



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Tambun Selatan

Rafi Alif Aulya

ralif5899@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Jhonni Sinaga

jhonni.sinaga@dsn.ubharaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Supriyanto

supriyanto@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *ralif5899@gmail.com*

Abstrak. *This study aims to determine the influence of leadership style, work motivation, and work environment on teacher performance at SMAN 8 Tambun Selatan, both partially and simultaneously. The background of this research is based on the crucial role of teachers in improving the quality of education, as well as the observed variations in teacher performance that are presumed to be influenced by school leadership, individual motivation, and the working environment. This research employs a quantitative approach using a survey method. The population consists of all 40 teachers at SMAN 8 Tambun Selatan, and the sampling technique used is total sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that: (1) leadership style have a significant effect on teacher performance when tested partially; (2) work motivation has a positive and significant effect on teacher performance; (3) the work environment does not significantly affect teacher performance; and (4) simultaneously, leadership style, work motivation, and work environment significantly influence teacher performance. The findings imply that increasing work motivation is a key factor in enhancing teacher performance, while leadership style and work environment require further optimization to comprehensively support performance.*

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Teacher Performance, Multiple Linear Regression*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Tambun Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Latar belakang penelitian ini dilandasi oleh pentingnya peran guru dalam meningkatkan mutu pendidikan serta adanya fenomena perbedaan kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, tingkat motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 8 Tambun Selatan sebanyak 40 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial; (3) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial; dan (4) secara simultan, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan motivasi kerja menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja guru, sementara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perlu dioptimalisasi lebih lanjut agar mendukung kinerja secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru, Regresi Linier*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi pendidikan berperan strategis dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga, terutama di tengah tantangan globalisasi yang menuntut daya saing tenaga pendidik dan staf administratif. Fokus MSDM tidak hanya mencakup rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, tetapi juga peningkatan kualitas kerja, pembentukan budaya organisasi, serta motivasi karyawan untuk mencapai tujuan pendidikan (Hadiati et al., 2025). Implementasi strategi MSDM yang efektif memungkinkan terciptanya lingkungan kerja kondusif yang mendukung pertumbuhan, inovasi, dan pencapaian kinerja optimal. Pendidikan, sebagai pilar utama pembangunan sumber daya manusia berkualitas, menempatkan guru sebagai fasilitator pembelajaran yang berperan krusial dalam keberhasilan proses belajar mengajar. Namun, keberhasilan ini tidak hanya ditentukan oleh kompetensi guru, melainkan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah yang mampu membangun motivasi, disiplin, dan kinerja tenaga pendidik (Nurhayati & Rosadi, 2022). Fenomena di SMAN 8 Tambun Selatan menunjukkan adanya disparitas kinerja guru, di mana sebagian guru menunjukkan dedikasi tinggi, sementara sebagian lainnya menghadapi penurunan motivasi, keterlambatan tugas, dan kurangnya inovasi dalam pembelajaran, sehingga menjadi fokus utama untuk perbaikan kinerja pendidik di sekolah tersebut.

Hasil wawancara awal dengan guru di SMAN 8 Tambun Selatan menunjukkan adanya dugaan bahwa perbedaan kinerja guru dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan, baik partisipatif, otoriter, maupun transformasional, berperan penting dalam membentuk semangat dan loyalitas guru. Tingkat motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beban administratif yang dapat menghambat kreativitas guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, faktor lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan fisik, hubungan sosial antar rekan, serta ketersediaan fasilitas turut menentukan produktivitas guru. Kinerja guru, yang tercermin dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi personal, tetapi juga oleh dukungan eksternal, khususnya melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif (Azzahra & Prayogi, 2025; Apriliani, 2024).

Produktivitas kerja mencerminkan potensi yang dapat dikembangkan melalui rangkaian kegiatan terorganisir untuk meningkatkan kualitas hidup individu maupun kelompok (Setyorini et al., 2021). Peningkatan kinerja organisasi menuntut pemilihan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan serta penerapan manajemen kinerja yang efektif (Hadiati et al., 2025). Dalam konteks pendidikan, gaya kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi guru, menciptakan lingkungan kerja kondusif, dan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja (Haryanto, n.d.). Tipe kepemimpinan yang umum di sekolah meliputi transformasional, transaksional, demokratis, dan otoriter, yang masing-masing memiliki dampak berbeda terhadap kinerja guru (Supriyanto, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam; Luh & Arisucipta (2024) menemukan pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, sedangkan Fauzia (2022) menyatakan sebaliknya. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan, sebagai kemampuan untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan menuju tujuan bersama, menjadi faktor sentral dalam membentuk motivasi serta kinerja organisasi (Sinaga, 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada visi, inspirasi, dan dukungan, berdampak positif terhadap kinerja guru karena mampu membangun komunikasi yang efektif dan memotivasi pengembangan profesional (Sari & Nugroho, 2021). Sebaliknya, kepemimpinan otoriter yang dominan pada kontrol cenderung

menurunkan semangat kerja dan kreativitas guru. Temuan wawancara awal di SMA Negeri 8 Tambun Selatan juga menunjukkan kecenderungan gaya kepemimpinan otoriter, di mana sebagian guru merasa kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, meskipun ketegasan kepala sekolah diakui meningkatkan kedisiplinan. Selain itu, kepemimpinan transaksional yang berbasis reward dan punishment dinilai efektif dalam menjaga disiplin namun berpotensi menurunkan kreativitas dalam jangka panjang (Rahmawati, 2020). Sebaliknya, kepemimpinan demokratis yang memberikan ruang partisipasi guru dalam pengambilan keputusan terbukti meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap sekolah (Putra & Dewi, 2024).

Guru memiliki peran strategis dalam mencetak generasi berkualitas, sehingga kinerja guru yang optimal berpengaruh langsung terhadap keberhasilan pembelajaran dan prestasi siswa. Namun, hasil wawancara awal menunjukkan masih terdapat guru yang kinerjanya terbatas pada tugas rutin tanpa inovasi maupun partisipasi aktif dalam pengembangan sekolah. Penelitian terdahulu mengidentifikasi bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor seperti motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja (Daud & Aprilio, 2025). Motivasi kerja, sebagai dorongan internal, mendorong guru untuk bekerja lebih inovatif, berkomitmen tinggi, dan merasa puas dengan pekerjaannya (Putri et al., 2025). sejumlah guru mengaku motivasi mereka menurun akibat minimnya penghargaan, ketidakjelasan jenjang karier, serta tingginya beban administrasi, yang pada akhirnya menghambat optimalisasi kinerja mereka.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Suprianti et al., 2025), meskipun temuan lain menyatakan hasil yang berlawanan (Mahrizal, 2019). Perbedaan temuan ini menegaskan adanya research gap yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan faktor kontekstual seperti beban administrasi, jenjang karier, dan sistem penghargaan. Guru dengan motivasi rendah cenderung menunjukkan kinerja kurang optimal, misalnya keterlambatan administrasi, minimnya inisiatif mengajar, dan rendahnya interaksi dengan siswa (Putri et al., 2025). Upaya peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian insentif, penghargaan, serta program pengembangan profesional, yang terbukti mampu meningkatkan semangat kerja guru hingga 30% (Daud & Aprilio, 2025). Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga berperan signifikan dalam memengaruhi kinerja guru. Lingkungan yang kondusif, baik dari segi fisik maupun sosial, seperti dukungan atasan, fasilitas memadai, dan hubungan interpersonal yang harmonis, berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas guru (Daud & Aprilio, 2025). Namun, wawancara awal menunjukkan adanya ketegangan antar rekan kerja di SMAN 8 Tambun Selatan yang menghambat komunikasi dan kolaborasi. Beberapa studi menemukan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Roni, 2023), tetapi penelitian lain mengungkapkan hasil yang tidak signifikan (Fauzia, 2022), sehingga masih terdapat ruang untuk penelitian lebih lanjut. Peran kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung melalui kepemimpinan yang komunikatif dan suportif guna meningkatkan motivasi serta efektivitas kerja guru (Putri et al., 2025).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di sekolah. Kedua, Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Ketiga, Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah. Keempat, Mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja guru merujuk pada kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien, mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran, sekaligus peran mereka dalam membina peserta didik dan mendukung lingkungan sekolah. Menurut Daud & Aprilio (2025), kinerja guru terlihat dari pelaksanaan tugas utama, seperti mengajar, mendidik, membimbing, menilai siswa, serta menjalankan tugas tambahan di sekolah, yang diukur berdasarkan kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai standar nasional pendidikan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri yang mencerminkan cara berinteraksi dengan bawahan serta mempengaruhi efektivitas pencapaian tujuan. Menurut GreatNusa (2023), gaya kepemimpinan berperan dalam penerapan rencana dan strategi, sekaligus memperhatikan harapan pemangku kepentingan serta kesejahteraan anggota tim.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Dalam organisasi, motivasi memiliki peran penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas dan kepuasan kerja. Lestari & Yulianingsih (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan hasil kombinasi faktor psikologis dan lingkungan kerja yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Lingkungan yang baik mampu menciptakan kenyamanan, meningkatkan semangat kerja, serta berdampak positif terhadap kinerja. Ramadhani & Nugroho (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun non-fisik yang berperan penting dalam menciptakan keselamatan, kenyamanan, dan hubungan kerja yang harmonis.

Hipotesis

H1 Diduga terdapat dampak gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja guru (Y)

H2 Diduga terdapat dampak motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y)

H3 Diduga terdapat dampak lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja guru (Y)

H4 Diduga terdapat dampak gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) bersama – sama (saca simultan) terhadap kinerja guru (Y)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain survei kausalitas, bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Tambun Selatan. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah tersebut, berjumlah 40 orang, yang terdiri dari 16 guru berstatus PNS dan 24 guru non-PNS. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner yang disebarakan kepada responden, didukung dengan wawancara untuk memperkaya temuan. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan statistik

deskriptif dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS, guna menguji hipotesis serta mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen sekolah, seperti jumlah guru dan profil institusi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.29191202
Most Extreme Differences	Absolute		.099
	Positive		.068
	Negative		-.099
Test Statistic			.099
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.398
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.385
		Upper Bound	.411

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.

berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan untuk analisis statistik parametrik selanjutnya.

Analisis Linear Berganda

Tabel 2 Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4.718	2.221		2.125
	X1	-.116	.057	-.133	-2.032
	X2	.623	.180	.625	3.464
	X3	.309	.169	.328	1.831

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan pada Tabel diatas, diperoleh persamaan regresi

$$Y = 4,718 - 0,116X_1 + 0,623X_2 + 0,309X_3 + e.$$

Persamaan ini mengindikasikan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai nol, maka kinerja guru (Y) diperkirakan bernilai 4,718 satuan. Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan bernilai -0,116, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja guru sebesar 0,116 satuan. Meskipun hasil uji t menunjukkan signifikansi 0,050, nilai ini berada tepat pada batas kritis sehingga pengaruhnya dapat dikategorikan lemah namun tetap signifikan. Selanjutnya, variabel motivasi kerja memiliki koefisien 0,623 dengan nilai signifikansi 0,001 (< 0,05), menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga motivasi kerja dapat dianggap sebagai faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Sementara itu, variabel lingkungan kerja memiliki koefisien 0,309 dengan nilai signifikansi 0,075 (> 0,05), yang berarti meskipun pengaruhnya positif, secara statistik variabel ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis Statistik

Uji T

Tabel 3 Tabel 4.14 Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.718	2.221		2.125	.041
	X1	-.116	.057	-.133	-2.032	.050
	X2	.623	.180	.625	3.464	.001
	X3	.309	.169	.328	1.831	.075

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada ketiga variabel terhadap variabel kinerja guru, diperoleh temuan sebagai berikut. Pertama, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar $-2,032$ yang lebih besar dari t tabel $2,024$ dengan nilai signifikansi $0,050$ sama dengan $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, meskipun pengaruhnya bersifat marginal. Kedua, variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar $3,464$ yang lebih besar dari t tabel $2,024$ dengan nilai signifikansi $0,001$ ($< 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru. Ketiga, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $1,831$ yang lebih kecil dari t tabel $2,024$ dengan nilai signifikansi $0,075$ ($> 0,05$), sehingga hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak.

Uji F

Tabel 4 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.683	3	126.228	69.811	<.001 ^b
	Residual	65.092	36	1.808		
	Total	443.775	39			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil analisis pada tabel tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001$ yang lebih kecil dari $0,05$ serta nilai F hitung sebesar $69,811$ yang lebih besar dari F tabel $2,866$. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.853	.841	1.345

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16, diperoleh nilai R sebesar $0,924$ yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). Nilai R Square sebesar $0,853$ mengindikasikan bahwa $85,3\%$ variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel

independen tersebut secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 14,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selanjutnya, nilai Adjusted R Square sebesar 0,841 mengonfirmasi bahwa model regresi tetap stabil setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, sehingga tidak terjadi overfitting. Nilai Standard Error of the Estimate sebesar 1,345 juga menunjukkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif rendah, yang berarti model regresi memiliki kemampuan prediktif yang baik dalam menjelaskan kinerja guru.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki kontribusi berbeda terhadap kinerja guru di SMAN 8 Tambun Selatan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan namun bersifat marginal, mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas kepemimpinan agar dampaknya lebih optimal. Motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan motivasi dapat menjadi fokus utama untuk memperkuat kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dalam konteks penelitian ini, yang menunjukkan adanya faktor lain di luar variabel tersebut yang lebih dominan memengaruhi kinerja guru. Namun, ketika diuji secara simultan, ketiga variabel ini bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, menegaskan bahwa kombinasi aspek kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan tetap penting dalam membentuk kinerja tenaga pendidik secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ayubi, S., Muhammad Yuliansyah, & Hengki, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Abad 21, Budaya Mutu Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Bakumpai Kabupaten Barito Kuala. *Journal Of Innovation Research And Knowledge*, 3(3), 513–524. <https://doi.org/10.53625/Jirk.V3i3.6328>
- Arr, T. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Amerta Jasa Sejahtera. *Xv*(2), 81–88.
- Azizah, N., & Sibarani, A. P. T. H. S. (2021). Komunikasi Organisasi: Kepemimpinan Dan Gaya Kepemimpinan. 1–11.
- Azzahra, N. ., Awaluddin, A., & Prayogi, O. . (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru Di Smpn 7 Medan. *J-Ceki : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 2086–2100. <https://doi.org/10.56799/Jceki.V4i2.7506>
- Dina Rahmawati 1) , Sutarno 2), E. W. 3). (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Islam 1 Surakarta. 3, 498–504.
- Fauzia, A. (2022). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen E-Issn: 2461-0593*. 2009.
- Hadiati, E., Azizah, A. N., Fadlillah, Z. M., & Nurpadilah, V. (2025). Analisis pekerjaan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompeten. 4(3), 568-574
- Haryanto,D,(2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta
- Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Mediasi Motivasi Intrinsik Pendahuluan. 02(03), 75–81.
- Janty Wattimena, Yari Dwikurnianingsih, A. S. (2024). Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Kabupaten Jayapura Janty Wattimena , Yari Dwikurnianingsih , Agus Sugiarto 370 | *Jurnal Consilium (Education And Counseling Journal) Pendahuluan Pendidikan Memainkan Peran Yang Penting Dalam Pengembangan Sumber Daya Manus*. 370–379.

- Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (Iicls) Page 424. (2025). 6(3), 424–435.
- P. G., Kustanto, H., Haryanto, E., Pendidikan, M. M., & Jambi, U. (2022). Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan. 4(1), 63–69.
- Kristiani, S., Fitria, H., Guru, K., & Kerja, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. 6(14), 14064–14071.
- Kustanto, H., Muazza, M., Haryanto, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan 4(1)
- Luh, N., & Arisucipta, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 3 Denpasar. 4(4), 685–694.
- Lunevich, L. (2024). Critical Digital Pedagogy And Innovative Model , Revisiting Plato And Kant: An Environmental Approach To Teaching In The Digital Era. 2011–2024. <https://doi.org/10.4236/Ce.2021.129154>
- Maharani, Y., Hidayat, A., & Rianti, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Dan Kinerja Guru Di Sdn 007 Mayangsari The Influence Of The Democratic Leadership Style Of The Principal On Teacher Discipline And Performance At Sdn 007 Mayangsari. November, 7510–7519.
- Masrum, M. (2021). Kinerja Guru Profesional.
- Meinar Widyanigshih, Sri Haryani (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Moderasi. 09(C).
- Muh. Zulkifli Hamid1, Muh. Asdar2, A. R. (2022). Journal Of Business Issues. 1(2), 177–187.
- Munawir, Fitrianti., Y, Anisa, Eka., Nur. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. Jurnal Pendidikan Guru, 3(1) 8-14
- Nurhayati, N., & Imron Rosadi, K. (2022). Determinasi Manajemen Pendidikan Islam: Sistem Pendidikan, Pengelolaan Pendidikan, Dan Tenaga Pendidikan (Literatur Manajemen Pendidikan Islam). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 451–464.
- Putra, R. D., & R, K. S. B. (2024). Seiko : Journal Of Management & Business Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi Kerja , Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Guru Di Sdn Aren Jaya 18 Kota Bekasi. 7(2), 210–222.
- Rachman, A. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Issue January).
- Rahmawati, D., Sutarno, S., & Widajanti , E. . (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Islam 1 Surakarta. Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi, 3(1), 498–504 . Retrieved From <https://jurnal.anfa.co.id/index.php/mufakat/article/view/2276>
- Ramadhan, K. (2021). Pemanfaatan Data Sekunder Untuk Penelitian Skripsi. Palu.
- Redy Saputra, M, Sri Rahma Putri, Seveni Santi, & Yass Andria. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Basa Ampek Balai. Edu Research, 6(1), 424-435. <https://doi.org/10.47827/Jer.V6i1.544>
- Roni, A. (2023). Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Generasi Rabbani Muara Enim. 02(02), 972–976.
- Setyorini, W., Khotimah, S., Rafi'i, M., (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Master Print Pangkalan Bun

- Sinaga Jhonni. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi Dan Ilmu Sosial (Jkis), 1(4), 160.
<https://Dinastires.Org/Jkis/Article/View/287/245>
- Sri Kartika Sari Antariksa. (2020). Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia. 15(1), 67–77.
- Suprianti, E., Nurmaya, E., Hidayat, A. C., & Dahlan, U. A. (2025). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Smk Negeri 2 Depok Sleman Yogyakarta). 5, 5978–5990.
- Triyana, A., Karmila, M., Barlian, B., Jalan, A., No, P., Tawang, K., Tasikmalaya, K., & Barat, J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sman 6 Tasikmalaya Universitas Perjuangan , Indonesia 4(4).
- Zubair, A (2022). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru.
- SUPRIYANTO, S., Wardhana, A. K., Utomo, K. P., & Lestiowati, R. (2021). Dampak Kepemimpinan Transformatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen. *Jurnal Administrasi Kantor*, 9, 23-36.