item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5%, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, di mana instrumen

dinyatakan andal (reliabel) jika nilai koefisiennya melebihi 0,5.

Teknik analisis data yang digunakan untuk menarik kesimpulan adalah analisis statistik inferensial menggunakan regresi linier berganda. Sebelum uji hipotesis dilakukan, data harus memenuhi uji prasyarat kelayakan model yang meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (data dinyatakan berdistribusi normal jika nilai Asymp. Sig. > 0,05), uji multikolinearitas (tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas melalui pengamatan pola scatterplot. Setelah prasyarat terpenuhi, regresi linier berganda diterapkan dengan persamaan:

Y = a + b1X1 + b2X2 + e

Pengujian hipotesis dilakukan melalui dua tahap, yaitu uji parsial (uji-t) untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat, dan uji simultan (uji-F) guna mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Hipotesis alternatif akan diterima apabila nilai hitung lebih besar dari nilai tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Sebagai langkah akhir, dilakukan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar persentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap variasi Kinerja Guru

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,936 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru di Gugus 3 Teratai Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.

Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kepala sekolah memiliki peran strategis

dalam mengelola seluruh sumber daya sekolah, khususnya guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendorong guru untuk bekerja secara lebih efektif dan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen pendidikan yang menyatakan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin sekaligus manajer yang bertanggung jawab mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen, disiplin, serta tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, semakin baik kualitas manajemen kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dihasilkan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini dibuktikan oleh nilai t hitung sebesar 0,427 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,671 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja guru di Gugus 3 Teratai Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.

Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan yang positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Terdapat faktor lain yang diduga lebih dominan, seperti kompetensi profesional guru, budaya organisasi sekolah, lingkungan kerja, sarana dan prasarana pendidikan, serta kepemimpinan kepala sekolah.

Menurut teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, motivasi merupakan faktor yang dapat

mendorong seseorang untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Namun, dalam praktiknya pengaruh motivasi dapat berbeda pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja dan karakteristik individu. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja guru apabila tidak didukung oleh faktor-faktor organisasi lainnya.

3. Pengaruh Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 32,618 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan perubahan kinerja guru.

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan:

$Y = 17{,}953 + 0{,}550X_1 + 0{,}058X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja Guru. Koefisien regresi sebesar 0,550 pada variabel Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru. Sementara itu, koefisien regresi sebesar 0,058 pada variabel Motivasi Kerja menunjukkan adanya hubungan positif meskipun pengaruhnya relatif kecil.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,501 menunjukkan bahwa Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 50,1% variasi Kinerja Guru, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal.

Dalam perspektif teori perilaku organisasi, keberhasilan suatu organisasi pendidikan dipengaruhi

oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu membangun motivasi, komitmen, serta semangat kerja guru sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kinerja. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan melalui penguatan kompetensi manajerial kepala sekolah dan pengembangan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Guru dengan nilai koefisien beta sebesar 0,687. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, upaya peningkatan mutu pendidikan di Gugus 3 Teratai Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka perlu difokuskan pada penguatan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah sebagai penggerak utama organisasi sekolah.

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis

No	Variabel	Hasil
1	Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kinerja Guru	t = 6,936; Sig. = 0,000 (Signifikan)
2	Motivasi Kerja → Kinerja Guru	t = 0,427; Sig. = 0,671 (Tidak Signifikan)
3	Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja → Kinerja Guru	F = 32,618; Sig. = 0,000 (Signifikan)
4	Koefisien Determinasi	R^2 = 0,501 (50,1%)
5	Variabel Dominan	Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (β = 0,687)

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS versi 26 (2026).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus 3 Teratai Kecamatan Belinyu

Kabupaten Bangka, dapat disimpulkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa semakin baik manajemen kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta mendorong peningkatan profesionalisme guru.

Sementara itu, motivasi kerja tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di Gugus 3 Teratai Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor utama yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, maupun faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara simultan, manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi dalam menjelaskan perubahan kinerja guru, meskipun secara parsial hanya manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan pengaruh signifikan. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan manajemen kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Besarnya kontribusi manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,1%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 50,1%, sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh

faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja guru. Nilai koefisien beta yang paling besar pada variabel ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas manajemen kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor yang paling menentukan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Oleh karena itu, penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perlu menjadi perhatian utama dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan di Gugus 3 Teratai Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Ulumudin, & Sofyatiningrum. 2017. *Indikator Kinerja Guru*. Jakarta. Arikunto, S. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. Arikunto, S. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ausubel, D. P. 1968. *Educational Psychology: A Cognitive View*. New York: Holt, Rinehart and Winston. Azwar, S. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badan Standar Nasional Pendidikan. 2012. *Standar Kompetensi dan Kompetensi Dasar*. Jakarta: BSNP. Baedhowi. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.

Baedhowi. (2006). *Tantangan Profesionalisme Guru*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Bass, B. M. 1985. *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York: Free Press.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*.

Thousand Oaks: Sage Publications.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. 2010. *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill. Bush, T. 2013. *Leadership and Management in Education*. London: Sage Publications.

Dalyono, M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dimyati, & Mudjiono. 2006. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta. Djamarah, S. B. 1994. *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.

Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 2012. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.

Hadi. 2018. Prestasi akademik. Dalam Hasanah dkk.

Hamalik, O. 2001. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara. Hardiyanti. 2020. *Manajemen Sekolah dan Pembelajaran Efektif*.

Hardiyanti. (2020). *Manajemen Pendidikan dan Mutu Sekolah*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Hardiyanti. 2021. *Psikologi Pendidikan: Ranah Kognitif*.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan. 2023. *Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa Sekolah Dasar di Kabupaten Sleman*. Tesis.

Herzberg, F. 2011. *Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publishers.

Kompri. 2014. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Kuswana, W. S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Leithwood, K. 2012. *Ontario Leadership Strategy*.

Leithwood, K., & Jantzi, D. 2006. *Transformational School*

Leadership for Large-Scale Reform.

Lestari, & Firmansyah. 2023. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Guru terhadap Prestasi Akademik Siswa di Sekolah Dasar*. Tesis.

Lestari. 2020. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Dampaknya terhadap Prestasi Belajar Siswa*. Tesis.