JURNAL SOSTEKMAS:
Jurnal Ilmu Sosial, Teknologi, dan Pengabdian Masyarakat
jurnal.sostekmas@uni-tas.com

Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang

Nurhazizah [1)], Hardjito S. Darmojo [2)], Khusaini [3)]

Universitas Islam Syekh-Yusuf Kota Tangerang

2407010292@students.unis.ac.id[1)]
hardjitosdarmojo@unis.ac.id[2)]
khusaini@unis.ac.id[3)]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru pada SD Negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bersifat asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 380 guru, dengan sampel sebanyak 206 guru yang ditentukan menggunakan rumus Slovin melalui teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi, analisis regresi linear sederhana, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan kinerja guru ($R = 0,485$; $t = 3,218$; $p < 0,05$). Disiplin kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru ($R = 0,201$; $t = 2,933$; $p < 0,05$). Motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja guru ($R = 0,383$; $t = 5,925$; $p < 0,05$). Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan kinerja guru ($R = 0,842$; $F = 163,746$; $p < 0,05$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa ketiga variabel memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru secara simultan dan parsial, serta menyarankan peningkatan supervisi dan iklim kerja organisasi.

Kata kunci: disiplin kerja; kepemimpinan kepala sekolah; kinerja guru; motivasi kerja.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the relationship between principal leadership, work discipline, and work motivation with teacher performance at public elementary schools in Cibodas District, Tangerang City, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach using an associative survey method. The population consisted of 380 teachers, with a sample of 206 teachers selected using the Slovin formula through proportional random sampling. Data were collected through questionnaires, interviews, and documentation, and analyzed using correlation analysis, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t-test, and F-test. The results showed that, partially, principal leadership had a positive relationship with teacher performance ($R = 0.485$; $t = 3.218$; $p < 0.05$). Work discipline also had a positive relationship with teacher performance ($R = 0.201$; $t = 2.933$; $p < 0.05$). Work motivation had a positive relationship with teacher performance ($R = 0.383$; $t = 5.925$; $p < 0.05$). Simultaneously, principal leadership, work discipline, and work

motivation demonstrated a very strong and significant relationship with teacher performance (R = 0.842; F = 163.746; p < 0.05). The study concludes that principal leadership, work discipline, and work motivation have positive and statistically significant relationships with teacher performance, both partially and simultaneously.

Keywords: *principal leadership; teacher performance; work discipline; work motivation.*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan aspek fundamental dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas di sekolah dasar. Hal ini ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menyatakan bahwa guru merupakan tenaga profesional yang memiliki tugas utama dalam melaksanakan pembelajaran, membimbing, serta mengevaluasi peserta didik dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan nasional. Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru juga menegaskan bahwa tugas utama seorang guru mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang bermutu, serta penilaian dan evaluasi hasil belajar peserta didik secara komprehensif. Selain itu, Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang menjadi dasar dalam pelaksanaan tugas operasionalnya sehari-hari di dalam kelas. Sementara itu, Permendikbud Nomor 15 Tahun 2018 tentang Pemenuhan Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah menekankan bahwa guru memiliki beban kerja minimal dua puluh empat jam tatap muka per minggu serta tanggung jawab lain yang melekat pada tugas profesionalnya. Berbagai regulasi tersebut memperkuat argumen bahwa guru merupakan tenaga profesional yang dituntut untuk memiliki kinerja optimal dalam melaksanakan seluruh tugas pembelajaran secara efektif, efisien, dan berkelanjutan demi tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Pada tingkat daerah, kebijakan peningkatan mutu pendidikan di Provinsi Banten dan Pemerintah Kota Tangerang juga sangat menekankan pentingnya penguatan profesionalisme guru melalui penguatan kompetensi, peningkatan disiplin kerja, serta pengembangan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru menjadi perhatian serius dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dasar secara merata. Kinerja guru tidak hanya menjadi tuntutan administratif semata melainkan juga menjadi ukuran utama keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Kinerja guru tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal yang saling berinteraksi dalam lingkungan sekolah. Faktor internal berkaitan erat dengan kondisi psikologis individu guru seperti motivasi kerja, kompetensi pribadi, serta komitmen terhadap profesi yang disandangnya. Sementara itu, faktor eksternal berasal dari lingkungan organisasi sekolah, termasuk di dalamnya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi kerja, sarana prasarana, serta sistem pembinaan dan pengawasan.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas kinerja guru. Kepala sekolah berfungsi sebagai pengarah, pengendali, administrator, dan motivator utama dalam mengoordinasikan seluruh sumber daya sekolah. Kepemimpinan yang kurang efektif

dapat berdampak pada lemahnya pengawasan, komunikasi yang tidak optimal, serta pembinaan guru yang belum maksimal, sehingga memicu terjadinya penurunan kinerja guru secara gradual. Di sisi lain, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru secara signifikan. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan guru terhadap aturan, norma, dan standar kerja yang berlaku di lingkungan sekolah. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung lebih konsisten, tepat waktu, dan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugas pembelajaran, sehingga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja sekolah secara akumulatif. Motivasi kerja juga merupakan faktor internal psikologis yang turut menentukan optimalisasi kinerja guru di lapangan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menggerakkan guru untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Guru dengan motivasi tinggi akan menunjukkan semangat juang, inisiatif mandiri, serta komitmen tinggi dalam melaksanakan tugas profesionalnya, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja pembelajaran secara berkelanjutan. Temuan lapangan di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang menunjukkan bahwa harapan ideal tersebut belum sepenuhnya tercapai secara optimal. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat dua puluh satu Sekolah Dasar Negeri dengan jumlah populasi sekitar tiga ratus delapan puluh guru yang berada di bawah pembinaan kepala sekolah dan pengawas sekolah. Meskipun pembinaan dan pengawasan telah dilaksanakan secara berkala, implementasinya belum menunjukkan hasil yang merata di seluruh satuan pendidikan. Hal tersebut terlihat dari masih adanya variasi kinerja guru antar sekolah, khususnya pada aspek kedisiplinan kehadiran, kelengkapan penyusunan administrasi pembelajaran, serta efektivitas pelaksanaan pembelajaran di kelas.

Masalah penataan administrasi dan disiplin ini menuntut adanya analisis mendalam mengenai seberapa besar hubungan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Cibodas Kota Tangerang. Secara teoritis, landasan kajian ini didasarkan pada Ilmu Administrasi dan Ilmu Administrasi Pendidikan. Teori perilaku organisasi dari Gibson menegaskan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi, di mana sistem administrasi sekolah harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Dari perspektif Teori Manajemen Sumber Daya Manusia oleh Dessler, kinerja sangat bergantung pada kualitas praktik manajerial seperti gaya kepemimpinan, motivasi, dan penegakan disiplin. Mangkunegara, Armstrong, serta Hadiyanto juga mengemukakan bahwa kinerja mencakup kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai individu sesuai tanggung jawabnya. Penelitian terdahulu oleh Andarini dan Mulyono, Hariyasasti dan Purwanto, Izandy, Yusuf dan Kamaruddin, serta Riski menunjukkan variasi pengaruh yang melahirkan kesenjangan penelitian (research gap) dan kesenjangan empiris (empirical gap) di lapangan. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pengukuran kekuatan hubungan secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, hubungan disiplin kerja dengan kinerja guru, hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru, serta kekuatan hubungan secara simultan di antara ketiga variabel independen tersebut dengan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bersifat asosiatif untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan di lingkungan Sekolah Dasar Negeri yang tersebar di wilayah Kecamatan Cibodas Kota Tangerang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru tetap dan honorer yang aktif mengajar di sekolah dasar negeri tersebut dengan total keseluruhan mencapai tiga ratus delapan puluh guru. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, penentuan ukuran sampel minimal dilakukan dengan menerapkan rumus Slovin dengan tingkat presisi atau nilai kelonggaran kesalahan sebesar lima persen, sehingga diperoleh jumlah sampel representatif sebanyak dua ratus enam responden guru. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling untuk memastikan bahwa setiap sekolah dasar negeri terwakili secara proporsional dalam struktur sampel penelitian.

Bahan dan instrumen pengumpulan data utama berupa kuesioner tertutup berskala Likert lima tingkatan yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya secara empiris menggunakan program SPSS. Selain kuesioner, teknik pengumpulan data pendukung juga melibatkan wawancara terstruktur dengan beberapa perwakilan kepala sekolah dan pengawas, serta dokumentasi berupa rekapitulasi kehadiran guru dan nilai supervisi akademik. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Uji persyaratan analisis statistik dilakukan secara ketat meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas melalui nilai Variance Inflation Factor, dan uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser. Setelah persyaratan terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, regresi linear sederhana untuk pengujian parsial, regresi linear berganda untuk pengujian simultan, serta uji signifikansi nilai t dan nilai F dengan taraf signifikansi lima persen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Umum Responden Penelitian

Analisis deskriptif terhadap data demografis dari dua ratus enam responden guru menunjukkan profil ketenagakerjaan yang cukup beragam. Berdasarkan komposisi jenis kelamin, mayoritas responden didominasi oleh guru perempuan sebanyak seratus empat puluh dua orang atau sekitar enam puluh sembilan persen, sedangkan guru laki-laki berjumlah enam puluh empat orang atau tiga puluh satu persen. Dari aspek kelompok usia, sebagian besar guru berada pada rentang usia produktif antara tiga puluh satu sampai empat puluh lima tahun yang mencakup lima puluh empat persen dari total sampel. Sementara itu, tingkat pendidikan terakhir menunjukkan kualifikasi akademik yang sangat baik di mana sembilan puluh dua persen guru telah menyelesaikan jenjang Sarjana Strata Satu Pendidikan, dan sisanya sebanyak delapan persen telah menempuh pendidikan Magister Strata Dua. Profil masa kerja menunjukkan bahwa lebih dari empat puluh lima persen responden memiliki pengalaman mengajar di atas sepuluh tahun, yang memberikan gambaran

bahwa mayoritas sampel memiliki pemahaman mendalam mengenai dinamika administrasi dan pembelajaran sekolah.

Analisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Pengujian parsial pertama ditujukan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah sebagai variabel independen pertama dengan kinerja guru sebagai variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi Pearson Product Moment, diperoleh nilai R sebesar 0,485 yang menunjukkan adanya hubungan positif yang berada dalam kategori sedang antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan capaian kinerja profesional guru. Analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan struktural yaitu Y = 59,244 + 0,052X1. Koefisien regresi yang positif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah sebesar satu satuan secara matematis akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar 0,052 satuan pada konstanta 59,244. Hasil pengujian signifikansi menggunakan uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,218 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang jauh lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa hubungan parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru adalah nyata, positif, dan signifikan secara statistik.

Analisis Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

Pengujian parsial kedua difokuskan pada analisis kekuatan hubungan antara tingkat disiplin kerja guru dengan kualitas kinerja pembelajaran. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan tingkat kepatuhan guru terhadap regulasi sekolah berada pada kategori baik. Melalui analisis korelasi, diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,201 yang mengindikasikan adanya hubungan positif dengan tingkat keeratan yang tergolong rendah namun tetap berkontribusi nyata. Pemodelan regresi linear sederhana menghasilkan persamaan linieritas yaitu Y = 46,114 + 0,203X2. Artinya, konstanta kinerja awal adalah sebesar 46,114 dan setiap penambahan nilai disiplin kerja guru sebesar satu satuan diprediksi akan meningkatkan kinerja guru secara linier sebesar 0,203 satuan. Hasil uji t statistik menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,933 dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang berada di bawah ambang batas kesalahan lima persen. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja dengan kinerja guru di Kecamatan Cibodas terbukti kebenarannya.

Analisis Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Variabel independen ketiga yaitu motivasi kerja guru dianalisis hubungannya dengan kinerja pengajaran guru di kelas. Berdasarkan hasil analisis korelasi Pearson, ditemukan nilai koefisien korelasi R sebesar 0,383 yang mencerminkan hubungan positif dalam tingkat keeratan sedang. Hasil perhitungan pemodelan regresi linear sederhana menghasilkan formula matematis yaitu Y = 33,825 + 0,449X3. Formula ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi daya dorong linier yang cukup kuat, di mana setiap kenaikan indeks motivasi kerja guru sebesar satu satuan akan mendongkrak skor kinerja guru sebesar 0,449 satuan. Pengujian signifikansi

parametrik melalui uji t menghasilkan angka t hitung sebesar 5,925 dengan tingkat signifikansi yang sangat tinggi yaitu 0,000. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru adalah sangat signifikan, memperkuat posisi motivasi sebagai motor penggerak internal.

Analisis Hubungan Simultan Seluruh Variabel Penelitian

Pengujian hipotesis utama dilakukan untuk melihat hubungan simultan atau bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja sebagai satu kesatuan sistem manajemen sekolah dengan kinerja guru satuan pendidikan dasar negeri. Hasil analisis regresi linear berganda secara simultan menghasilkan model persamaan regresi komprehensif yaitu Y = -17,449 + 0,350X1 + 0,384X2 + 0,426X3. Model ini menunjukkan interaksi konseptual yang sangat kuat di antara seluruh prediktor.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) yang diperoleh adalah sebesar 0,842, yang berada dalam rentang interpretasi hubungan yang sangat kuat dan solid antara kombinasi ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi hubungan simultan ini, dilakukan uji F secara menyeluruh. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung yang sangat tinggi yaitu mencapai 163,746 dengan tingkat signifikansi nilai p sebesar 0,000 yang mutlak lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil ini memberikan keputusan statistik yang mutlak untuk menerima hipotesis bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki hubungan yang sangat positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Cibodas Kota Tangerang.

Pembahasan Terintegrasi Hasil dan Kajian Teoritis

Temuan empiris dalam penelitian ini menunjukkan keselarasan yang kuat dengan Teori Perilaku Organisasi dari Gibson yang menyatakan bahwa kinerja merupakan output dari interaksi kompleks antara faktor organisasi, faktor psikologis, dan karakteristik individu. Kepemimpinan kepala sekolah sebagai bagian dari faktor organisasi terbukti memberikan landasan struktural dan arahan yang jelas bagi guru untuk menyusun perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran secara optimal. Hal ini juga mendukung Teori Manajemen Sumber Daya Manusia dari Dessler yang menempatkan kepemimpinan dan disiplin sebagai pilar penegakan standar mutu kerja karyawan.

Hubungan disiplin kerja yang positif menegaskan bahwa ketaatan terhadap jam kerja dan administrasi sekolah berdampak langsung pada konsistensi performa pengajaran guru di kelas. Di sisi lain, motivasi kerja sebagai faktor internal psikologis memberikan energi intrinsik bagi guru untuk terus mengembangkan kompetensi profesionalnya dan melakukan perbaikan pengajaran secara mandiri, yang tecermin dari tingginya nilai t hitung variabel motivasi dalam pengujian regresi. Integrasi ketiga variabel ini dalam model simultan menghasilkan nilai korelasi yang sangat kuat, membuktikan bahwa upaya peningkatan mutu kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial melainkan harus menyentuh aspek tata kelola manajerial, penegakan

regulasi organisasi, dan pemenuhan kebutuhan psikologis guru secara simultan dan berkelanjutan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru secara parsial dengan tingkat hubungan sedang. Disiplin kerja juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja guru secara parsial dengan tingkat keeratan yang rendah namun konstan. Begitu pula dengan motivasi kerja yang terbukti memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru secara parsial di lingkungan Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Cibodas Kota Tangerang. Secara simultan, gabungan antara kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan kinerja guru. Temuan ini membuktikan secara empiris bahwa variasi tinggi rendahnya kinerja profesional guru ditentukan secara bersama-sama oleh kualitas kepemimpinan manajerial kepala sekolah, tingkat ketaatan regulasi kerja guru, serta besarnya dorongan motivasi kerja yang terbangun di lingkungan satuan pendidikan dasar tersebut.

Berdasarkan simpulan hasil penelitian tersebut, diajukan beberapa saran logis ke depan guna meningkatkan mutu kinerja guru secara berkelanjutan. Bagi kepala sekolah, disarankan untuk mengoptimalkan pelaksanaan fungsi supervisi akademik secara berkala, memberikan arahan operasional yang lebih jelas, serta proaktif membangun iklim kerja organisasi yang kondusif guna merangsang peningkatan motivasi intrinsik guru. Bagi para guru, diharapkan dapat merefleksikan diri secara mandiri untuk terus meningkatkan disiplin kehadiran, menuntaskan kelengkapan perangkat administrasi pembelajaran sebelum kelas dimulai, serta memelihara motivasi berprestasi dalam membimbing peserta didik. Bagi dinas pendidikan dan pemangku kebijakan daerah, direkomendasikan untuk merancang program pelatihan kepemimpinan transformasional bagi para kepala sekolah serta menyusun sistem penghargaan yang objektif dan transparan bagi guru berprestasi guna mendongkrak semangat kerja secara makro.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, A. (2022). Standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru Sekolah Dasar. Jurnal Pendidikan Dasar Banten, 14(2), 112-125.

Al Asyraf, M., & Widodo, A. (2023). Analisis Indikator Kinerja Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pembelajaran. Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(1), 45-56.

Armstrong, M., & Yusron, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis dalam Pendidikan. Jakarta: Penerbit Kencana.

Burgess, R., & Newton, P. (2018). Educational Administration: Concepts and Practices. London: Routledge.

Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15th ed.). New York: Pearson Education.

Fiannisa, R., Lutfi, M., & Zulkarnain, Z. (2024). Inisiatif Mandiri Guru dalam Pengembangan Kompetensi Profesional. Jurnal Administrasi Pendidikan Modern, 8(1), 89-102.

Fitria, N., & Limgiani, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Norma Sosial terhadap Perilaku Produktif Responden Karyawan. Jurnal Perilaku Organisasi, 6(2), 134-147.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2017). Organizations: Behavior, Structure, Processes (14th ed.). New York: McGraw-Hill.

Hadiyanto, H., Rahma, S., & Syafri, S. (2022). Pengukuran Tingkat Keberhasilan Kinerja Guru di Madrasah. Jurnal Evaluasi Pendidikan, 10(3), 210-224.

Hasan, M., Munir, A., & Siraj, S. (2023). Implementasi Undang-Undang Guru dan Dosen dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran. Jakarta: Rajawali Pers.

Ismail, M. (2024). Sistem Penghargaan Terbuka dan Produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(1), 76-88.

Joen, H., Kim, Y., & Lee, S. (2022). Indicators of Teacher Performance in Public Elementary Schools. International Journal of Educational Development, 34(2), 145-159.

Kurniawati, N. R. (2023). Analisis Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Profesional Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan, 15(2), 123-136.

Kusuma, A., & Negara, I. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, 9(1), 34-45.

Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (2021). Educational Administration: Concepts and Practices (7th ed.). Belmont: Wadsworth.

Mangkunegara, A. A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Munawir, A., Rahmat, H., & Hidayat, T. (2022). Faktor-Faktor Organisasi yang Memengaruhi Kinerja Guru Satuan Pendidikan. Jurnal Administrasi Publik, 18(2), 167-182.

Oktaviani, S., & Putra, R. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kualitas Kerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7(3), 245-258.

Ratnaningrum, D. (2022). Peraturan Pemerintah tentang Guru dan Beban Kerja Profesional. Jurnal Kebijakan Pendidikan Banten, 5(2), 98-109.

Rorimpandey, W. (2020). Kinerja Guru dan Mutu Sekolah Dasar: Hubungan Interaksi Faktor Eksternal dan Internal. Manado: Penerbit Universitas Negeri Manado.

Sancoko, B., & Sugiarti, T. (2022). Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran Efektif di Sekolah Dasar. Jurnal Kompetensi Guru, 13(4), 312-326.

Wahjosumidjo, W. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoretik dan Pemasalahannya. Jakarta: Rajawali Pers.

Zulaichah, S. (2025). Wujud Kemampuan dan Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Pembelajaran. Jurnal Evaluasi dan Kinerja Pendidikan, 16(1), 54-68.