

OPTIMALISASI KINERJA GURU MELALUI PERAN KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN MOTIVASI KERJA

Titin Kustini¹, Eka Suhardi¹, Ikhsan¹
Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan¹
Email : titin.kustini15@admin.sma.guru.belajar.id

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *Path Analysis* (analisis jalur) untuk mengetahui pengaruh antara variabel dan analisis SITOREM untuk menganalisis indikator variabel. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 28. Hasil penelitian menunjukkan: 1) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur ($\beta_{y1} = 0,202$); 2) terdapat pengaruh langsung positif tidak signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur ($\beta_{y2} = 0,049$); 3) terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur ($\beta_{y3} = 0,225$); 4) terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur ($\beta_{31} = 0,254$); 5) terdapat pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur ($\beta_{32} = 0,494$); 6) terdapat pengaruh tidak langsung positif kepemimpinan visioner terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan koefisien jalur ($\beta_{31}\beta_{y3} = 0,057$) pengaruh total sebesar 0,259; 7) terdapat pengaruh tidak langsung positif komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dengan koefisien jalur ($\beta_{32}\beta_{y3} = 0,111$) pengaruh total sebesar 0,049. Pada hasil analisis SITOREM menunjukkan terdapat 21 indikator yang perlu dipertahankan atau dikembangkan dan terdapat 5 indikator yang perlu di perbaiki. Sehingga implikasi dari penelitian ini adalah kinerja guru dapat meningkat dengan memperkuat kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal, dan motivasi guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Visioner, Komunikasi Interpersonal, dan Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Abstract

This research aims to determine the influence of visionary leadership, interpersonal communication, and work motivation on teacher performance. This quantitative study employs Path Analysis to examine the causal relationships among variables and the SITOREM model to analyze the indicators of each variable. Data analysis was conducted using SPSS version 28. The research results show: 1) there is a positive direct influence of visionary leadership on teacher performance with a path coefficient value ($\beta_{y1} = 0.202$); 2) there is a positive and insignificant direct effect of interpersonal communication on teacher performance with a path coefficient value ($\beta_{y2} = 0.049$); 3) there is a positive direct influence of work motivation on teacher performance with a path coefficient value ($\beta_{y3} = 0.225$); 4) there is a positive direct influence of visionary leadership on work motivation with a path coefficient value ($\beta_{31} = 0.254$); 5) there is a positive direct influence of interpersonal communication on work motivation with a path coefficient value ($\beta_{32} = 0.494$); 6) there is a positive indirect effect of visionary leadership on teacher performance through work motivation with a path coefficient ($\beta_{31}\beta_{y3} = 0.057$) a total effect of 0.259; 7) there is a positive indirect effect of interpersonal communication on teacher performance through work motivation with a path coefficient ($\beta_{32}\beta_{y3} = 0.111$) with a total effect of 0.049. The results of the SITOREM analysis show that there are 21 indicators that need to be maintained or developed and there are 5 indicators that need to be improved. So the implication of this research is that teacher performance can improve by strengthening visionary leadership, interpersonal communication and teacher motivation.

Keywords: Visionary Leadership, Interpersonal Communication, and Work Motivation, Teacher Performance.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan visioner sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan, bagaimana seorang kepala sekolah dapat mempengaruhi guru untuk melaksanakan visi sekolahnya. Motivasi kerja seorang guru sangat memengaruhi pencapaian tujuan

pendidikan. Selain motivasi dan kinerja guru, komunikasi merupakan faktor pendorong yang sangat penting yang membuat guru yakin akan tujuannya. Kepala sekolah harus mampu menjalin komunikasi interpersonal dengan seluruh elemen yang ada di sekolah. Posisi hasil belajar siswa di Indonesia saat ini kurang

menggembirakan. Hasil studi PISA (*Program for International Student Assessment*) tahun 2022 baru-baru ini diumumkan pada 5 Desember 2023, dan Indonesia berada di peringkat 68. Secara keseluruhan, hasil PISA 2022 dapat dikategorikan termasuk yang terendah [1].

Melihat dan mempertimbangkan hasil PISA tersebut, untuk mencapai peningkatan kinerja guru, berbagai pemangku kepentingan terus melakukan berbagai upaya. Melihat berbagai upaya strategi yang dipaparkan di atas, ternyata tidak banyak guru-guru yang mampu meningkatkan kinerjanya. Rendahnya kinerja guru mendapat perhatian dari peneliti yang telah melakukan survei di SMAN se-Kota Bekasi dengan responden sebanyak tiga puluh guru. Survei pendahuluan dilakukan pada bulan Desember tahun 2023 melalui penyebaran angket dengan responden guru. Permasalahan kinerja guru diatas diduga dipengaruhi oleh factor lainnya yang memiliki keterkaitan erat dalam kinerja guru yang lebih baik sebagai hasil dari kepemimpinan visioner kepala sekolah.

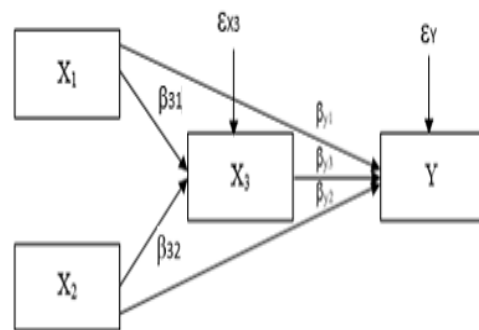
Masalah yang sudah lama terjadi di hampir semua sekolah adalah kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru seringkali tidak stabil yang berdampak pada penurunan kinerja guru. Kinerja merupakan suatu unjuk kerja berupa dalam menyelesaikan sebagai seorang guru dalam merencanakan, melaksanakan, evaluasi dan menilai pembelajaran [2], [3], [4], [5], [6], [7], [8], [9], [10], [11].

Mengingat pentingnya kinerja guru dalam memberikan dampak hasil kegiatan pembelajaran yang maksimal maka diperlukan penelitian lebih lanjut factor apa saja yang memberikan dukungan terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam hal ini peneliti tertarik dengan berbagai teori yang dikembangkan yaitu 3 faktor yang mendukung dalam kinerja guru dilihat dari organisasi dimana kepemimpinan visioner kepala sekolah, selanjutnya dari internal

guru yaitu komunikasi interpersonal dan motivasi kerja guru.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Jenis desain penelitian ini berfokus pada besarnya pengaruh antar variabel dengan menggunakan analisis jalur pada masing-masing variabel. Sedangkan untuk melihat mana indikator yang peril dipertahankan dan diperbaiki menggunakan analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory To Conduct Operation Research Education Management*) yang dinilai oleh pakar berdasarkan kriteria *cost*, *benefit*, *urgency* dan *importance* [12], [13], [14]. Adapun konstelasi penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Konstelasi antara variabel penelitian

Populasi penelitian ini seluruhnya terdiri dari guru berstatus PNS SMA Negeri di Wilayah Kota Bekasi sebanyak 508 guru yang tersebar pada 12 kecamatan dan 22 SMA berstatus negeri. Berdasarkan hasil *proporsional multistage random sampling* dengan perhitungan rumus Taro Yamane mana sampelnya didapat 156 orang guru. Instrumen yang digunakan adalah angket yang di isi oleh kepala sekolah menilai kinerja guru dan guru dimintai penilaiannya terhadap variabel kepemimpinan visioner, komunikais interpersonal dan motivasi kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan analisis data maka dilakukan uji persyaratan dimana semua data berdistribusi normal pada masing-

masing variabel penelitian dimana nilai siginifikansi >0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikai	Keputusan
$X_1 \rightarrow Y$	0,363	Normal
$X_2 \rightarrow Y$	0,340	Normal
$X_3 \rightarrow Y$	0,185	Normal
$X_1 \rightarrow X_3$	0,890	Normal
$X_2 \rightarrow X_3$	0,983	Normal

Selanjutnya dilakukan pengujian dalam model kausalitas yakni melakukan analisis jalur (*Path Analysis*) pada besarnya pengaruh langsung antar variabel bebas dan terikat.

Tabel 2. Koefisien Jalur dan Signifikansi

	β	Sig	Simpulan
β_{y1}	0,202	0,046	Signifikan
β_{y2}	0,049	0,654	Tidak Signifikan
β_{y3}	0,225	0,028	Signifikan
β_{X3X1}	0,254	0,001	Sangat signifikan
β_{X3X2}	0,494	0,000	Sangat signifikan
$\beta_{X3X1}X\beta_{y1}$	0,259	0,002	Sangat signifikan
$\beta_{X3X2}X\beta_{y2}$	0,160	0,001	Sangat signifikan

Persamaan regresi untuk variabel kinerja guru adalah:

$$\hat{Y} = 0,202X_1 + 0,049X_2 + 0,225X_3 + 0,82$$

Persamaan regresi untuk variabel motivasi kerja adalah:

$$X_3 = 0,254X_1 + 0,494X_2 + 0,53$$

Pengujian hipotesis maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh langsung terhadap variabel terikatnya kecuali pada pada hipotesis kedua dimana tidak terdapat pengaruh langsung yaitu komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. Untuk pengaruh tidak langsung juga sudah signifikan yang dimediasi oleh motivasi kerja.

Setelah mengetahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung pada masing-masing variabel penelitian selanjutnya adalah dengan melakukan analisis indikator yang digunakan SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation research in Education managemen*).

Adapun yang menjadi pertimbangan pakar adalah *cost*, *benefit*, *urgency* dan *importance* pada masing-masing indikator variabel penelitian. Urutan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja, kepemimpinan visioner dan komunikasi interpersonal. Selanjutnya dipetakan urutan indikator yang dipertahankan dan untuk diperbaiki berdasarkan tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis SITOREM

Urutan Prioritas Indikator Yang Akan Diperbaiki	Urutan Indikator Yang Dipertahankan/ dikembangkan
1 st Pengakuan dan penghargaan	1 st Lingkungan kerja yang nyaman
2 nd Pencapaian pribadi	2 nd Tanggung jawab
3 rd Pengambil Resiko	3 rd Keinginan untuk berkembang
4 th Kreatif	4 th Imbalan finansial
5 th Pelaksanaan pembelajaran	5 th Pencapaian hasil kerja
	6 th Kebijakan dan administrasi
	7 th Menggambarkan masa depan
	8 th Kreatif
	9 th Cerdas dalam pengetahuan
	10 th Pelatih
	11 th Agen perubahan
	12 th Pengambil resiko
	13 th Sikap positif
	14 th Keterbukaan
	15 th Sikap mendukung
	16 th Adanya umpan balik/feedback
	17 th Empati
	18 th Kesetaraan
	19 th Adanya pesan informasi yang disampaikan
	20 th Perencanaan pembelajaran
	21 th Evaluasi pembelajaran

Kepala sekolah adalah figur utama di sekolah. Gaya kepemimpinannya memiliki dampak yang sangat signifikan bahkan menentukan terhadap kemajuan sekolah [15], [16], [17], [18]. Kepala sekolah sebagai pemimpin visioner menerapkan beberapa kebijakan baru dan bahkan belum pernah diterapkan di sekolah manapun [19] Kemimpinan visioner juga dapat mengasah kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat berimbas pada baiknya kinerja [20]. Berdasarkan hal tersebut maka penting sekolah memiliki pimpinan yang memiliki sifat kepemimpinan visioner yang mampu

membawa sekolah ke arah yang lebih baik. Kaitanya dengan kinerja guru maka dengan kepemimpinan kepala sekolah yang visioner guru diharapkan akan mampu menerapkan hal-hal yang baru dalam memaksimalkan kualitas pembelajaran dalam hal ini misal menggunakan teknologi, *artificial intelegent*, dan simulasi pembelajaran yang terintegrasi dengan teknologi saat ini seperti aplikasi-aplikasi pembelajaran yang sudah ada. Dengan demikian kinerja guru diharapkan meningkat sehingga menghasilkan kualitas pembelajaran dan kualitas lulusan yang lebih baik.

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang paling ampuh dalam memersuasi orang untuk mengubah sikap, opini, perilaku komunikasi dan jika dilakukan secara tatap muka langsung akan lebih intensif [21], [22], [23] Sebagai seorang guru hendaknya kita dapat memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mengapa hal ini diperlukan karena guru akan bersinggungan dengan berbagai stakeholder sekolah baik itu guru rekan sejawat, kepala sekolah, siswa dan orang tua/ wali siswa. Dengan memiliki komunikasi yang cakap maka akan menunjang kinerjanya sebagai seorang guru. Menjani bagian penting bagi guru untuk terus mengembangkan kemampuan komunikasinya dengan baik sehingga manfaat dari komunikasi yang baik terhadap siswa, terhadap kepala sekolah, terhadap guru dan rekan sejawat menjadi penting dan tidak terciptanya konflik karena masalah kurangnya komunikasi.

Motivasi merupakan pendorong utama bagi seorang guru untuk senantiasa mengasah kompetensinya. Motivasi yang kerja yang baik bagi guru akan memberikan dampak pada baiknya guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru [24], [25], [26]. Salah satu faktor krusial yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena ingin memenuhi kebutuhannya [27] Apa yang menyebabkan seseorang bermotivasi kerja antara lain kebutuhan prestasi, kebutuhan

afiliasi dan kebutuhan kekuasaan [28]. Menjadi bagian penting bagi guru untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja. Untuk ASN diharapkan dengan berbagai apresiasi dari pemerintah saat ini dengan diberikannya sertifikasi guru dimana nominalnya satu kali gaji mampu meningkatkan motivasi kerja guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran bagi siswa.

Banyak faktor yang dapat memberikan dampak baik dalam optimisasi kinerja guru. Seperti dalam penelitian ini membahas bagaimana dampak dari penguatan kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja guru. Dari masing-masing variabel tersebut ternyata ada indikator yang perlu untuk dipertahankan dan indikator yang perlu diperbaiki. Dari variabel motivasi kerja ini merupakan variabel eksogen yang memiliki pengaruh paling besar dan terdapat 2 indikator diperbaiki dan 6 indikator yang dipertahankan. Selanjutnya untuk kontribusi kedua yaitu variabel kepemimpinan visioner dimana terdapat 2 indikator yang diperbaiki dan 6 indikator yang dipertahankan. Selanjutnya untuk variabel komunikasi interpersonal semua indikator harus dipertahankan atau dikembangkan. Sedangkan untuk variabel kinerja guru terdapat 1 indikator yang diperbaiki dan 2 indikator yang dipertahankan.

Diharapkan dengan strategi dan cara yang tepat dalam meningkatkan kinerja guru maka perlu diperhatikan indikator mana saja yang perlu diperbaiki dan mana indikator yang dipertahankan pada masing-masing variabel sehingga mampu meningkatkan kinerja guru dengan baik khususnya di SMA Negeri yang ada di Kota Bekasi.

SIMPULAN

Kinerja guru menjadi bagian penting dalam keberhasilan kegiatan pembelajaran dan akan berdampak pada reputasi kepala sekolah dan sekolah itu sendiri. Hasil

menunjukkan total ada 21 indikator yang dipertahankan dalam variabel penelitian dan terdapat 5 indikator yang perlu dipertahankan. Atas dasar itu maka diharapkan upaya peningkatan kinerja guru yang dikuatkan dengan variabel kepemimpinan visioner, komunikasi interpersonal dan motivasi kerja dapat memberikan dampak besar dalam optimalisasi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Munakib, M. Riyad, T. Abdullah, and E. Suhardi, "Measuring the effectiveness of school operational assistance: The context, input, process, and product (CIPP) model," *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, vol. 12, no. 3, pp. 412–429, 2020.
- [2] B. Ngwenya and T. Pelsler, "Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe," *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 46, pp. 1–12, 2020, doi: 10.4102/sajip.v46i0.1781.
- [3] S. Widagdo, M. A. Mauliyda, and E. R. Kholifah, *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja dan Kepemimpinan: Optimalisasi Peningkatan Kinerja Guru*. Jember: Mandala Press, 2020.
- [4] H. Hafidulloh, S. N. Iradawaty, and M. Mochklas, *Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru*. Sleman, Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- [5] S. Joen, P. Purnamawati, and A. Amiruddin, *Kinerja Guru: Pendekatan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru*. Palu, Sulawesi Tengah : Magama, 2022.
- [6] I. Romawanti, F. L. Alviana, A. Zahro, and A. E. Anggraini, "Peran penilaian kinerja guru: Upaya meningkatkan kompetensi pedagogik guru MI Perwanida," *CENDEKIA*, vol. 17, no. 1, pp. 85–94, 2023, doi: 10.30957/cendekia.v17i1.805.
- [7] S. Sukamsinah, S. Supriyoko, and R. Rejokirono, "Pengaruh kompetensi pedagogik guru, supervisi akademik kepala sekolah, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru," *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, vol. 9, no. 1, pp. 90–108, 2023.
- [8] M. Masrum, *Kinerja Guru Profesional*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2021.
- [9] M. Muspawi, "Strategi peningkatan kinerja guru," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi (JUIBJ)*, vol. 21, no. 1, p. 101, Feb. 2021, doi: 10.33087/jiubj.v21i1.1265.
- [10] M. Munawir, A. Yasmin, and A. J. Wadud, "Memahami penilaian kinerja guru," *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, vol. 8, no. 1b, pp. 627–634, Apr. 2023, doi: 10.29303/jipp.v8i1b.1237.
- [11] R. R. Lubis, F. Amelia, E. Alvionita, I. E. Nasution, and Y. H. Lubis, "Peran guru penggerak dalam meningkatkan pemerataan kualitas kinerja guru," *Jurnal at-Tadbir: Media HUKUM dan Pendidikan*, vol. 33, no. 1, pp. 70–82, 2023.
- [12] S. Setyaningsih, *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM*. Bandung: Alfabeta, 2020. [Online]. Available: www.cvalfabeta.com
- [13] U. Hakim, S. Setyaningsih, E. Suhardi, B. Tunas, and M. Riyad, "Improving teacher performance through Strengthening organizational climate, serving leadership and compensation (empirical study using Correlational approach and sitorem analysis on Public elementary school teachers in Bekasi city)," *Psychol Educ*, vol. 57, no. 9, pp. 4585–45971, 2020, [Online]. Available: www.psychologyandeducation.net
- [14] A. Sunaryo, S. Hardhienata, E. Suhardi, E. Norman, and F. Salistia, "Improving teacher performance through strengthening transformational

- leadership, pedagogical competence and organizational commitment (empirical study using correlational approach and sitorem analysis in paud teachers in Bogor city, West Java Province),” *PalArch's (Journal Of Archaeology Of Egypt/ Egyptology)*, vol. 17, no. 6, pp. 7795–7803, 2020.
- [15] H. Hermawan, H. Hariri, R. Riswandi, and R. Rini, “Kepemimpinan visioner dalam peningkatan mutu sekolah,” *PARAMUROBI: JURNAL PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, vol. 7, no. 1, pp. 178–186, 2024, doi: 10.32699/paramurobi.v7i1.7114.
- [16] R. Sya'diyyah, E. Prihatin, A. Abubakar, and D. Nurdin, “Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Visioner dan Gaya Kepemimpinan Transformasional di SMP Annihayah Karawang,” *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, vol. 7, no. 2, p. 232, 2024, doi: 10.17977/um027v7i22024p232.
- [17] S. L. Gaol, R. Sihombing, and E. J. Manullang, “Peran Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pengelolaan Sekolah Di SMA Swasta Dharma Bhakti Siborongborong Tahun 2023,” *Tri Tunggal: Jurnal Pendidikan Kristen dan Katolik*, vol. 2, no. 2, pp. 272–279, 2024, doi: 10.61132/tritunggal.v2i2.300.
- [18] S. Rahayu, “Komunikasi Interpersonal kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja organisasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kepuasan kerja guru sekolah menengah pertama,” *Manajemen Pendidikan*, vol. 12, no. 1, pp. 73–84, 2017, doi: 10.23917/jmp.v12i1.2977.
- [19] N. Fahma, A. A. S. Kusuma, H. J. P. B. Soemardjoko, and S. Narimo, “Strategi perubahan inovatif dalam kepemimpinan visioner kepala sekolah Muhammadiyah,” *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, vol. 9, no. 3, pp. 1345–1350, 2024, doi: 10.51169/ideguru.v9i3.975.
- [20] M. T. Sutjjanus, Y. Palumian, and W. L. Sahetapy, “Kepemimpinan visioner dalam membentuk loyalitas dan kepuasan kerja karyawan di Kota Makassar,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, vol. 2, no. 1, pp. 315–326, 2024, doi: 10.24034/jimbis.v2i1.5969.
- [21] W. Cahyoseputro, L. T. Juliawati, and E. Rokhaminawanti, “Pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan di hotel Intercontinental Midplaza Jakarta,” *Sebatik*, vol. 25, no. 2, pp. 537–544, 2021, doi: 10.46984/sebatik.v25i2.1468.
- [22] F. Presilawati and M. Martunisu, “Pengaruh komunikasi interpersonal, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Bupati Aceh Selatan,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, vol. 14, no. 1, pp. 17–33, 2024, doi: 10.37598/jimma.v14i1.2043.
- [23] M. A. Dwiayuni, “Keterampilan komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam perspektif manajemen perubahan,” *Ilmu Pendidikan (Jurnal Kajian Teori dan Praktik Kependidikan)*, vol. 4, no. 2, pp. 55–66, 2019, doi: 10.17977/um027v4i22019p055.
- [24] S. Umami, B. Lian, and M. Missriani, “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja,” *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, vol. 6, no. 1, pp. 52–56, 2020, doi: 10.31851/jmksp.v6i1.3961.
- [25] K. Ranganatha, J. N. Yunus, and S. Divya, “Amalan kepemimpinan autentik guru besar dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja dan komitmen guru-guru sekolah rendah di Negeri Pulau Pinang,” *Muallim Journal of Social Science and Humanities*, vol. 7, no. ` , pp. 133–144, Jan. 2023, doi: 10.33306/mjssh/230.
- [26] R. Noviyanti, *Peningkatkan Keinovatifan Guru melalui Penguatan*

Motivasi Berprestasi, Kerjasama Kelompok, dan Iklim Organisasi. Malang: Media Nusa Creative, 2022.

- [27] M. D. Abadi and A. Taufiqurrahman, "Fleksibilitas kerja, insentif, dan motivasi kerja terhadap kinerja driver Grabkibe Lamongan," *Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*, vol. 40, no. 1, pp. 30–40, 2023, doi: 10.58906/melati.v40i1.97.
- [28] M. Mulyanto and L. C. Nawangsari, "Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan kontrak di Politeknik Negeri Jakarta Depok Jawa Barat," *Ekonomi & Bisnis*, vol. 19, no. 1, pp. 1–10, 2020, doi: 10.32722/eb.v19i1.3007.