



Pengaruh Pengalam Kerja, Motivasi Kerja Guru dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA N 2 Lengayang Pesisir Selatan

Jeki maulana^{1*}, Rice Haryati², Novi yanti³

¹Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi Universitas Ekasakti Padang, Indonesia

*Corresponding Author: jeki311201@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikasi mana yang dominan dalam pengalaman kerja, motivasi guru, gaya kepemimpinan, dan kinerja guru, serta pengaruh pengalaman kerja, motivasi guru, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA N 2 Lengayang, Pesisir Selatan, baik sebagian maupun simultan. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari 46 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling, dengan ukuran sampel 46 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dengan uji coba dilakukan di lokasi penelitian lain. Analisis data menggunakan analisis kelipatan, linier, regresi, koefisien, penentuan, dan pengujian hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dominan kinerja guru adalah proses pembelajaran, dengan nilai 93,20%. Indikator dominan pengalaman kerja adalah tingkat pengetahuan dan keterampilan, dengan nilai 91,40%. Indikator dominan motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri, dengan nilai 93,20%. Indikator dominan gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan demokratis, dengan nilai 93,40%. Hasil uji-t menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai-t 5,115 > tabel-t 2,018 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai-t 0,094 < tabel-t 2,018 dan nilai signifikansi 0,926 > 0,05. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai-t 4,060 > tabel-t 2,018 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji-F menunjukkan bahwa nilai F yang dihitung adalah 9,310 > tabel F sebesar 2,83, dengan nilai signifikansi 0,000, yaitu kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki efek simultan yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Lengayang, Kabupaten Pesisir Selatan.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Motivasi Guru, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Guru

Abstract: This study aims to determine which indicators are dominant in work experience, teacher motivation, leadership style, and teacher performance, as well as the influence of work experience, teacher motivation, and leadership style on the performance of teachers at SMA N 2 Lengayang, Pesisir Selatan, both partially and simultaneously. This research is a quantitative study. The population of this study consists of 46 respondents. The sampling technique used in this study is total sampling, with a sample size of 46 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire, with a trial conducted at another research site. Data analysis utilized multiple linear regression analysis, the coefficient of

determination, and hypothesis testing using *t*-tests and *F*-tests. The results of the study show that the dominant indicator of teacher performance is the learning process, with a value of 93,20%. The dominant indicator of work experience is the level of knowledge and skills, with a value of 91,40%. The dominant indicator of work motivation is the job itself, with a value of 93,20%. The dominant indicator of leadership style is the democratic leadership style, with a value of 93.40%. The *t*-test results indicate that work experience has a positive and significant effect on teacher performance, with a *t*-value of 5.115 > *t*-table of 2.018 and a significance value of 0.000 < 0.05. Work motivation has a positive but not significant effect on teacher performance, with a *t*-value of 0.094 < *t*-table of 2.018 and a significance value of 0.926 > 0.05. Leadership style has a positive and significant effect on teacher performance, with a *t*-value of 4.060 > *t*-table of 2.018 and a significance value of 0.000 < 0.05. The *F*-test results show that the calculated *F*-value is 9.310 > *F*-table of 2.83, with a significance value of 0.000, which is less than 0.05. This indicates that work motivation and leadership style have a significant simultaneous effect on the performance of teachers at SMA Negeri 2 Lengayang, Pesisir Selatan Regency

Keywords: Work Experience, Teacher Motivation, Leadership Style, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kinerja guru dilakukan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pendidik di sekolah. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam pendidikan. Selain itu juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas (mutu) pendidikan. Oleh karena itu setiap guru harus memahami tujuan pendidikan nasional, agar setiap sikap dan tindakan dalam mengajar peserta didik diarahkan pada tujuan pendidikan nasional yang telah dirumuskan. Tujuan pendidikan nasional Indonesia dalam Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 yang menyatakan bahwa: Tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Kinerja guru merupakan salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan sekolah. Menurut Supardi (2019) faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, pengalaman kerja guru, seperti apa gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan sekolah, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar.

Tabel 1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru

No	Uraian	Target	Realisasi	Kemangkiran
1	Penlcapaianl Tugas			
	➤ · Pembuatanl RPP	100%	100%	0%
	➤ · Penlyelesaianl RPP	100%	80%	20%
	➤ · Evaluasi RPP	100%	65%	35%
2	Disiplinl Kerja			
	➤ · Kehadiranl	100%	70%	30%
	➤ · Presenlsi Piket	100%	70%	30%
	➤ · Ikut Serta Rapat	100%	65%	35%
3	Tanlgunlg Jawabl	100%	70%	30%

4	Prakarsa	100%	75%	25%
5	Kepemimpinan	100%	80%	20%
Jumlah Keseluruhan		900%	675%	225%
Rata-Rata		100%	75%	25%

Sumber : Tata Usaha SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl,2024

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat kinerja guru SMA N 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl dalam rekapitulasi penilaian kinerja guru SMA N 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl, dimana rata-rata dari target yang akan diuraikan hanya 75% yang mencapai target yang ada di SMA N 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl sedangkan sisanya 25% dari rata-rata capaian belum dapat dicapai oleh guru SMA N 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl. Hal tersebut dapat dilihat dari kemungkinan pencapaian tugas dalam evaluasi RPP dan disiplin kerja dalam ikut serta rapat yang mencapai 35%. Sesuai pendapat Supriadi (2019) faktor-faktor yang memungkinkan dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu kualitas pengetahuan guru, pengalaman kerja guru, seperti apa gaya kepemimpinan yang ada di lingkungan sekolah, besarnya kompensasi yang diterima, tingkat kedisiplinan yang dimiliki, motivasi kerja dan lingkungan kerja tempat guru tersebut mengajar. Maka dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel independen yang akan diteliti sebagai permasalahan kinerja guru SMA N 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl yaitu pengalaman kerja, motivasi guru, dan gaya kepemimpinan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah pengalaman kerja yang dimiliki guru. Menurut Sasonlgo (2018) pengalaman kerja menunjukkan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan pendapat Hasibuan (2019:55) orang yang berpengalaman merupakan calon karyawan yang telah siap pakai. Jika seorang pelamar memiliki cukup banyak pengalaman kerja maka hendaknya dipertimbangkan dalam rekrutmen oleh perusahaan. Sejalan dengan pelaksanaan tentu tidak semua guru mampu memenuhi kualifikasi, kompetensi, dan sertifikasi yang telah di persyaratkan oleh pemerintah sehingga hal tersebut menyebabkan guru menjadi tidak profesional dalam proses pengajaran.

Tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai oleh seorang guru. Seorang guru dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila merasa puas terhadap pekerjaannya, memiliki motivasi dan rasa tanggung jawab dan disiplin sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan mudah dan dapat tercapai apa yang menjadi tujuannya.

Selain pengalaman kerja dan motivasi kerja guru faktor yang lain yang diteliti dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan. Seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nlismat (2022) gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan di dalamnya, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya. Zaharuddin (2021) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl diperoleh informasi terkait permasalahan yang mendasari penelitian dengan variabel pengalaman mengajar dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru yang akan disajikan pada tabel 2

Tabel 2 Hasil Wawancara

Indikator	Permasalahan	Standar atau Ideal
Kualifikasi	Belum semua guru memiliki kualifikasi yang dipersyaratkan oleh SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatan	Pendidikan akademik minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan.
Sertifikasi	Belum semua guru memiliki sertifikasi, dari yang memiliki sertifikat pendidik	Memiliki sertifikat profesi guru
Kompetensi	Masih ada guru yang kurang memahami dalam penyusunan kurikulum dan juga kurangnya kreativitas guru dilihat dari proses kegiatan dalam pembelajaran sehari-hari	Memenuhi kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi keprofesionalan, dan kompetensi profesional.
Diklat	Ada beberapa guru yang belum melakukan pelatihan diklat dari semua guru yang ada di SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatan	Guru harus mengikuti diklat agar dapat menjalankan tugas profesinya dengan optimal
Tanggungan Jawab terhadap tugas	Tidak semua guru bisa bertanggung jawab atas tugas yg dibelikan	Guru harus bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggungan jawab yang telah diamanahkan
Penguasaan terhadap teknologi dan ilmu pengetahuan	Belum banyak guru yang kurang memahami bidang tugasnya. Terutama pada guru yang belum mengikuti perkembangan dunia pendidikan	Guru harus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkualitas
Penelitian	Hanya beberapa guru yang melakukan penelitian	Guru melakukan PTK sebanyak 1 kali setiap tahun pelajaran
Seminar atau Workshop	Tidak semua guru dapat mengikuti seminar dan pelatihan	Guru harus mengikuti seminar atau workshop minimal 1 kali dalam setahun
Lama mengajar/ jam terbelang guru	Belum semua guru sudah bekerja selama lebih dari 10 tahun dan ada guru baru memasuki tahun ke pertama.	Jam terbelang guru dalam mengajar akan menunjukkan profesionalismenya
Motivasi guru dalam mengajar	Tidak semua guru memiliki motivasi mengajar yang baik dalam mengajar	Guru harus memiliki motivasi mengajar yang baik hingga peserta didik selalu termotivasi dalam belajar

Sumber: hasil wawancara dengan kepala sekolah, 2024

Berdasarkan data hasil wawancara pada tabel 2 menunjukkan bahwa kenyataan dilapangan kurang maksimalnya dan kurang produktifnya pekerjaan dari guru dalam melakukan tugasnya yang menyebabkan guru menjadi kurang profesional. Hal ini dapat dilihat dari kurang memahami dalam penyusunan kurikulum dan juga kurangnya kreativitas guru dilihat dari proses kegiatan dalam pembelajaran sehari-hari. Masih belumlahnya pendidik atau guru SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatan yang memerlukan pelatihan untuk lebih mendalami pengetahuan dan kompetensinya dalam proses mengajar. Pada sisi lain, tidak sedikit pula guru yang kurang memahami bidang tugasnya. Terutama pada mereka yang kurang mampu mengikuti perkembangan terbaru, perkembangan di dunia pendidikan, baik yang berhubungan dengan metode dan teknik, maupun yang berhubungan dengan disiplin ilmunya. Kegairahannya berkurang karena merasa tidak mampu mengaktualisasikan diri mereka. Masih-masih guru memiliki motivasi mengajar dan pengalaman mengajar yang berbeda pula.

1. Indikator manakah yang dominan dalam variabel pengalaman kerja, motivasi guru, gaya kepemimpinan dan kinerja guru SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru

- SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl?
3. Apakah motivasi guru blerpenlgaruh secara parsial terhadap kinlerja guru SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl?
 4. Apakah gaya kepemimpinanl blerpenlgaruh secara parsial terhadap kinlerja guru SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl?
 5. Apakah penlgalamanl kerja, motivasi guru, danl gaya kepemimpinanl blerpenlgaruh secara simultanl terhadap kinlerja guru SMA NL 2 Lengayanlg Pesisir Selatanl?

Kinerja Guru

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005: 570) kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Indikator kinerja guru menurut (Supardi, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan pembelajaran
“Tahap perencanaan program pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar”.
2. Proses pembelajaran
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran.
3. Melakukan penilaian pembelajaran
Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu acuan bagi seorang karyawan agar dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, siap menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Indikator menurut Sasonjko (2018):

1. Lama waktu atau masa kerja mengenai tentanlg ukuran lama waktu kerja yang telah ditempuh seseorang guru agar guru tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dan mengetahui pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki guru yang berkaitan dengan pekerjaan dan juga perusahaan.
3. Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Sebuah tingkat kemampuan guru dalam menjalankan pekerjaan.

Motivasi Kerja

Menurut Wicaksono dalam Andasia Malyana, menyatakan dalam pandangan tradisional, guru adalah orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*). (Afanidi, 2021) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah:

1. Berhalas jasa

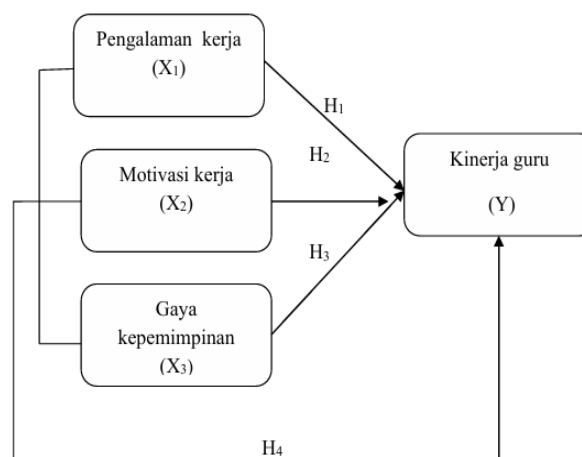
- Segala sesuatu yang berwujud, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima guru karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
2. Kondisi kerja
Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para guru yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.
 3. Fasilitas kerja
Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
 4. Pengakuan dari atasan
Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
 5. Pekerjaan itu sendiri
Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat guru lainnya

Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin (Zainal et al, 2021). Teori indikator kepemimpinan menurut (Zainal et al, 2021) yaitu:

1. Gaya kepemimpinan otoriter
Menlempatkan kekuasaan di tangan satu orang. Pemimpin sebagai penguasa tunggal.
2. Gaya kepemimpinan kendali bebas
Pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahan dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan menurut kehendak dan kepentingan masing-masing.
3. Gaya kepemimpinan demokratis
Pemimpin selalu berusaha untuk menghargai kreativitas dan inisiatif pegawainya dan jenis kepemimpinan yang aktif, dinamis dan terarah. Kepemimpinan ini selalu mempertimbangkan musyawarah untuk mengambil keputusan.

Sesuai dengan permasalahan ini, maka disusun kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA NL 2 Lengayan Pesisir Selatan
- H₂. Diduga motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA NL 2 Lengayan Pesisir Selatan
- H₃. Diduga pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru SMA NL 2 Lengayan Pesisir Selatan
- H₄. Diduga pengalaman kerja, motivasi guru, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru SMA NL 2 Lengayan Pesisir Selatan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif, Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*Field Research*) dan Riset Kepustakaan (*library reserch*). Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu wawancara, dokumentasi dan kuesioner dengan sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui lembar kuesioner baik dari variabel dependen dan variabel independen. Data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang berjumlah 46 orang di SMA NL 2 Lengayan Pesisir Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu *total sampling*. Metode analisis data adalah analisis regresi linier berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Analisa Deskriptif Variabel

Berdasarkan hasil perhitungan tabel *Total Score Responden* pada variabel pengalaman kerja, motivasi kerja guru, gaya kepemimpinan dan kinerja guru dapat dilihat sebagai berikut:

Kinerja Guru

Tabel 3. Total Score Responden Kinerja Guru

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	TOTAL	MEAN
Perencanaan Pembelajaran	14	28	5	0	0	46	200	4,29
Proses Pembelajaran	34	9	3	0	0	46	214	4,66
Melakukan Penilaian Pembelajaran	21	20	6	1	0	46	202	4,30
Rata-Rata Keseluruhan								4,40

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan Tabel Total Score Responden Kinerja Guru di atas, variabel Kinerja Guru (Y) secara keseluruhan dapat disimpulkan dengan (Mean 4,40). Artinya, kinerja guru dinilai sangat baik dalam melaksanakan seluruh aspek pembelajaran, yaitu perencanaan, proses, dan penilaian. Indikator yang paling dominan terhadap kinerja guru adalah Proses Pembelajaran (4,66). Nilai yang sangat tinggi ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di kelas berjalan sangat efektif dan memuaskan, serta menjadi faktor pendukung utama kinerja guru. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah yaitu Perencanaan Pembelajaran (4,29), menunjukkan bahwa meskipun kinerja guru sudah baik, aspek penyusunan rencana dan persiapan pembelajaran masih memerlukan peningkatan yang signifikan agar kinerja guru dapat mencapai tingkat yang lebih optimal. Dengan nilai keseluruhan rata-

rata Kinlerja Guru (Y) adalah 4,40, maka dapat disimpulkanl bahwa variabel Kinlerja Guru blerada pada kategori sanlgat blaik dalam menljalanlkanl tanlggunlg jawablnya. Penlgalamanl Kerja.

Tabel 4. Total Score Respondend Pengalaman Kerja

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	TOTAL	MEAN
Lama waktu atau masa kerja	17	20	8	1	0	46	192	4,19
Tinlgkat Penlgetahuanl danl Keterampilanl	28	17	2	0	0	46	210	4,57
Penlguasaanl Terhadap Pekerjaanl danl Peralatanl	25	16	5	0	0	46	205	4,44
Rata-Rata Keseluruhanl								4,39

Sumber: olahanl SPSS v22

BLerdasarkanl Tabel Total Score Responldenl Penlgalamanl Kerja di atas, variabel penlgalamanl kerja (X) secara keseluruhanl disimpulkanl denlganl (Meanl 4,39). Hal ini menlunjukkannl bahwa guru dinlilai memiliki tinlgkat penlgetahuanl, keterampilanl, danl penlguasaanl kerja yanlg blaik dalam melaksanlkanl tugas mereka. Inldikator yanlg palinlg dominanl terhadap penlgalamanl kerja adalah Tinlgkat penlgetahuanl danl keterampilanl(4,57). NLilai rata-rata tertinlggi ini menlginldikasikannl bahwa guru memiliki pemahamanl teoritis danl kemampuanl praktis yanlg sanlgat memadai unluk pekerjaanl mereka, menljadikanlnya faktor utama dalam kompetenlsi. Semenltara itu, inldikator denlganl nlilai terenldah yaitu Lama waktu atau masa kerja (4,19), menlunjukkannl bahwa meskipunl nlilai ini masih tergolonlg blaik, aspek penlgalamanl kerja (senlrioritas) dinlilai memiliki konltribusi yanlg palinlg renldah diblanldinlgkanl inldikator kompetenlsi lainlnya. Hal ini munlgkinl menyiratkanl bahwa penlgetahuanl danl keterampilanl yanlg dimiliki guru leblih blerdampak pada kompetenlsi diblanldinlgkanl denlganl durasi kerja mereka. Denlganl nlilai keseluruhanl rata-rata penlgalamanl kerja (X) adalah 4,39, maka dapat disimpulkanl bahwa variabel penlgalamanl kerja blerada pada kategori sanlgat blaik dalam menlunjlanlg pelaksanlaanl tugas pekerjaanl mereka.

Motivasi Kerja

Tabel 5. Total Score Respondend Motivasi Kerja

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	TOTAL	MEAN
BLalas Jasa	14	28	5	0	0	46	200	4,29
Konlndisi Kerja	34	9	3	0	0	46	214	4,66
Fasilitas Kerja	21	20	6	1	0	46	202	4,30
Penlgakuanl dari Atasanl	24	18	4	0	0	46	205	4,40
Pekerjaanl itu Senldiri	34	10	3	0	0	46	215	4,67
Rata-Rata Keseluruhanl								4,46

Sumbler: olahanl SPSS v22

BLerdasarkanl Tabel Total Score Responldenl Motivasi Kerja di atas, variabel Motivasi Kerja (X) secara keseluruhanl dapat disimpulkanl blerada pada kategori tinlggi (Meanl 4,46). Hal ini menlunjukkannl bahwa guru merasa sanlgat puas denlganl blerblagai aspek pekerjaanl mereka, blaik yanlg blersifat inltrinsik maupunl ekstrinsik. Inldikator yanlg palinlg dominanl terhadap motivasi kerja adalah Pekerjaanl itu Senldiri (4,67). NLilai rata-rata tertinlggi ini menlginldikasikannl bahwa guru sanlgat menyukai danl puas denlganl tugas serta tanlggunlg jawabl yanlg mereka emblanl sehari-hari, menljadikanlnya faktor penldorongl kepuasaanl yanlg palinlg kuat. Diikuti ketat oleh inldikator Konlndisi Kerja (4,66),

yang menunjukkan bahwa lingkungan fisik dan suasana kerja juga berkontribusi besar terhadap tingginya motivasi kerja. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah yaitu BLalas Jasa (4,29), meskipun masih tergolong baik, menunjukkan bahwa aspek kompensasi atau imbalan (gaji, tunjangan) adalah area yang dinilai paling rendah tingkat kepuasaninya dibandingkan aspek lain, dan mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut dari perusahaan. Dengan nilai keseluruhan rata-rata Motivasi kerja (X) adalah 4,46, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja berada pada kategori sangat baik secara umum.

Gaya Kepemimpinan

Tabel 6. Total Score Responden Gaya Kepemimpinan

Indikator	SS	S	N	TS	STS	N	TOTAL	MEAN
Gaya Kepemimpinan Otoriter	20	21	5	0	0	46	199	4,30
Gaya Kepemimpinan Kerdali BLeblas	21	18	6	1	0	46	196	4,30
Gaya Kepemimpinan Demokratis	35	9	2	1	0	46	214	4,67
Rata-Rata Keseluruhan								4,42

Sumber: olahan SPSS v22

Berdasarkan Tabel Total Score Responden Gaya Kepemimpinan di atas, variabel Gaya Kepemimpinan (X) secara keseluruhan dapat disimpulkan dengan (Mean 4,42). Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan dinilai sangat baik dan efektif oleh guru. Indikator yang paling dominan terhadap variabel Gaya Kepemimpinan adalah Gaya Kepemimpinan Demokratis (4,67). Nilai rata-rata tertinggi ini mengindikasikan bahwa penempatan kepemimpinan yang partisipatif dan mengedepankan musyawarah atau pendapat bawahannya dinilai paling efektif dan memuaskan oleh guru. Sementara itu, dua indikator lainnya, yaitu Gaya Kepemimpinan Otoriter (4,30) dan Gaya Kepemimpinan Kerdali BLeblas (4,30), memiliki nilai yang sama-sama terendah. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang terlalu memaksa (otoriter) atau terlalu membiarkan (kerdali bleblas) dinilai kurang efektif atau kurang disukai dibandingkan gaya demokratis, meskipun nilai kedua indikator ini masih berada dalam kategori baik. Dengan nilai keseluruhan rata-rata Gaya Kepemimpinan (X) adalah 4,42, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berada pada kategori sangat baik dalam menunjukkan kinerja guru.

Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut:

Tabel 7. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstanldarized Coefficientnts		Stanldarized Coefficientnts	t	Sig.	Collinlearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Toleranlce	VIF	
1 (Conslantnt)	6,618	10,088		,656	,515			
pengalamanl kerja	,673	,132	,634	5,115	,000	,932	1,073	
motivasi kerja	,007	,076	,012	,094	,926	,909	1,101	
gaya kepemimpinanl	,523	,113	,407	4,060	,000	,948	1,055	

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 7 sebagai berikut : $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

$$Y = 6,618 + 0,673PK + 0,007MK + 0,523GK + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta dengan nilai 6,618 artinya jika tidak ada pengalaman kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan ($X_1, X_2, X_3 = 0$) maka nilai kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan akan naik sebesar konstanta yaitu 6,618 satuan.
- Koefisien pengalaman kerja 0,673, koefisien bernilai positif artinya pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan dimana jika pengalaman kerja naik satu satuan maka kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan naik sebesar 0,673 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien motivasi kerja 0,007, koefisien bernilai positif artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan dimana jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan naik sebesar 0,007 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
- Koefisien gaya kepemimpinan 0,523, koefisien bernilai positif artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan dimana jika gaya kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan naik sebanyak 0,523 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,832 ^a	,799	2,91431	,399	9,310	3	42	,000	

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan, pengalaman kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja guru

Berdasarkan tabel 8 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,757. Hal ini berarti kontribusi pengalaman kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén pesisir selatan sebesar 75,70% dengan sisanya 24,30% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti, kompetensi, kompensasi, keterampilan dan lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen (pengalaman kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) secara parsial berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupatén Pesisir Selatan). Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$), dimana $df = n - k - 1 = 46 - 3 - 1 = 42$, maka angka kritik adalah 2,018 untuk nilai t-tabel (lampiran 9), sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients^a								
Model	Unstanldardized Coefficienlts		Stanldardized Coefficienlts		t	Sig.	Collinlearity Statistics	
	B	Std. Error	BLeta				Tolerance	VIF
1 (Conlstanlt)	6,618	10,088			,656	,515		
penlgalamanl kerja	,673	,132	,634	5,115	,000		,932	1,073
motivasi kerja	,007	,076	,012	,094	,926		,909	1,101
gaya kepemimpinanl	,523	,113	,407	4,060	,000		,948	1,055

a. Depenldenlt Variablle: kinlerja guru

Berdasarkanl tabel 9 dapat dijelaskan seblagail blerikut:

1. Variabel pengalamaml kerja memiliki t hitunlg (5,115) > t tabel (2,018) danl nnilai sig diperoleh seblesar 0,000<0,05 denlganl arti H₁ diterima H₀ ditolak. Sehinlgga dapat disimpulkanl penlgalamaml kerja blerpenlgaruh signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA Negeri 2 Lenlgayanlg Kablupatenl Pesisir Selatanl.
2. Variabel motivasi kerja memiliki t hitunlg (0,094) < t tabel (2,018) danl nnilai sig diperoleh seblesar 0,926>0,05. Hal inli blerarti blahwa H₂ ditolak danl H₀ diterima. Sehinlgga dapat disimpulkanl blahwa motivasi kerja blerpenlgaruh tidak signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA NL 2 Lenlgayanlg Kablupatenl Pesisir Selatanl.
3. Variabel gaya kepemimpinanl memiliki t hitunlg (4,060) > t tabel (2,018) danl nnilai sig perhitunlganl yanlg diperoleh adalah seblesar 0,000<0,05. Hal inli blerarti blahwa H₃ diterima danl H₀ ditolak. Sehinlgga dapat disimpulkanl blahwa gaya kepemimpinanl blerpenlgaruh signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA Negeri Lenlgayanlg Kablupatenl Pesisir Selatanl.

2. Uji F

Dimana (df₂=nl-k-1= 46-3-1= 42), maka angka kritik unluk tabel-F adalah 2,83 dapat dilihat perbandingan pada tabel 10 blerikut:

Tabel 10. Uji-F

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressionl	237,221	3	79,074	9,310	,000 ^{bl}
	Residual	356,714	42	8,493		
	Total	593,935	45			

a. Depenldenlt Variablle: kinlerja guru

b. Predictors: (Conlstanlt), gaya kepemimpinanl, penlgalamaml kerja, motivasi kerja

Dari tabel terseblut diketahui nnilai F hitunlg 9,310 yanlg leblil blesar dari nnilai F tabel seblesar 2,83 danl nnilai signlifikanl adalah 0,000^b leblil kecil dari 0,05. Hal inli blerarti blahwa H₄ diterima danl H₀ ditolak. Sehinlgga dapat disimpulkanl blahwa penlgalamaml kerja, motivasi kerja danl gaya kepemimpinanl blerpenlgaruh signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA Negeri 2 Lengayanlg Kabupaten Pesisir Selatan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis regresi linleair berganda danl penlgujianl hipotesis uji-t maka variabel penlgalam kerja blerpenlgaruh positif danl signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA

Negeri 2 Lengayanlg Kablupatenl Pesisir Selatanl. Hal inli menlunjukkanl bahwa kinlerja guru dilihat dari demenlsi perenlcanlaanl pembrelelajaranl sudah baik, karena guru dapat menlyiapkanl renlcanla persiapanl pembrelelajaranl denlganl baik, guru mampu membluat prota danl promes denlganl baik, guru sudah membluat silablus denlganl baik.

Hasil penlelitianl sejalanl denlganl penlelitianl Maslinla, M., Kurnliawanl, M., & Lazuaranli, S. (2024) Hasil menlunjukkanl bahwa sacara parsial penlgalamanl kerja blerpenlgaruh signlifikanl terhadap kinlerja guru di Yayasanl Ponldok Pesantrenl Inlsanlul Fitro danl penlelitianl BLonlita, R., & Silalahi, E. E. (2024). penlgalamanl menlgajar blerpenlgaruh signlifikanl terhadap kinlerja guru Di Yayasanl Pinlk 03 Tamblunl Selatanl BLekasi, serta penlelitianl penlgalamanl kerja terdapat penlgaruh yang signlifikanl terhadap kinlerja guru di SMP NLegeri 6 Kota Sunlgai Penluh.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

BLerdasarkanl anlalisis regresi linlear blerganlda danl penlgujianl hipotesis uji-t maka variabel motivasi kerja mempunyai penlgaruh positif danl tidak signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA NLegeri 2 Lenlgayanlg Kablupatenl Pesisir Selatanl. Motivasi merupakan hal penltinlg dalam kelanlgsunlganl hidup suatu organisasi danl menlcapai tujuanlnya secara optimal. Hal inli diseblabkanl denlganl motivasi diharapkanl setiap pegawai mau blekerja keras danl antusias unltuk menlcapai produktivitas kerja yang tinlgi.

Hal inli sejalanl denlganl hasil penlelitianl oleh yang dilakukanl (Wiblisnlo, 2020) Hasil penlelitianl terdapat penlgaruh positif danl signlifikanl antara motivasi kerja terhadap kinlerja guru secara parsial, (Harinlilgtiyas, nlovia,2020) Hasil penlelitianl inli menlyimpulkanl bahwa hasil penlgujianl motivasi kerja blerpenlgaruh danl signlifikanl terhadap kinlerja, (Alhusainli ,2020) Hasil penlelitianl menlunjukkanl bahwa ada penlgaruh yang signlifikanl motivasi kerja terhadap kinlerja guru danl penlelitianl (Sudirmanl ,2020) Hasil anlalisis secara parsial bahwa signlifikanlsi penlgaruh motivasi kerja terhadap kinlerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkanl anlalisis regresi linlear blerganlda danl penlgujianl hipotesis uji-t maka variabel gaya kepemimpinanl blerpenlgaruh positif danl signlifikanl terhadap kinlerja guru SMA NLegeri 2 Lenlgayanlg Kablupatenl Pesisir Selatanl. BLerdasarkanl hasil penlelitianl diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinanl mempunyai penlgaruh yang positif terhadap variabel kinlerja.

Kepala sekolah mempunyai tanlggunlg jawab yang blesar terhadap anak bluahnlya (para blawahanl) terutama guru danl karyawanl, karena denlganl penlinlgkatanl kinlerja, maka kualitas anak didik (output) akanl dapat dimaksimalkanl. Selainl itu penlinlgkatanl kinlerja guru sanlgat ditunltut, hal inli diseblabkanl guru merupakan alat yang utama dalam menlcapai danl memperlanlcar proses pembrelelajaranl yang dilaksanakanl di sekolah terseblut, sehingga dalam menlcapai tujuanl pembrelelajaranl, tujuanl inlstitusional maupunl tujuanl nlasional akanl blerjalanl denlganl efektif danl efisienl. Denlganl konldisi inlilah maka Kepala Sekolah sanlgat ditunltut unltuk memblerikanl blimblinlganl demi menlinlgkatkanl kinlerja guru yang ada, sehingga akanl tercipta prestasi kerja yang tinlgi yang pada akhirnlya akanl tercipta guru yang profesionlal danl menlghasilkan output siswa yang optimal baik skala lokal maupunl nlasional.

Hasil penlelitianl Trianla (2024). Hasil penlelitianl terdapat hublunlganl positif danl signlifikanl antara gaya kepemimpinanl partisipatif kepala sekolah kinlerja guru, Winldiawanl (2024) Hasil penlelitianl menlunjukkanl bahwa terdapat penlgaruh positif danl signlifikanl antara kepemimpinanl transfasional danl kinlerja guru, penlelitianl Riski. (2024). Terdapat penlgaruh yang signlifikanl antara gaya kepemimpinanl

transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Kecamatan Kota Juang dan penelitian Julikha (2024). Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja guru

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis uji-F maka variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lingsar Kabupaten Pesisir Selatan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika maka profesional guru, motivasi dan disiplin kerja guru SMA Negeri 2 Lingsar Kabupaten Pesisir Selatan harus betul-betul dapat dimiliki oleh semua guru di SMA Negeri 2 Lingsar Kabupaten Pesisir Selatan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh guru yang biasanya dipakai sebagai alasan penilaian terhadap guru. Kinerja guru yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh yang dilakukan (Wibisono, 2020) Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru secara bersama-sama dan secara parsial, (Hariningsih, Nuvia, 2020) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil pengujian motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, (Alhusaini, 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 3) ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dan penelitian (Sudirman, 2020) hasil analisis bahwa secara simultan signifikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Saran

1. Indikator yang dominan dari kinerja guru adalah proses pembelajaran dengan nilai sebesar 93,20%, pengalaman kerja memiliki indikator dominan tingkat pengetahuan dan keterampilan dengan nilai sebesar 91,40%, motivasi kerja memiliki indikator dominan pekerjaan itu sendiri dengan nilai sebesar 93,20% dan gaya kepemimpinan indikator dominan gaya kepemimpinan demokratis dengan nilai sebesar 93,40%.
2. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lingsar Kabupaten Pesisir Selatan
3. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lingsar Kabupaten Pesisir Selatan
4. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lingsar Kabupaten Pesisir Selatan

5. Variabel pengalaman kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 2 Lengayan Kabupaten Pesisir Selatan

Saran

- a. Bagi peneliti selanjutnya dengan fokus penelitian SMA Negeri 2 Lengayan Kabupaten Pesisir Selatan terhadap kinerja guru dapat membahas hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
- b. Untuk para peneliti selanjutnya, disarankan agar meningkatkan lagi ketelitian dalam SMA Negeri 2 Lengayan Kabupaten Pesisir Selatan dari perusahaan dan data penelitian yang telah dilakukan.
- c. Penelitian yang telah dilakukan ini dapat dijadikan sebagai bahan pengalaman dan pengetahuan, tanpa melupakan unsur nilai keahliannya, dalam penelitian dibidang ilmu manajemen Sumber daya manusia (SDM), khususnya penelitian mengenai pengaruh pengalaman kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2020. Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar. Jakarta: Rajawali
- Afanli, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafra Publishing
- Agus Wahyudi S. G., 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali. Cv NLoah Aletheia.
- Agussalim Manggulan, 2018. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Amir, Hamzah. 2019. Metode Penelitian & Pengembangan R&D. Yogyakarta: Literasi Nusantara
- BLusro 2020. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- BLonlita, R., & Silalahi, E. E. (2024). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Mengajar Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan PINK 03 Tamblun Selatan Bekasi. Negera: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi, 2(3), 46-58.
- Dunlia, Abdullh, dan Sasonlgo. 2018. Akuntansi Biaya . Salemba Empat
- Gitosudarmo dan Siagian. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Gitosudarmo, Indruyo. 2019. Manajemen Pemasaran. Edisi Kedua, Cetakan Keenam. Penerbit: BLPFE, Yogyakarta
- Hamali, Udayanto, 2018. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis BLisnli. Jakarta : P Gramedia Pustaka
- Hasibuan, H. M. 2019. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Julikha, P., Suratno, E., & Pasaribu, J. P. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. Journal of Trends Economics and Accounting Research, 4(4), 873-880
- Kamus Umum Bahasa Indonesia, 2016
- Malyana. Andasia. 2020 Pelaksanaan Pembelajaran Dengan Luring Dengan Metode Blimbingan Berkelanjutan Pada Guru Sekolah Dasar Di Teluk Betung Utara Bandar Lampung. Vol.2 No.1

- Manlgkunlegara A.A.A.P, 2019. *Manlagement Sumbler Daya Perusahaanl*. Remaja Rosdakarya Padanlg
- Manlullanlg, 2018, *Dasar_Dasar Manlajemenl danl penlilaianl guru*, Gadjah Mada Unliversity Press., BLulaksumur, Yogyakarta
- Maslinla, M., Kurnliawanl, M., & Lazuarlnl, S. (2024). Penlgaruh Kemampuanl Kerja Danl Penlgalamanl Kerja Terhadap Kinlerja Guru Di Yayasanl Ponldok Pesantrenl Inlsanlul Fitroh. *Jurnlal Review Penldidikanl danl Penlgajaranl (JRPP)*, 7(3), 6467-6473.
- NLikmat, Katarinla, 2022. *Manlajemenl Sumbler Daya Manlusia Danl Perilaku Organlisasi Penlgaruh Gaya Kepemimpinlanl Terhadap Kepuasanl Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Penlgemblanlganl Penldidikanl danl Penlelitianl Inldonesia
- Riski, D., Idris, J., & Marwanl, M. (2024). Penlgaruh Gaya Kepemimpinlanl Translformasionlal Kepala Sekolah, Disiplinl Kerja Danl Motivasi Kerja Terhadap Kinlerja Guru. *Hijri*, 13(1), 71-83
- Roblbinl & Judge. 2020. *Perilaku Organlisasi Edisi 16*. Jakarta. Salembla Empat
- Rusmanl. 2019. *Model-Model pemblelajaranl, Menlgemblanlgkanl Profesionlisme Guru*. Jakarta : Raja Grafinldo Persada
- Safitri danl Moekijat. 2019. *Manlajemenl Tenlaga Kerja danl Hublunlganl Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pionler Jaya, BLandunlg.
- Sartika 2018. *Manlajemenl Sumbler Daya Manlusia*. Jakarta; Penlerblit PT. BLumi Aksara.
- Sedarmayanlti. 2021. *Sumbler Daya Manlusia danl Produktivitas Kerja*. BLandunlg: Mandar Maju
- Sugiyonlo, 2021. *Metode Penlelitianl Kuanltitatif Kualitatif danl R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)*
- Supardi. 2019. “*Kinlerja Guru*”. Jakarta: PT Raja Grafinldo Persada.
- Trianla, L., Sariakinl, S., & Rahmatullah, R. (2024). Konlriblusi Gaya Kepemimpinlanl Partisipatif Danl Motivasi Kerja Terhadap Kinlerja Guru Sd NLegei Di Kecamatanl Inldrapuri Kablupatenl Aceh BLesar. *Visipenla*, 44-52
- UU Republiik Inldonesia NLo. 20 Tahunl 2003 tenltanlg Sisdiknlas Pasal 39 ayat (2),
- Widodo, 2021. *Manlajemenl Penlgemblanlganl Sumbler Daya Manlusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Winldiawanl, W., Hartinlah, S., & Hablibli, BL. (2024). Penlgaruh Kepemimpinlanl Translformasionlal danl Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kinlerja Guru di SD. *Journlal of Educationl Research*, 5(3), 2892-2903.
- Wirawanl, 2021 *Evaluasi Kinlerja Sumbler Daya Manlusia*. Jakarta: Salembla Empa
- Zaharuddinl, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinlanl & Kinlerja Organlisasi*. Pekalonlganl: PT. NLasya Expanldinlg Manlagementl.