



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA GURU SMK BINA SEJAHTERA 1 KOTA BOGOR

Bedah Jubaedah¹, Jahani²
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI
bedahjubaedah70@gmail.com¹, jahani.nurhanifa@gmail.com²

Abstrak

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang dapat memengaruhi kinerja bawahannya dan keberhasilan sekolah. Selain itu, motivasi kerja dan insentif juga menjadi aspek penting yang mendorong guru dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja guru di SMK Bina Sejahtera 1 dan 3 Bogor. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan survei, dan data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Sampel penelitian berjumlah 100 responden, ditentukan dengan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja juga berpengaruh positif tetapi tidak signifikan. Sementara itu, insentif berpengaruh positif dan signifikan, menunjukkan bahwa pemberian penghargaan mampu meningkatkan kinerja guru secara nyata. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan efektif, motivasi, dan pemberian insentif dalam meningkatkan kinerja pendidik.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor

Abstract

Teacher performance is an important factor in determining the success of education. The principal as a leader has a leadership style that can affect the performance of his subordinates and the success of the school. In addition, work motivation and incentives are also important aspects that encourage teachers to carry out their duties. This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and incentives on teacher performance at SMK Bina Sejahtera 1 and 3 Bogor. The research approach uses quantitative methods with surveys, and data is collected through questionnaires that have been tested for validity and reliability. The results of the study show that leadership style has a positive but not significant effect on teacher performance. Work motivation also has a positive but insignificant effect. Meanwhile, incentives have a positive and significant effect, showing that giving awards is able to significantly improve teacher performance. These findings confirm the importance of effective leadership, motivation, and incentivization in improving educator performance.

Keywords: Leadership style, work motivation, incentives, SMK Bina Sejahtera 1 Bogor City

(*) Corresponding Author : Bedah Jubaedah¹, bedahjubaedah70@gmail.com¹

INTRODUCTION

Mencerdaskan kehidupan bangsa merupakan tujuan dan cita-cita luhur bangsa Indonesia yang tertera pada pembukaan undang – undang dasar negara republik Indonesia tahun 1945. Sedangkan fungsi dan tujuan Pendidikan nasional terdapat dalam pasal 3 undang-undang No. 20 Tahun 2003 yang berbunyi “Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Untuk mewujudkan cita- cita dan tujuan tersebut pendidikan tersebut perlu mendapatkan perhatian dan kerjasama yang serius dari berbagai kalangan baik dari pemerintah, masyarakat dan seluruh pemangku kepentingan atau *stakeholder*. Pendidikan yang berkualitas harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram serta berkesinambungan baik dari jenjang pendidikan dasar sampai pada jenjang pendidikan tinggi. Untuk melaksanakan pendidikan yang berkualitas dibutuhkan pula sumber daya (SDM) yang berkualitas dan memadai karena dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula.

Proses peningkatan sumber daya manusia yang bermutu sangatlah penting, oleh karena itu pemerintah dan kalangan swasta telah berupaya bersama-sama untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dengan cara kemajuan pendidikan yang benar-benar berkualitas yaitu dengan memanfaatkan globalisasi perkembangan Ilmu Pengertahanan dan Teknologi (IPTEK) atau dengan me *review* kurikulum, mengevaluasi program pendidikan, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran, bahan ajar yang dikembangkan, dan peningkatan kompetensi guru melalui workshop maupun pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun diselenggarakan secara mandiri.

Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas pada suatu sekolah. Olehkarena itu, diawali dari seorang pimpinan yang mampu mengelola, mengawasi dan dapat menemukan hal-hal yang terbaru atau inovasi-inovasi dalam pembelajaran di sekolah, tentu saja seorang pimpinan itu adalah seorang kepala sekolah.

Mengacu dalam lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 bahwa Kompetensi Kepala Sekolah terdapat lima macam, antara lain: (1) Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan kepala sekolah pada menampilkan dirinya atau performance diri menjadi langsung yang bertanggungjawab, kreatif, mempunyai motivasi, (2) Kompetensi sosial merupakan kemampuan ketua sekolah pada membina interaksi menggunakan banyak sekali pihak dan aktif pada aktivitas organisasi profesi. (3) Kompetensi Supervisi Akademik merupakan kemampuan kepala sekolah pada melaksanakan supervisi akademik yakni menilai & membina pengajar pada dalam rangka mempertinggi kualitas proses pembelajaran yang dilaksanakannya supaya berdampak terhadap kualitas output belajar anak didik. (4) Kompetensi Kewirausahaan merupakan kemampuan untuk menyebarkan kepentingan pendidikan pada satuan pendidikan yang bersifat sosial (inovatif, bekerja keras, motivasi yang bertenaga, pantang menyerah & selalu mencari solusi terbaik, & mempunyai insting kewirausahaan) bukan untuk kepentingan komersial. (5) Kompetensi Manajerial merupakan Kemampuan mengendalikan semua sumber daya yang ada pada satuan pendidikan untuk mencapai visi, & misi, dan tujuan satuan pendidikan(Fauzi, 2021)

Manajemen Sekolah dalam hakikatnya memiliki pengertian sama, dengan menggunakan pengertian manajemen pendidikan. Tetapi, manajemen pendidikan lebih luas cakupannya berdasarkan manajemen sekolah. Manajemen sekolah adalah bagian berdasarkan manajemen pendidikan, atau penerapan manajemen pendidikan pada organisasi sekolah menjadi galat satu komponen berdasarkan sistem pendidikan yg berlaku. Manajemen madrasah atau sekolah terbatas dalam satu madrasah atau sekolah saja, sedangkan manajemen pendidikan mencakup semua komponen sistem pendidikan, bahkan bisa menjangkau sistem yang lebih luas dan besar, serta menyeluruh (suprasistem) secara regional, nasional bahkan internasional.(Fauzi, 2021)

Sekolah dipimpin oleh seorang pimpinan yang professional yaitu kepala sekolah, yang bertanggung jawab terhadap semua rangkaian kegiatan – kegiatan sekolah, .maju mundurnya kegiatan – kegiatan sekolah bergantung dari kemampuan kepala sekolah dalam mengembangkan dan menggali potensi- potensi yang dimiliki oleh sekolah tersebut.

Peran utama atau primer kepala sekolah merupakan pemimpin yang mengendalikan jalannya penyelenggaraan pendidikan, dimana pendidikan itu sendiri dalam hakekatnya berfungsi menjadi sebuah transformasi yang memperbarui atau merubah input sebagai output. Hal ini memilih suatu proses yang berlangsung secara benar, terjaga sinkron menggunakan ketentuan berdasarkan tujuan pendidikan itu sendiri (Fauzi, 2021)

Untuk dapat terselenggaranya pendidikan pada sekolah secara baik maka seseorang pemimpin menjadi top manajer yang pada hal ini merupakan kepala sekolah tentunya memerlukan manajerial yang baik pada menjamin kualitas sekolah supaya sinkron dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah disamping berfungsi menjadi top manajer sekolah, pula tidak kalah pentingnya berfungsi menjadi pengawas sekolah. Ini dimaksudkan bahwa seseorang top manajer merupakan faktor penentu pada sukses atau gagalnya suatu organisosasi dan adalah kunci pembuka suksesnya organisasi. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan sang Daryanto; Peningkatan manajemen sekolah yang bertenaga dibutuhkan kepemimpinan kepala sekolah yang bertenaga pula, merupakan seseorang kepala sekolah yang professional, sanggup menggalang dan memanfaatkan sumber daya berdasarkan stakeholders sekolah, memperhatikan kesejahteraan pengajar, memenuhi keperluan siswa, melakukan manajemen keuangan secara transparan, dan sanggup menyusun acara kerjanya yang sistematis beserta menggunakan komponen sekolah (Daryanto, 2005: 71)

Manajemen adalah sejumlah proses rangkaian pengelolaan laju perjalanan suatu organisasi yang melibatkan sekelompok orang pada mencapai suatu tujuan bersama. Menurut Terry (1997: 4); proses pengelolaan terdiri atas perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakan (actuating) dan supervisi (controlling). Manajemen berdasarkan Mary Parker Follett dan Danim (2010) adalah " Manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain, tentu dibutuhkan keterampilan atau skill yang profesional dalam mengkomunikasikan sehingga orang lain dapat menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan dengan baik sesuai dengan yang diharapkan Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan manajemen sekolah adalah manajemen yang dilaksanakan dalam pengembangan sekolah dengan arti manajemen itu merupakan seni dalam ilmu pengelolaan sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan Lembaga /sekolah secara efektif dan efisien atau sebagai proses perencanaan, Oleh karena itu manajemen kepala sekolah yang memiliki kontribusi yang sangat penting dalam menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas di suatu sekolah

Setiap sekolah baik sekolah negeri maupun swasta pasti memiliki seorang pemimpin, dengan gaya yang berbeda-beda, gaya kepemimpinan selalu berpengaruh pada kinerja guru dan pegawaiannya, gaya seseorang memimpin merupakan salah satu tolak ukur bagi maju dan mundurnya sebuah sekolah tersebut. Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajeman karena keberhasilan manajeman tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka sekolahpun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kinerja guru dan pegawai lainnya. Kinerja pegawai dalam suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang diantaranya gaya gaya kepemimpinan dan motivasi guru. Dimana gaya gaya kepemimpinan dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja guru dan pegawai dalam suatu sekolah

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan sekolah. Untuk memotivasi guru atau pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan guru atau pegawai, karena pada umumnya orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan

Memotivasi karyawan sangatlah penting karena dengan motivasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajeman perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawaiannya. Kurangnya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerjanya dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan

Pemberian insentif adalah salah satu cara sebuah organisasi atau pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya insentif tentu saja karyawan akan merasa senang karena mereka

mendapatkan uang tambahan diluar dari gaji pokok mereka dan itu juga bisa di jadikan suatu penghargaan atas keberhasilan mereka dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor penentu pada mencapai tujuan sebuah organisasi atau forum sebagai akibatnya kinerja perlu diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Tetapi hal ini tidak mudah dilakukan, karena banyak hal faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja. Kinerja pada sebuah lembaga/organisasi adalah jawaban berdasarkan berhasil atau tidaknya tujuan Lembaga atau organisasi yang sudah ditetapkan termasuk pada lembaga pendidikan misalnya sekolah atau madrasah (Lisnawati, 2018)

Masalah- masalah yang berkaitan dengan guru atau pengajar dalam biasanya dalam persoalan (1) kurangnya kualifikasi & kompetensi pengajar, (2) kurangnya taraf kesejahteraan pengajar, (3) rendahnya pandangan hidup kerja & komitmen pengajar, (4) kurangnya penghargaan rakyat terhadap profesi pengajar. Rendahnya pandangan hidup kerja pengajar berkaitan erat menggunakan kurangnya pelatihan dan supervisi terhadap guru atau pengajar. Dan ini memperlihatkan lemahnya manajemen kepala sekolah menjadi pembina & pengayom bawahan. Fungsi kepala sekolah memegang peranan penting pada penyelenggaraan pendidikan pada sekolah yang diberi tanggungjawab untuk melakukan pengelolaan secara penuh terhadap pengaturan jalannya roda pendidikan pada sekolah (Fauzi, 2021)

Rachmawati & Daryanto (2013: 16) mengungkapkan “kinerja merupakan taraf keberhasilan seorang atau kelompok orang pada melaksanakan tugas & tanggung jawabnya dan kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang sudah ditetapkan”. Kinerja pengajar berperan sentral pada tercapai tujuan yg dibutuhkan sekolah, juga output yg dihasilkan kualitas anak didik yang mempunyai kinerja guru atau pengajar, maka semakin besar peranannya pada tercapai tujuan sekolah juga pendidikan. Maka berdasarkan itu guru atau pengajar adalah faktor krusial pada penyelenggaraan pendidikan pada sekolah. Oleh karenanya pengajar adalah faktor paling utama dan penting pada penyelenggaraan pendidikan pada sekolah, karena guru atau pengajar merupakan pihak yang paling sentral, eksklusif berinteraksi langsung dengan anak didik.

Untuk memiliki kinerja yang baik dan maksimal guru atau pengajar, dituntut mempunyai kedisiplinan yang tinggi dan dipimpin oleh seseorang pemimpin yaitu kepala sekolah. Cascio dalam Supardi (2013: 45) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang antara lain: (1) partisipasi Sumber Daya Manusia (SDM), (2) pengembangan karier, (3) komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, (4) penyelesaian konflik, (lima) intensif yg baik, & (6) kebanggaan. Lebih lanjut Supardi (2013: 47) mengungkapkan bahwa terdapat aspek-aspek lain yg bisa dipakai untuk menilai kinerja atau prestasi kerja diantaranya: (1) kemampuan kerja, (2) kerajinan, (3) disiplin, (4) interaksi kerja, (5) prakarsa, & (6) kepemimpinan. Faktor-faktor tidak terlepas dari guru atau pengajar. Guru atau pengajar menjadi seorang pendidik kinerjanya selalu ditentukan oleh faktor-faktor dan aspek pada atas, salah satunya yaitu motivasi kerja & kepemimpinan kepala sekolah (Fauzi, 2021).

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa motivasi dan merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu motivasi instrinsik (keadaan keadaan yang berasal dari dalam dirisendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan dan motivasi ekstrinsik (keadaan yang datang dari luar individu siswa yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu

Berdasarkan hasil observasi awal di SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor yang berlokasi di Jl. Ledeng Sindangsari No.5 Kota Bogor. Pada data rekapitulasi kehadiran guru yang mencapai 100% pada bulan Juli s.d Desember 2022, jumlah keseluruhan guru sebanyak 36 orang. Pada bulan Juli 14 orang, Agustus 13 orang, September 7 orang, Oktober 6 orang, November 4 orang, Desember 4 orang. Dari data kehadiran tersebut terlihat bahwa kehadiran guru kurang maksimal, sehingga berpengaruh pada penurunan nilai raport sekolah pada beberapa indicator, yaitu: Kompetensi Domain bilangan : 1,67 %, Gotong royong : 1,06%, Kemandirian : 5,58%, Pengalaman Pelatihan PTK; 80,40%, Partisipasi dalam Platform Merdeka Mengajar (proporsi) : 70,60%, Kualitas pembelajaran : 0,89%, Manajemen kelas : 0,79%, Metode pembelajaran : 0,79%,

Sehubungan dengan uraian diatas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMK Bina Sejahtera 1 Bogor”**

METHODS

Desain/Pendekatan Penelitian

Berkaitan dengan judul yang dikemukakan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filosofat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono, 2011:8).

Unit Analisis

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penilaian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus (Arikunto,2010:173). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 Guru pada SMK Bina Sejahtera 1 dan 3 Kota Bogor

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto (2010:174) adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti dan dianggap mewakili keseluruhan populasi. Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

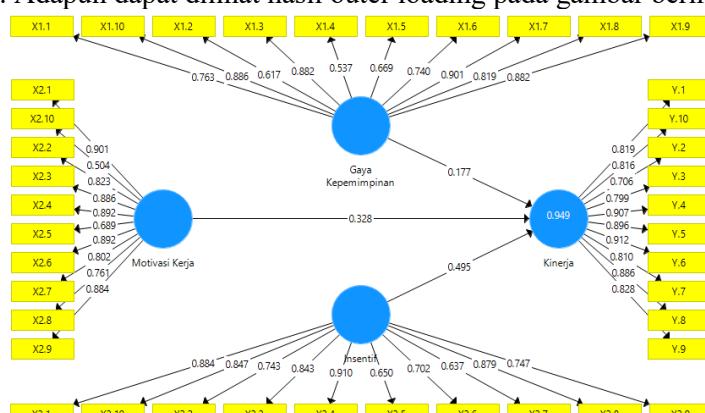
Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili) karena data yang diperoleh dari sampel, kesimpulannya dapat diberlakukan untuk populasi. Dengan demikian disimpulkan bahwa dalam penelitian ini sampel yang akan di ambil sebanyak 100 orang, Sampel itu adalah Guru SMK Bina Sejahtera 1 dan 3 Kota Bogor.

RESULTS & DISCUSSION

Results

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran adalah penjabaran tentang bagaimana hubungan antara variabel laten dan indikatornya dipahami. Model pengukuran dilengkapi dengan indikator reflektif dievaluasi dengan validitas konvergen dan diskriminan dari indikator yang membentuk konstruk laten, serta *composite reliability* dan *cronbach's alpha* untuk masing-masing indikator. Pada penelitian ini mencakup 40 indikator pernyataan. Adapun dapat dilihat hasil outer loading pada gambar berikut.

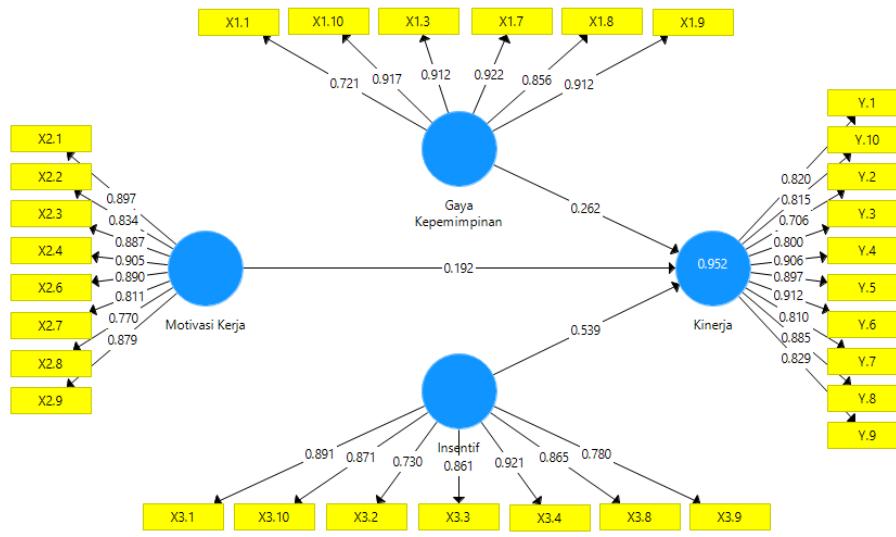


Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 1. Hasil Pengujian *Outer Loading* Sebelum Eliminasi

Pada penelitian ini, digunakan nilai *loading factor* $> 0,7$ di setiap indikator. Sehingga, indikator

yang bernilai *loading factor* < 0,7 akan di-drop atau dihapuskan. Dapat dilihat pada gambar, bahwa terdapat 7 (tujuh) indikator yang masih bernilai *loading factor* < 0,7, yaitu indikator X1.2; X1.4; X1.5; X2.10; X2.5; X3.5; dan X3.6, maka indikator-indikator tersebut di-drop atau dihapuskan. Kemudian, dilakukan kembali analisa SEM, dengan hasil masih terdapat 2 (dua) indikator yang masih bernilai *loading factor* < 0,7 yaitu indikator X1.6 dan X3.6, maka kedua indikator tersebut di-drop atau dihapuskan. Lalu, dilakukan kembali analisa SEM, yang memperoleh hasil pengukuran indikator reflektif sebagai berikut.



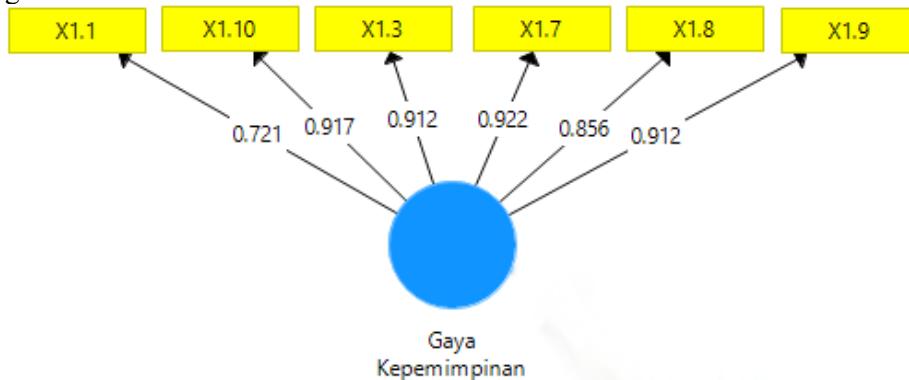
Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 2. Hasil Pengujian Outer Loading Setelah Eliminasi

Indikator Reflektif Variabel

- Indikator Reflektif Variabel Gaya Kepemimpinan

Adapun hasil indikator reflektif variabel gaya kepemimpinan, dapat dilihat pada gambar berikut.



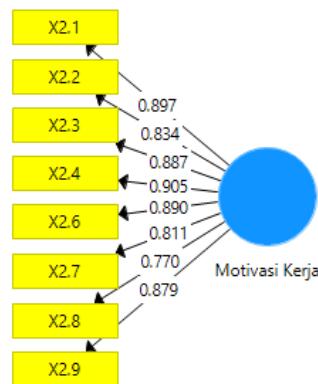
Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 3. Indikator Reflektif Variabel Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil pengujian setelah eliminasi, pengukuran yang dilakukan pada analisa model pengukuran indikator reflektif variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Dengan demikian, indikator reflektif pada variabel gaya kepemimpinan telah memenuhi ketentuan nilai *loading factor* yang ditetapkan.

- Indikator Reflektif Variabel Motivasi Kerja

Adapun hasil indikator reflektif variabel motivasi kerja, dapat dilihat pada gambar berikut.



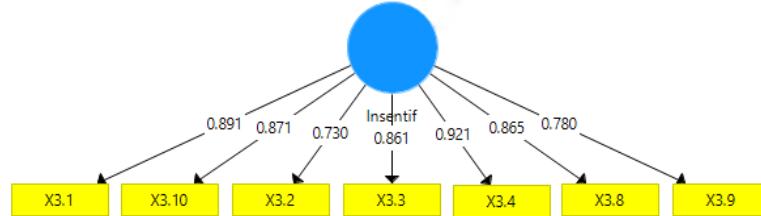
Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 4. Indikator Reflektif Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian setelah eliminasi, pengukuran yang dilakukan pada analisa model pengukuran indikator reflektif variabel motivasi kerja memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Dengan demikian, indikator reflektif pada variabel motivasi kerja telah memenuhi ketentuan nilai *loading factor* yang ditetapkan.

- **Indikator Reflektif Variabel Insentif**

Adapun hasil indikator reflektif variabel insentif, dapat dilihat pada gambar berikut.



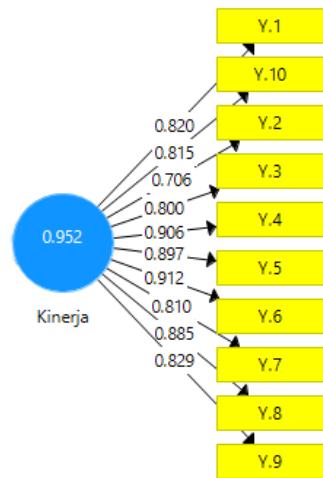
Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 5. Indikator Reflektif Variabel Insentif

Berdasarkan hasil pengujian setelah eliminasi, pengukuran yang dilakukan pada analisa model pengukuran indikator reflektif variabel insentif memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Dengan demikian, indikator reflektif pada variabel motivasi kerja telah memenuhi ketentuan nilai *loading factor* yang ditetapkan.

- **Indikator Reflektif Variabel Kinerja**

Adapun hasil indikator reflektif variabel motivasi kerja, dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 6. Indikator Reflektif Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian setelah eliminasi, pengukuran yang dilakukan pada analisa model

pengukuran indikator reflektif variabel kinerja memiliki nilai *loading factor* > 0,7. Dengan demikian, indikator reflektif pada variabel kinerja telah memenuhi ketentuan nilai *loading factor* yang ditetapkan.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan guna mengevaluasi apakah kuesioner sebagai alat penelitian telah sesuai untuk mengukur indikator yang menjadi fokus dalam penelitian.

1. Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen pada SEM – PLS dengan indikator dapat dinilai berdasarkan nilai *loading factor*. Apabila nilai *loading factor* > 0,7, maka validitasnya dianggap terpenuhi. Hasil pengukuran dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai <i>Loading Factor</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,721	Valid
	X1.10	0,917	Valid
	X1.3	0,912	Valid
	X1.7	0,922	Valid
	X1.8	0,856	Valid
	X1.9	0,912	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,897	Valid
	X2.2	0,834	Valid
	X2.3	0,887	Valid
	X2.4	0,905	Valid
	X2.6	0,890	Valid
	X2.7	0,811	Valid
	X2.8	0,770	Valid
	X2.9	0,879	Valid
Insentif	X3.1	0,891	Valid
	X3.10	0,871	Valid
	X3.2	0,730	Valid
	X3.3	0,861	Valid
	X3.4	0,921	Valid
	X3.8	0,865	Valid
	X3.9	0,780	Valid
Kinerja	Y.1	0,820	Valid
	Y.10	0,815	Valid
	Y.2	0,706	Valid
	Y.3	0,800	Valid
	Y.4	0,906	Valid
	Y.5	0,897	Valid
	Y.6	0,912	Valid
	Y.7	0,810	Valid
	Y.8	0,885	Valid
	Y.9	0,829	Valid

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh indikator pernyataan masing-masing variabel memiliki nilai loading factor > 0,7. Dengan demikian, seluruh indikator pernyataan yang digunakan pada masing-masing indikator tersebut dapat dikatakan memenuhi dan dinyatakan valid.

Selain itu, digunakan nilai AVE untuk menentukan valid atau tidaknya suatu variabel. Dimana, nilai AVE dari masing-masing setiap konstruk menunjukkan variabel mana yang berfungsi sebagai indikator reflektif. Jika nilai AVE > 0,5 maka variabel laten dianggap valid, sedangkan jika nilai AVE < 0,5 maka variabel laten dianggap tidak valid. Hasil nilai AVE dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,768
Motivasi Kerja (X2)	0,741
Insentif (X3)	0,719
Kinerja (Y)	0,706

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian dari seluruh masing-masing variabel memiliki nilai AVE > 0,5. Dengan demikian, seluruh variabel laten dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dapat dinilai berdasarkan nilai *cross loading* pengukuran dengan konstruknya. Apabila nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruknya lebih besar dari nilai *cross loading* masing-masing indikator terhadap konstruk yang lainnya, maka model PLS memiliki validitas diskriminan yang baik. Serta, apabila nilai *cross loading* > 0,7, maka dapat dinyatakan valid. Hasil pengujian validitas diskriminan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Nilai *Cross Loading*

Indikator	Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Insentif (X3)	Kinerja (Y)
X1.1	0,721	0,589	0,596	0,632
X1.10	0,917	0,811	0,861	0,845
X1.3	0,912	0,818	0,829	0,858
X1.7	0,922	0,885	0,890	0,890
X1.8	0,856	0,848	0,838	0,768
X1.9	0,912	0,953	0,932	0,923
X2.1	0,827	0,897	0,830	0,839
X2.2	0,806	0,834	0,790	0,796
X2.3	0,770	0,887	0,860	0,820
X2.4	0,941	0,905	0,863	0,875
X2.6	0,866	0,890	0,920	0,906
X2.7	0,814	0,811	0,741	0,762
X2.8	0,631	0,770	0,670	0,675
X2.9	0,802	0,879	0,830	0,842
X3.1	0,880	0,809	0,891	0,881
X3.10	0,850	0,839	0,871	0,851
X3.2	0,590	0,622	0,730	0,706
X3.3	0,788	0,853	0,861	0,852
X3.4	0,848	0,898	0,921	0,861
X3.8	0,802	0,820	0,865	0,824
X3.9	0,814	0,778	0,780	0,752
Y.1	0,802	0,732	0,810	0,820
Y.10	0,720	0,778	0,772	0,815
Y.2	0,590	0,622	0,730	0,706
Y.3	0,752	0,790	0,776	0,800
Y.4	0,866	0,890	0,920	0,906
Y.5	0,928	0,855	0,842	0,897
Y.6	0,850	0,886	0,870	0,912
Y.7	0,773	0,730	0,795	0,810
Y.8	0,788	0,862	0,830	0,885
Y.9	0,874	0,803	0,771	0,829

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cross loading* dari masing-masing indikator terhadap konstruknya lebih besar dari nilai *cross loading* dari masing-masing indikator yang

lain terhadap konstruknya, dengan keseluruhan nilai *cross loading* setiap indikator pada variabel laten gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan kinerja > 0,7. Maka, model PLS dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik dan dapat dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menjelaskan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam struktur pengukurnya. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu dengan menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan ketentuan masing-masing harus > 0,7. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,938	0,768	Reliabel
Motivasi Kerja	0,949	0,741	Reliabel
Insentif	0,934	0,719	Reliabel
Kinerja	0,953	0,706	Reliabel

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pada model struktural dapat dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk endogen, nilai koefisien *path* atau *p-value* setiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural.

1. *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat menjelaskan pengaruh yang signifikan dari variabel laten eksogen khusus terhadap variabel laten endogen. Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka dapat dikatakan model prediksi dan model penelitian yang diajukan semakin baik. Hasil pengujian *R-Square* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Uji *R-Square*

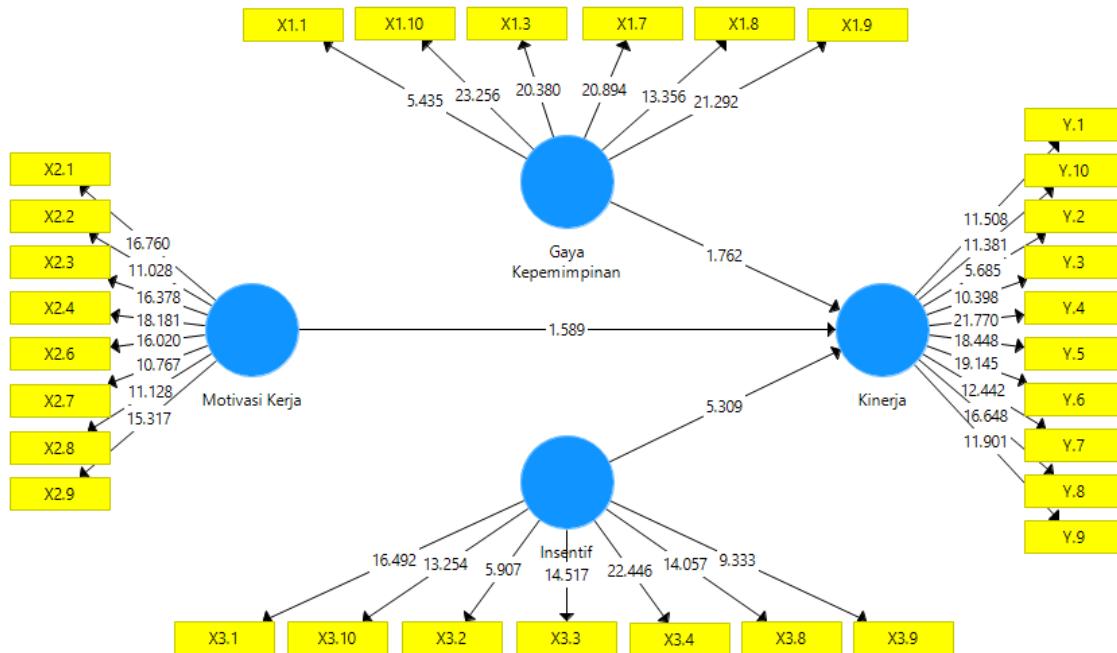
Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,952	0,951

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel kinerja (Y) mempunyai nilai *R-Square* sebesar 0,952 dan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,951. Dalam hal ini, model kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan insentif (X3) sebesar 95,1%. Sedangkan, sisanya 4,1% dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian, pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif terhadap kinerja dengan nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,951 dapat diindikasikan sebagai model yang sangat kuat.

Uji Hipotesis (*Bootstrapping*)

Teknik *bootstrapping* digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis pada penelitian ini. Model dievaluasi dengan memeriksa nilai signifikansi guna memahami antar variabel. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi *p-value* sebesar 0,05 (5%) dan *t-statistic* > 1,96. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

Gambar 7. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan gambar tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *t-statistic* pada variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar $1,762 < 1,96$, nilai *t-statistic* pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar $1,589 < 1,96$, dan nilai *t-statistic* pada variabel insentif terhadap kinerja sebesar $5,309 > 1,96$. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Gaya Kepemimpinan → Kinerja	0,262	0,255	0,148	1,762	0,079	Ditolak
Motivasi Kerja → Kinerja	0,192	0,196	0,121	1,589	0,113	Ditolak
Insentif → Kinerja	0,539	0,541	0,102	5,309	0,000	Diterima

Sumber: Data Primer Penelitian, diolah tahun 2024

1. Uji Hipotesis 1 (H_1)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,262; nilai *t-statistic* sebesar $1,762 < 1,96$; dan nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,079 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 1 dinyatakan ditolak. Dimana, gaya kepemimpinan berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Hipotesis 2 (H_2)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,192; nilai *t-statistic* sebesar $1,589 < 1,96$; dan nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,113 > 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 2 dinyatakan ditolak. Dimana, motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja.

3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (*bootstrapping*) menunjukkan bahwa variabel insentif terhadap kinerja memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,539; nilai *t-statistic* sebesar $5,309 > 1,96$; dan nilai signifikansi *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis 3 dinyatakan diterima. Dimana, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Hal ini terjadi ketika seorang pemimpin dapat memengaruhi kinerja bawahannya, akan tetapi harus didorong dengan keterampilan komunikasi yang baik kepada seluruh bawahannya. Hal tersebut sesuai dengan teori kepemimpinan transformasional. Dimana, gaya kepemimpinan transformasional fokus pada pengembangan dan pemberdayaan staf untuk mencapai tujuan bersama melalui motivasi dan inspirasi. Gaya kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan pengaruh yang kuat pada motivasi, kinerja dan loyalitas staff. Namun, gaya ini memerlukan keterampilan komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Hal ini terjadi ketika seseorang mendapat dorongan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, tetapi tergantung pada kekuatan dorongan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyebutkan bahwa motivasi adalah penimbulan motif atau hal yang mengakibatkan dorongan atau keadaan. Motivasi seorang tergantung pada kekuatan motifnya.

3. Pengaruh Insentif (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Anisa M dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Tanjung Balai Utara” yang menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh insentif terhadap kinerja ini dikarenakan ketika pimpinan memberikan insentif kepada seorang bawahannya yang memiliki prestasi dalam kinerja yang baik telah dilakukannya. Hal tersebut sesuai dengan teori tujuan pemberian insentif menurut Noviarni dan Rianthy (2022), yang menyebutkan bahwa menghargai dan memberikan penghargaan kepada pegawai atau karyawan yang memiliki prestasi kerja dan memberikan kontribusi bagi organisasi/perusahaan/lembaga. Oleh karena itu, pimpinan agar selalu memberikan insentif kepada bawahannya untuk memberikan motivasi baik untuk penerima maupun untuk yang lainnya dan dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai koefisien beta variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,262; nilai koefisien beta variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,192; dan nilai koefisien beta variabel insentif terhadap kinerja sebesar 0,539. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel insentif memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja dibandingkan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Dimana untuk mendorong pegawai atau karyawan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan kinerja mereka, dan mencapai target atau sasaran yang telah ditetapkan, dibutuhkan pemberian insentif kepada pegawai atau karyawan.

Pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa nilai R-Square Adjusted terhadap kinerja sebesar 0,951 atau 95,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif dapat menjelaskan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, sedangkan sisanya 4,9% dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian, peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya agar mengganti variabel-variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

DISCUSSION

Pengujian validitas dalam penelitian ini bertujuan memastikan bahwa setiap indikator mampu menjelaskan konstruksi variabel yang diukur secara tepat. Validitas konvergen diuji melalui nilai loading factor, di mana seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, insentif, dan kinerja memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing indikator telah mampu merepresentasikan variabel laten secara baik. Validitas konvergen juga diperkuat melalui nilai Average Variance Extracted (AVE), di mana seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50. Oleh karena itu, konstruk dalam penelitian ini dinyatakan valid secara konvergen.

Validitas diskriminan diuji untuk memastikan bahwa setiap variabel dalam model tidak saling tumpang tindih dalam pengukurnya. Hasil cross loading menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai tertinggi pada konstruknya masing-masing dan melebihi nilai ambang 0,70. Dengan demikian, seluruh konstruk dalam model telah memenuhi syarat validitas diskriminan dan mampu membedakan satu variabel dengan variabel lainnya.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur. Berdasarkan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability, seluruh variabel memiliki nilai yang melebihi 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian bersifat reliabel, sehingga dapat memberikan hasil pengukuran yang stabil dan konsisten.

Evaluasi model struktural dilakukan melalui analisis nilai R-Square. Variabel kinerja memiliki nilai R-Square sebesar 0,952 dan R-Square Adjusted sebesar 0,951. Hal ini berarti bahwa 95,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan insentif. Sisanya sebesar 4,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model yang digunakan termasuk dalam kategori sangat kuat, sehingga hubungan antarvariabel dalam penelitian ini layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, namun pengaruh tersebut tidak signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kepemimpinan kepala sekolah dapat memengaruhi perilaku dan kinerja guru, pengaruhnya masih sangat bergantung pada kemampuan komunikasi dan keteladanan yang ditampilkan pemimpin. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Kondisi ini menjelaskan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang diterima guru belum cukup kuat untuk meningkatkan kinerja secara signifikan.

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, insentif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa pemberian insentif yang jelas, adil, dan sesuai dengan capaian kinerja membawa dampak langsung terhadap peningkatan produktivitas guru. Temuan ini mempertegas pentingnya sistem penghargaan dalam mendorong semangat kerja guru, terutama dalam konteks sekolah vokasi yang menuntut kedisiplinan dan kualitas pembelajaran yang tinggi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas pemberian insentif, sementara kepemimpinan dan motivasi kerja tetap berperan namun belum memberikan pengaruh yang kuat. Temuan ini menegaskan perlunya kepala sekolah meningkatkan kemampuan komunikasi, memberikan pengarahan yang lebih jelas, serta menerapkan sistem penghargaan yang konsisten untuk mendorong kinerja guru secara optimal.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Insentif terhadap Kinerja Guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor", maka simpulan yang dapat diambil pada penelitian ini, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Hal ini terjadi ketika seorang pemimpin dapat memengaruhi kinerja bawahannya, akan tetapi harus didorong dengan keterampilan komunikasi yang baik kepada seluruh bawahannya, sehingga semakin baik keterampilan berkomunikasi yang dimiliki oleh seorang kepala semakin baik juga gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, akan semakin meningkat pula kinerja guru.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif, namun tidak signifikan. Hal ini terjadi ketika seseorang mendapat dorongan untuk dapat meningkatkan kinerjanya, tetapi tergantung pada kekuatan dorongan tersebut, semakin kuat dorongan maka akan semakin baik pula kinerja guru
3. Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan ketika pimpinan memberikan insentif kepada seorang bawahannya yang memiliki prestasi dalam kinerja yang baik telah dilakukannya. Insentif yang sesuai dan tepat pada sasaran dapat meningkatkan semangat kerja guru dan mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan insentif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, Kombinasi dari ketiga faktor tersebut secara nyata dalam meningkatkan dan kualitas dan produktifitas kinerja guru SMK Bina Sejahtera 1 Kota Bogor.

Dengan demikian upaya meningkatkan kinerja guru melalui penguatan gaya kepemimpinan yang efektif dan keterampilan berkomunikasi dari kepala sekolah, peningkatan motivasi kerja melalui pendekatan internal dan eksternal, serta pemberian insentif yang tepat sesuai dengan kontribusi guru dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pendidik dan pengajar.

REFERENCES

- Anugrahani, N. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., Kota, T., Muju, M., & Yogyakarta, K. (2021). *GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR*. 4(September), 239–248.
- Fauzi, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Jamali, A., & Prasojo, L. D. (2013). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa Sma Muhammadiyah Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 8–21. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2309>
- Lisnawati, R. (2018). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>
- Manajemen, P., Dan, M., Guru, K., Motivasi, T., Siswa, B., Madrasah, D. I., & Pascasarjana, P. (2016). *Institut agama islam negeri (iain) bengkulu 2016*. 1–113.
- Marhadi, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sma Negeri 3 Palopo*. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/1681/1/HADRAWATI MARHADI.pdf>
- Meynita, Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 132. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.866>
- Negeri, A., & Majene, M. A. N. (2014). *DAN KINERJA MENGAJAR GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA MADRASAH TESIS Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna meraih gelar Magister pendidikan islam pada program pascasarjana MARHAMA . H Nim : 8010021203 DR . H SALEHUDDIN YASIN M . Ag PROGR*.
- Ningsih, N. (2018). Manajemen Pembaharuan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(2), 83–91. <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.484>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sormin, D. (2017). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Muhammadiyah 29 Padangsidimpuan. *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 2(1), 129–146. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v2i1.159>
- Tana, M. (2017). *Wiyata dharma 1. V(3)*, 37–43.
- Anugrahani, N. A., Manajemen, P., Ekonomi, F., Sarjanawiyata, U., Kota, T., Muju, M., & Yogyakarta, K. (2021). *GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR*. 4(September), 239–248.
- Fauzi, A. (2021). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah. In *JIEM (Journal of Islamic Education Management)* (Vol. 5, Issue 2). <https://doi.org/10.24235/jiem.v5i2.9107>
- Jamali, A., & Prasojo, L. D. (2013). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah, Lingkungan, Motivasi Guru, Terhadap Prestasi Siswa Sma Muhammadiyah Kota Yogyakarta. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(1), 8–21. <https://doi.org/10.21831/amp.v1i1.2309>

- Lisnawati, R. (2018). Fungsi Manajemen Kepala Sekolah, Motivasi, dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan (Teori Dan Praktik)*, 2(2), 143. <https://doi.org/10.26740/jp.v2n2.p143-149>
- Manajemen, P., Dan, M., Guru, K., Motivasi, T., Siswa, B., Madrasah, D. I., & Pascasarjana, P. (2016). *Institut agama islam negeri (iain) bengkulu 2016*. 1–113.
- Marhadi, H. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di Sma Negeri 3 Palopo*. <http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/1681/1/HADRAWATI MARHADI.pdf>
- Meynita, Fitria, H., & Nurkhali. (2020). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Iklim Kerja Terhadap Kerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 132. <https://doi.org/10.31004/jptam.v4i3.866>
- Negeri, A., & Majene, M. A. N. (2014). *DAN KINERJA MENGAJAR GURU TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA MADRASAH TESIS Diajukan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna meraih gelar Magister pendidikan islam pada program pascasarjana MARHAMA* . H Nim : 8010021203 DR . H SALEHUDDIN YASIN M . Ag PROGR.
- Ningsih, N. (2018). Manajemen Pembaharuan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 1(2), 83–91. <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.484>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Sormin, D. (2017). Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smp Muhammadiyah 29 Padangsidimpuan. *Al-Muaddib : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial & Keislaman*, 2(1), 129–146. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v2i1.159>
- Tana, M. (2017). *Wiyata dharma I. V(3)*, 37–43