

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

Darniati^{1✉}, Ansar², Piter Tiong³

^{1,2,3}Program Pascasarjana, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makassar

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah guru-guru yang mengajar pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani yang ditentukan sebanyak 135 guru. Teknik pengumpulan data dengan melalui kuesioner, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji analisis jalur. Hasil temuan empirik bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji sobel test maka diperoleh temuan penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Kata kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of principal leadership and teacher welfare on teacher performance through work motivation in several elementary schools in Bontocani District, Bone Regency. The population of this study was 135 teachers at several elementary schools in Bontocani District. Data collection techniques used questionnaires, observation, and documentation. Data analysis used path analysis. Empirical findings indicate that principal leadership has a positive and significant effect on work motivation. Teacher welfare has a positive and significant effect on work motivation. Principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance. Teacher welfare has a positive and significant effect on teacher performance. Work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. The Sobel test results indicate that principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance through work motivation. Work motivation can mediate the influence of welfare on teacher performance in several elementary schools in Bontocani District, Bone Regency.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Welfare, Work Motivation, and Teacher Performance

Copyright (c) 2026 Darniati

✉ Corresponding author :

Email Address : darniati010791@gmail.com

PENDAHULUAN

Pendidikan dasar memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas sumber daya manusia sejak dini. Dalam proses tersebut, guru menjadi aktor utama yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai mutu pendidikan di sekolah. Kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor organisasi dan

psikologis. Salah satu faktor yang berperan penting adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab dalam mengarahkan, membina, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan semangat kerja, memberikan motivasi, serta mendorong guru untuk bekerja secara profesional. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang optimal dapat berdampak pada rendahnya kinerja guru.

Selain kepemimpinan, kesejahteraan guru juga menjadi faktor yang tidak kalah penting. Kesejahteraan mencakup aspek finansial maupun non-finansial yang berpengaruh terhadap kepuasan dan semangat kerja guru. Guru yang merasa sejahtera cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Namun, dalam kenyataannya masih terdapat guru yang menghadapi keterbatasan kesejahteraan, yang berpotensi menurunkan motivasi kerja.

Motivasi kerja menjadi variabel penting yang menjembatani pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Guru dengan motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, memiliki tanggung jawab yang besar, serta berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal.

Di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, masih ditemukan variasi kinerja guru yang diduga dipengaruhi oleh perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah, tingkat kesejahteraan yang diterima, serta motivasi kerja guru. Kondisi ini menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, motivasi kerja, dan kinerja guru. Penelitian dilaksanakan pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada sekolah dasar di wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode **purposive sampling**, dengan kriteria guru yang aktif dalam proses pembelajaran dan terlibat dalam kegiatan akademik sekolah. Jumlah sampel disesuaikan dengan ketentuan analisis statistik yang digunakan.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel independen: kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru
2. Variabel intervening: motivasi kerja
3. Variabel dependen: kinerja guru

Teknik analisis data menggunakan **analisis jalur (*path analysis*)** dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Uji hipotesis dilakukan melalui uji signifikansi dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Kode Item	Pernyataan	Batas Nilai Valid	Koefisien Korelasi	Ket.
KP.1	Kepala sekolah menjadi teladan bagi guru dan staf dalam sikap serta perilaku sehari-hari.	0,169	0,823	Valid
KP.2	Kepala sekolah memiliki pengetahuan yang luas terkait manajemen pendidikan dan kurikulum.	0,169	0,696	Valid
KP.3	Kepala sekolah menjadikan visi misi sebagai pedoman utama dalam membuat kebijakan dan program sekolah.	0,169	0,769	Valid
KP.4	Kepala sekolah mempertimbangkan masukan dari guru guru sebelum mengambil keputusan penting terkait dengan sekolah.	0,169	0,616	Valid
KP.5	Kepala sekolah selalu menjalin kerja sama dan komunikasi yang harmonis dengan para guru dan staf dalam mencapai tujuan sekolah	0,169	0,653	Valid
KG.1	Saya merasa mendapatkan kompensasi (gaji dan tunjangan) yang adil dan sesuai untuk beban kerja serta tanggung jawab saya sebagai guru.	0,169	0,901	Valid
KG.2	Saya mampu mengelola stres dan tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan di sekolah secara efektif.	0,169	0,854	Valid
KG.3	Saya merasa memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mengajar di sekolah.	0,169	0,873	Valid
KG.4	Saya memiliki hubungan yang positif dan suportif dengan rekan-rekan guru di sekolah.	0,169	0,702	Valid
MK.1	Saya merasa memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi jabatan di sekolah ini.	0,169	0,759	Valid
MK.2	Saya merasa nyaman dan senang dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sebagai guru di sekolah ini	0,169	0,685	Valid
MK.3	Sistem penghargaan di sekolah ini memotivasi saya untuk berprestasi lebih baik.	0,169	0,854	Valid
MK.4	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh atas keberhasilan akademik dan perkembangan siswa di bawah bimbingan saya.	0,169	0,865	Valid
KGU.1	Saya mempersiapkan materi Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dengan baik sebelum mengajar	0,169	0,813	Valid
KGU.2	Saya menggunakan metode mengajar yang menarik dengan melakukan diskusi, tanya jawab dan lain lain sehingga memotivasi siswa selama pembelajaran berlangsung	0,169	0,829	Valid
KGU.3	Saya melakukan hasil evaluasi kepada siswa dengan menggunakan berbagai teknik penilaian melalui pemberian tes dan tugas-tugas untuk mengetahui hasil pekerjaan siswa	0,169	0,650	Valid

Sumber: Pengolahan kuesioner, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 1, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan **valid**. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi (*r hitung*) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai batas validitas (*r tabel*) sebesar 0,169.

Pada variabel kepemimpinan kepala sekolah (KP), seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,616 hingga 0,823. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur konstruk kepemimpinan kepala sekolah dengan baik. Item dengan nilai tertinggi terdapat pada KP.1 (0,823) yang menggambarkan keteladanan kepala sekolah, sedangkan nilai terendah terdapat pada KP.4 (0,616), namun tetap berada di atas batas validitas.

Selanjutnya, pada variabel kesejahteraan guru (KG), seluruh item juga menunjukkan tingkat validitas yang sangat baik dengan nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,702 hingga 0,901. Item KG.1 memiliki nilai tertinggi (0,901) yang menunjukkan bahwa aspek kompensasi menjadi indikator yang sangat kuat dalam merepresentasikan kesejahteraan guru.

Pada variabel motivasi kerja (MK), nilai koefisien korelasi berkisar antara 0,685 hingga 0,865. Seluruh item dinyatakan valid, dengan nilai tertinggi pada MK.4 (0,865) yang mencerminkan tanggung jawab terhadap keberhasilan siswa, sedangkan nilai terendah pada MK.2 (0,685) tetap memenuhi kriteria validitas.

Adapun pada variabel kinerja guru (KGU), seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi antara 0,650 hingga 0,829. Nilai ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu mengukur kinerja guru secara konsisten, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas, sehingga layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

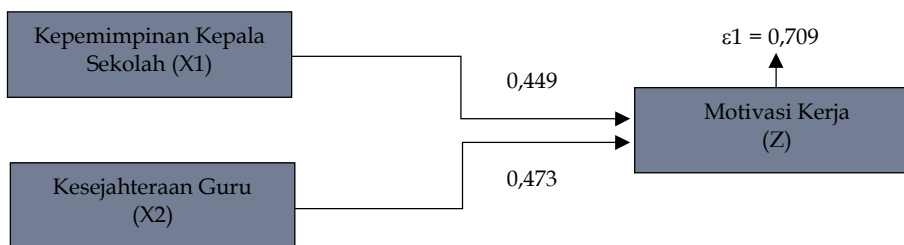
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,757	0,60	Reliabel
Kesejahteraan Guru	0,853	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,835	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	0,650	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer telah diolah, 2026

Data di atas terlihat bahwa nilai *cronbach's alpha* semua variabel yakni kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, motivasi kerja dan kinerja guru lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, motivasi kerja, dan kinerja guru semuanya dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur.

Model regresi tahap I bertujuan untuk melihat pengaruh langsung dari kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru sebagai variabel bebas, terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening. Model regresi tahap I digambarkan melalui bagan, berikut ini :



Gambar 1. Uji Model Regresi Tahap I

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kesejahteraan guru (X2) terhadap motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening. Besarnya nilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, tergambar melalui tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)
(Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesejahteraan Guru Terhadap Motivasi Kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	Constant	2.340				
	Kepemimpinan kepala sekolah	0.476	0.066	0.449	7.206	0.000
	Kesejahteraan Guru	0.541	0.071	0.473	7.587	0.000
	R	R ²	R ²	Std. Error		
	0.710	0.504	0.496	1.944		

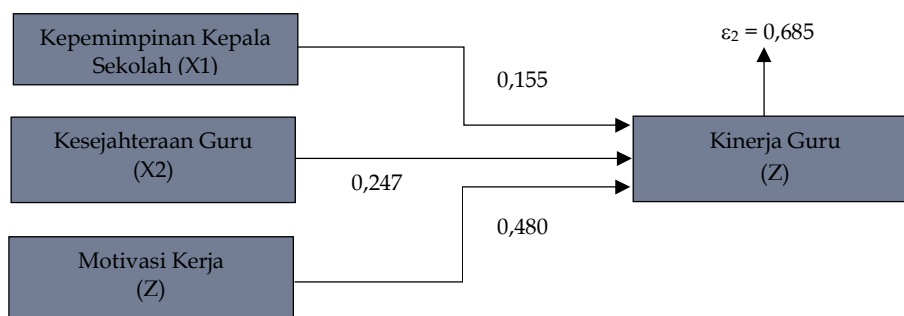
Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t hitung 7,206 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Kemudian variabel kesejahteraan guru memiliki nilai t hitung 7,587 dan nilai Sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel kesejahteraan guru berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel, menggunakan nilai *Standardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,449. Nilai koefisien jalur variabel kesejahteraan guru adalah sebesar 0,473. Kemudian nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru disusun ke dalam persamaan regresi sebagai berikut : $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$.

Kemudian dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,710. Ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kesejahteraan guru terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kesejahteraan guru (X2) terhadap variabel motivasi kerja (Y) adalah sebesar 0,504 atau sebesar 50,4%. Adapun sisa pengaruh sebesar 49,6% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Model regresi tahap II bertujuan untuk melihat pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kesejahteraan guru (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Model regresi tahap II digambarkan melalui bagan, berikut ini :



Gambar 2. Model Regresi Tahap II

Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai pengaruh parsial variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), kesejahteraan guru (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat. Besarnya nilai pengaruh parsial masing-masing variabel bebas, tergambar melalui tabel di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi (Uji t)
(Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesejahteraan Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.687				
1 Kepemimpinan kepala sekolah	0.090	0.041	0.155	2.172	0.032
Kesejahteraan guru	0.155	0.045	0.247	3.424	0.001
Motivasi Kerja	0.263	0.046	0.480	5.702	0.000
R	R ^{square}	R ^{square}	Std. Error		
0.735	0.540	0.530	1.031		

Sumber : Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan, variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai t hitung 2,172 dan nilai sig 0,032 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Kemudian variabel kesejahteraan guru memiliki nilai t hitung 3,424 dan nilai sig 0,001 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel kesejahteraan guru berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima. Selanjutnya variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung 5,702 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika variabel motivasi kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima.

Nilai koefisien jalur untuk masing-masing variabel, menggunakan nilai *Standardized Coefficients Beta*. Besarnya nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,155. Nilai koefisien jalur variabel kesejahteraan guru adalah sebesar 0,247. Nilai koefisien jalur variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,480. Kemudian nilai koefisien jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru, dan motivasi kerja disusun ke dalam persamaan regresi sebagai berikut : $Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + \epsilon_2$.

Selanjutnya dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh besarnya nilai R adalah 0,735. Ini berarti terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan kesejahteraan guru (X2) dan motivasi kerja (Z) terhadap variabel kinerja guru (Z) adalah sebesar 0,540 atau sebesar 54%. Adapun sisa pengaruh sebesar 46% berasal dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis pertama (H1) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil analisis yang dilakukan dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,449, selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000, dengan nilai probabilitas 0,000 < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi

kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula motivasi kerja guru dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Dari hasil jawaban responden atas variabel kepemimpinan kepala sekolah yang selama ini diterapkan pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, maka dilihat dari indikator kepribadian, menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki kepribadian yang baik sehingga dapat dijadikan sebagai teladan bagi guru dan staf dalam sikap serta perilaku sehari-hari dalam lingkup sekolah. Indikator kedua pengetahuan, berada pada penilaian baik, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata kepala sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone memiliki pengetahuan yang luas terkait manajemen pendidikan dan kurikulum.

Kemudian pada indikator ketiga yakni pemahaman terhadap visi dan misi sekolah yang dipersepsikan baik, karena kepala sekolah menjadikan visi misi sebagai pedoman utama dalam membuat suatu kebijakan dan program sekolah. Untuk indikator keempat mengenai kemampuan mengambil keputusan termasuk dalam penilaian baik, karena kepala sekolah selalu mempertimbangkan masukan dari guru guru sebelum mengambil keputusan penting terkait dengan sekolah. Sedangkan untuk indikator kemampuan berkomunikasi yang dipersepsikan baik karena kepala sekolah selalu menjalin kerja sama dan komunikasi yang harmonis dengan para guru-guru dan staf dalam mencapai tujuan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam memotivasi guru, hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Djazilan dan Darmawan (2022) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang berpikiran terbuka dengan perilaku ramah, santai, penuh perhatian, adil, serta komunikator yang baik dan menghargai bawahannya akan berkontribusi pada peningkatan motivasi guru. Semakin baik kepala sekolah berperan sebagai pemimpin, supervisor, dan motivator yang menciptakan lingkungan kondusif, membimbing, serta mendorong guru melalui dukungan, supervisi akademik yang efektif, dan pengembangan profesional, yang semuanya berdampak langsung dalam memotivasi guru. Hasil penelitian ini didukung dengan temuan yang dilakukan oleh Makarim *et al.*, (2022) dan Novita *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Kesejahteraan Guru terhadap Motivasi Kerja Guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis kedua (H2) bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil analisis yang dilakukan dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,473, selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kesejahteraan yang diterima oleh guru melalui gaji, tunjangan, kondisi kerja, maka semakin tinggi pula motivasi, semangat, dan kinerja mereka dalam mengajar karena merasa dihargai dan terpenuhi kebutuhan dasarnya.

Dari hasil jawaban responden atas variabel kesejahteraan guru yang selama ini diterima pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, maka dilihat dari indikator kesejahteraan finansial dipersepsikan baik karena guru-guru pada beberapa sekolah dasar di kecamatan Bontocani Kabupaten Bone merasa mendapatkan kompensasi melalui gaji dan tunjangan yang adil dan sesuai untuk beban kerja serta tanggung jawab yang diberikan sebagai seorang guru. Untuk indikator kesejahteraan psikologis responden memberikan jawaban baik, karena tiap guru dalam melakukan proses pembelajaran sudah mampu mengelola stress dan tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan di sekolah secara efektif.

Kemudian pada indikator kesejahteraan professional dipersepsikan baik karena guru guru pada sekolah dasar negeri di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone sudah memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai untuk menjalankan tugas mengajar di sekolah. Sedangkan untuk indikator kesejahteraan sosial dipersepsikan baik karena setiap guru yang mengajar pada beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone memiliki hubungan yang positif dan suportif dengan rekan-rekan guru di sekolah.

Kesejahteraan sangat berpengaruh dalam memotivasi guru dalam bekerja, sebagaimana dikemukakan Ma'rifah (2023) yaitu keadaan nyaman, kemakmuran, dan keselamatan dalam bekerja dan kesenangan hidup seorang guru baik pada material maupun non material sehingga memperoleh kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai imbalan atas jasanya. Kesejahteraan guru mencakup aspek finansial, psikologis, dan sosial. Guru yang sejahtera, baik dari segi finansial maupun psikologis, cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk mengajar dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Kemudian hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitaman (2022) bahwa kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap motivasi mengajar guru. Penelitian Tagela *et al.*, (2023) yang menemukan korelasi yang signifikan antara kesejahteraan dengan motivasi kerja guru. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kesejahteraan yang dirasakan oleh guru maka akan meningkatkan motivasi guru dalam mengajar.

Pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis ketiga (H3) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil riset yang dilakukan dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,155, selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,032, dengan nilai probabilitas $0,032 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kepala sekolah sebagai manajer dan pemimpin berperan dalam menentukan iklim sekolah, memotivasi, pembinaan professional, pengawasan penciptaan budaya kerja positif serta penyediaan fasilitas yang semuanya secara langsung atau tidak langsung memengaruhi semangat, kompetensi, dan kedisiplinan guru dalam mengajar untuk mencapai tujuan pendidikan.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan guru yang mempunyai rating tertinggi bahwa kepala sekolah menjadikan visi misi sebagai pedoman utama dalam membuat kebijakan dan program sekolah, dimana visi merupakan cerminan dari harapan dan aspirasi sekolah terhadap masa depannya. Selain itu visi juga menjadi sumber motivasi yang kuat bagi seluruh warga sekolah, mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, siswa, hingga orang tua untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Visi dan misi yang disusun dengan baik akan berperan sebagai fondasi dalam menciptakan sistem manajemen pendidikan yang terstruktur, terukur, dan berbasis pada kebutuhan nyata dari komunitas sekolah.

Kemudian dilihat dari kepala sekolah mempertimbangkan masukan dari guru-guru sebelum mengambil keputusan penting terkait dengan sekolah, dimana kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berorientasi tugas, akan menghasilkan ikatan hubungan harmonis antara kepala sekolah dengan guru sehingga dapat mengembangkan tingkatan semangat mengajarnya, dan mempermudah guru dalam

menaksanakan tugas-tugasnya lebih optimal dan maksimal dalam melakukan proses pembelajaran. Baik tidaknya kinerja guru disekolah sangat bergantung pada bagaimana kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi perilaku guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, sebagaimana dikemukakan Masitha *et al.*, (2024) apabila kepemimpinan kepala sekolah menjalankan tugas pokok dan fungsinya maka kinerja guru cenderung meningkat dalam melaksanakan tugas utama guru yaitu melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Dalam melaksanakan tugasnya, guru cenderung tunduk pada kepala sekolah sehingga segala sesuatu yang dilaksanakan oleh guru harus mengacu pada kebijakan-kebijakan dari kepala sekolah. Selain itu apabila terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kebijakan tersebut kepala sekolah berhak untuk menegur maupun memberikan peringatan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Gazali *et al.*, (2023) membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Artinya jika kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru akan meningkat.

Pengaruh Kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis keempat (H4) bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,247, selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,001, dengan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik kesejahteraan guru (baik materiil maupun non-materiil), maka semakin tinggi motivasi dan kualitas kinerjanya dalam mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan. Kesejahteraan yang memadai memberikan rasa aman, kecukupan, dan penghargaan yang memicu guru untuk lebih bersemangat, profesional, serta mengembangkan diri secara optimal.

Meningkatkan kesejahteraan guru sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi dan keadaan perekonomian guru tersebut, hal ini dapat dilihat dari hasil tanggapan guru yang mempunyai rating tertinggi bahwa guru mampu mengelola stres dan tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan di sekolah secara efektif, dimana guru mampu mengelola stres dan tekanan pekerjaan, guru perlu menerapkan strategi seperti manajemen waktu, menjaga gaya hidup sehat (tidur cukup, olahraga, makan sehat), melakukan teknik relaksasi (pernapasan dalam, meditasi), mencari dukungan sosial (rekan kerja, keluarga), membangun pola pikir positif terhadap tantangan, serta memprioritaskan tugas dan mencari bantuan profesional jika diperlukan, sehingga dapat menjaga kinerja dan kesejahteraan mental.

Kemudian dilihat dari memiliki hubungan yang positif dan suportif dengan rekan-rekan guru di sekolah, dimana dapat dilakukan dengan meningkatkan Kerjasama tim, memberikan dukungan emosional dan profesional, serta peningkatan semangat kerja. Hubungan yang baik menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan mengurangi stres, yang secara langsung dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan Pepilina *et al.*, (2025) bahwa kesejahteraan guru menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Makin tinggi kesejahteraan guru, maka diharapkan akan semakin tinggi pula kinerjanya. Dengan kesejahteraan yang tinggi, kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis

guru secara pribadi dan keluarganya dapat terpenuhi dan tercukupi. Dengan kata lain, tinggi kesejahteraan yang diperoleh guru menjadi salah satu hal yang dapat memotivasi guru untuk bekerja melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan maksimal.

Kemudian hasil penelitian ini diperkuat dengan temuan Restina dan Rahmadanirwati (2025) dapat dinyatakan bahwa kesejahteraan guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kesejahteraan yang dirasakan oleh guru maka akan berpengaruh pada kenaikan kinerja guru. Kemudian penelitian Ardhi dan Hadlun (2022) menemukan bahwa kesejahteraan guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Meningkatkan kesejahteraan guru sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi dan keadaan perekonomian guru tersebut, sehingga tenaga pendidik hanya terfokus untuk bagaimana meningkatkan kinerjanya dalam mengajar tanpa harus memikirkan untuk mencari uang tambahan di luar pekerjaannya sebagai guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis kelima (H5) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil analisis yang dilakukan dimana diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,480, selain itu diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,000, dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan kepada guru-guru pada beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone maka semakin tinggi pula kinerja kerja yang dicapai oleh guru-guru.

Dari hasil jawaban responden atas variabel motivasi kerja guru pada beberapa sekolah dasar yang ada di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, dilihat dari indikator promosi maka termasuk dalam penilaian baik, bahwa setiap guru yang mengajar pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone memiliki kesempatan yang adil untuk mendapatkan promosi jabatan di sekolah ini. Dimana sekolah menyediakan akses yang sama terhadap pelatihan dan pengembangan profesional yang dapat membantu guru memenuhi syarat untuk promosi di masa mendatang.

Untuk indikator pekerjaan itu sendiri yang dipersepsikan baik karena setiap guru di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone merasa nyaman dan senang dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan sebagai guru di sekolah ini.

Kemudian untuk indikator penghargaan, menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diberikan kepada guru-guru di beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone dimana dengan adanya sistem penghargaan yang diberikan di sekolah memotivasi setiap guru untuk berprestasi lebih baik. Untuk indikator tanggungjawab diberikan penilaian baik, karena setiap guru merasa memiliki tanggungjawab penuh atas keberhasilan akademik dan perkembangan siswa di bawah bimbingan guru-guru. Sedangkan pada indikator pengakuan yang dipersepsikan baik karena guru-guru pada beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone merasa hasil kerja keras yang dilakukan selama ini diakui secara layak oleh pihak manajemen sekolah.

Motivasi kerja merupakan pendorong bagi guru untuk melakukan sesuatu pekerjaan, semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja yang dicapai akan semakin tinggi. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Daulay (2024:95) bahwa motivasi kerja merupakan pendorong bagi guru untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Guru yang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya akan memiliki alasan psikis tersendiri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang memuaskan. Semakin tingginya motivasi kerja yang dimiliki,

maka guru tersebut akan berusaha untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh sehingga hasil pekerjaan yang ditampilkan semaksimal mungkin. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Ain *et al.*, (2024) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, artinya guru yang memiliki motivasi tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditargetkan sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis keenam (H6) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil uji sobel test dimana diperoleh pengaruh langsung sebesar 0,155 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,216 sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 0,371, selain itu memiliki nilai p value sebesar 0,000, karena nilai p value $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan kepala sekolah dilihat dari aspek kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi misi sekolah, kemampuan dalam mengambil keputusan serta adanya kemampuan dalam berkomunikasi maka akan menjadi motivasi bagi guru untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya.

Hal temuan ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan Jamaluddin *et al.*, (2021) bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru dengan cara memberikan motivasi. Motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. Pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Semakin bagus kepemimpinan kepala sekolah maka akan mempengaruhi motivasi kerja guru yang ada di suatu sekolah dan akan berdampak pada peningkatan kinerja guru dan tercapainya tujuan atau visi misi sekolah tersebut.

Hasil penelitian ini didukung dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Mariatie *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Perhatian dari kepala sekolah dapat mendorong semangat guru dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kerjanya.

Pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone

Hipotesis ketujuh (H7) bahwa kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, dapat diterima. Temuan ini dibuktikan dari hasil uji sobel test dimana diperoleh pengaruh langsung sebesar 0,247 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,227 sehingga diperoleh total pengaruh sebesar 0,474, selain itu memiliki nilai p value sebesar 0,000, karena nilai p value $0,000 < 0,05$, sehingga dikatakan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kesejahteraan guru terhadap kinerja guru pada beberapa Sekolah Dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan oleh guru dilihat dari aspek kesejahteraan finansial, kesejahteraan psikologis, kesejahteraan profesional dan kesejahteraan sosial maka akan menjadi motivasi bagi guru, dengan semakin tinggi motivasi kerja guru maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone.

Hasil penelitian ini didukung dengan teori yang dikemukakan Fitriyah, (2025) bahwa dengan kesejahteraan yang memadai, guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, serta mempertahankan konsistensi dalam penyampaian materi. Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong semangat dan dedikasi guru dalam mengajar. Ketika kesejahteraan terpenuhi dan motivasi kerja tetap tinggi, maka guru akan menunjukkan kinerja yang optimal dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif, meningkatkan hasil belajar siswa, serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Kemudian diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Kuswanto dan Refnida (2024), kemudian penelitian Ruleti (2020) menemukan bahwa kesejahteraan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kesejahteraan guru memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru. Motivasi kerja memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kesejahteraan maka motivasi kerja guru akan meningkat dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada beberapa sekolah dasar di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi kerja akan semakin tinggi. Kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan oleh guru maka akan lebih memotivasi guru dalam melakukan proses pembelajaran dalam pencapaian visi dan misi sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini menjelaskan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru pada beberapa sekolah dasar negeri di Kecamatan Bontocani Kabupaten Bone akan semakin meningkat. Kemudian kesejahteraan guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa tingginya kesejahteraan guru secara langsung akan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru. Kemudian motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tingginya motivasi kerja menjadi pendorong bagi guru untuk menghasilkan kinerja guru dalam melakukan proses pembelajaran pada beberapa sekolah dasar di kecamatan Bontocani Kabupaten Bone.

Hasil uji sobel test maka diperoleh temuan penelitian bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka akan menjadi motivasi bagi guru dalam melakukan proses pengajaran sehingga berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di kecamatan Bontocani Kabupaten Bone.

Kemudian dari hasil uji sobel test pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja, maka diperoleh temuan penelitian bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja guru pada beberapa sekolah dasar di kecamatan Bontocani Kabupaten Bone. Hal ini dapat diimplementasikan bahwa semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan oleh guru-guru maka akan menjadi motivasi bagi guru untuk lebih meningkatkan kinerja kerjanya dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah.

Referensi :

- Adiwijaya, E. P., & Imron, A. (2025). *Perilaku Organisasi*. Indramayu: PT. Adab Indonesia.
- Agustini, R., Hardhienata, S., & Suhardi, E. (2024). *Strategi Dan Optimasi Peningkatan Kinerja Guru*. Yogyakarta: CV. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Ain, F. W., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di Mts Negeri 2 Maluku Tengah. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 28–42.
- Amin, L. (2023). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru*. Lombok Tengah: Penerbit P4I.
- Anshori, M. I. (2024). *Psikologi Industri Organisasi*. Batam: Cendikia Mulia Mandiri.
- Ardhi, S., & Hadlun. (2022). Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Se-Kecamatan Pringgarata Lombok Tengah. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, 1(2), 123–131.
- Aulia, N. R., Shodiqoh, E. L., & Cahyaningrum, S. P. (2023). Analisis Kebijakan Kesejahteraan Guru Terhadap Peningkatan Kualitas Pendidikan. *BASA Journal of Language & Literature*, 3(1), 26–31.
- Bangun, A. R., An-nisa Fitri Khotia Siregar, Muslimah, C. C., Sitorus, F., & Tambunan, S. W. G. (2024). Pengaruh Signifikan Antara Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerjanya. *Sindoro: Cendikia Pendidikan*, 8(7), 41–50.
- Budiarto, D. S. (2024). *Metodologi Penelitian: Panduan Menulis Artikel*. Yogyakarta: Selat Media Partners.
- Daulay, S. (2024). *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri dan Motivasi*. Medan: Umsu Press.
- Djafar, F., Akolo, I. R., & Pratama, A. R. (2024). *Statistika Pendidikan (Teori dan Aplikasi dengan SPSS)*. Lombok Tengah: Penerbit P4I.
- Djazilan, M. S., & Darmawan, D. (2022). Komunikasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah untuk Mengembangkan Motivasi dan Kinerja Guru. *Journal On Teacher Education*, 4(2), 1065–1077.
- Elfrianto. (2025). *Panduan Lengkap Analisis Statistik untuk Penelitian Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Medan: Umsu Press.
- Fajarianto, O., & Wedi, A. (2023). *Pembelajaran dalam Psikologi Pendidikan*. Malang: PT Rubeq Insan Dharma.
- Fitriyah, L. (2025). Pengaruh Kesejahteraan dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN di Kecamatan Tamalanrea Makassar. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 4(4), 6392–6405.
- Gazali, H., Ridho, M., & Gistituati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Singkarak. *Journal of Education Research*, 4(3), 1193–1201.
- Gustina, L. (2024). Uji Validitas dan Reliabilitas. In *Book Chapter Pengantar SPSS: Teori, Implementasi dan Interpretasi*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Haerullah, A., Bahtir, Hasan, S., Sahil, J., Supaman, Majid, I., & Rasyid, M. (2024). *Guru & Pengembangan Profesi*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Haukilo, E. B. (2023). *Ketahanan Ekonomi dan Kesejahteraan Masyarakat*. Majalengka: PT. Pusat Literasi Dunia.
- Humaidi. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja*. Banjarmasin: El-Publisher.
- Hutabarat, S. B. (2024). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Keteladanan*. Medan: Umsu Press.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235.
- Ismail, M. (2024). *Kinerja Guru (Perspektif Profesionalitas Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja*.

- Medan: Umsu Press.
- Jamaluddin, Istofa, D. N., & Suremi, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di MA Swasta Nururroddiyah Kota Jambi. *JMiE: Journal of Management in Education*, 6(2), 91-99.
- Kelirey, A. E. (2024). *Kebijakan Pemerintah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Guru Honor serta Implikasinya terhadap Mutu Pendidikan*. Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara.
- Kinas, A. A., Dwiayama, F., & Sabriadi. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Kumara, I. N. I. (2025). *Buku Ajar SPSS*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kusumawardhani, O. B. (2024). Memotivasi untuk Berkinerja Tinggi. In *Buku Dasar-Dasar Manajemen (Konsep, Penerapan & Pengembangan Keterampilan)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Kuswanto, & Refnida. (2024). The Influence of Family Welfare on Work Motivation and Its Impact on the Performance of Private High School Teachers in Jambi. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen)*, 10(1), 28-42.
- Legi, H. (2024). *Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Fasilitator Pembelajaran*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Lukum, A., Arwildayanto, Agustini, Paramata, N. R., Achmad, N., & Djafar, N. (2024). *Kebijakan Pendidikan, Relevansinya Dengan Pandangan Ki Hajar Dewantoro*. Sidoarjo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ma'rifah, I. Z. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Guru MI di Kecamatan Jekulo. *Quality Journal of Empirical Research in Islamic Education*, 11(2), 293-316.
- Makarim, H., Fakhrunnisa, R., & Rachmasari, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri 01 Cigudeg. *Jealo Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 29-37.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, Faggidae, E., & Wardani, R. R. W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101-112.
- Masitha, Suriansyah, A., & Novitawati. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Tanah Laut. *Journal of Education Research*, 5(4), 6012-6022.
- Maulana, W., Hidayah, M., Zulaikha, Halijah, M., & Ameliana. (2023). *Manajemen Kurikulum*. Riau: PT. Indragiri Dot Com.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nirwana, H., Setyaningsih, S., & Hardhienata, I. S. (2025). *Komitmen Profesional: Pilar Utama Guru dalam Membangun Pendidikan Berkualitas*. Yogyakarta: CV. Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Novita, S., Elfiswandi, & Zefriyenni. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(2), 156-161.
- Nurdin, I., Imelda, D. Q., Budiarti, I. N., & Dwiyanto. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Mengelola Talenta Untuk Kinerja Optimal)*. Medan: PT. Media Penerbit Indonesia.
- Pepilina, D., Fauzi, & Safitri, A. (2025). *Profesi Keguruan: Konsep dan Aplikasi*. Tasikmalaya: Langgam Pustaka.
- Prasetyo, E., Bektiarso, S., Sumardi, S., & Siswati, B. H. (2025). Meta-analisis Transformasi Pendidikan: Pengaruh Profesionalisme dan Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Ervan. *Jurnal Ilmu Pendidikan Sekolah Dasar*, 12(1), 1-12.
- Purba, S., Cendana, W., Darmawati, Salamun, Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, H., Karwanto, &

- Sianipar, P. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Puspita, D. (2025). *Psikologi Industri Organisasi*. EduGorilla Community Pvt. Ltd.
- Raharjo, S. B. (2025). *Eduleader (Pemimpin Sekolah Sukses: Strategi Efektif untuk Manajemen Unggul)*. Jakarta: Publica Indonesia Utama.
- Rasyidin, K. H. (2024). *Transformasi Kinerja Guru: Pelatihan Berfokus Pada Pembelajaran*. Medan: Merdeka Kreasi Group.
- Ratnawulan, T., Ardiana, L., Rusmana, J., Kusmiyati, N., & Yuningsih, Y. (2023). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah (Implementasi di Satuan Pendidikan Tingkat Dasar)*. Lombok Tengah: Penerbit P4I.
- Restina, S., & Rahmadanirwati, D. (2025). Pengaruh Kesejahteraan Guru, Lingkungan Kerja dan Hubungan Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Aparatur Sipil Negara di SMA Negeri 11 Padang. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 530-543.
- Sastraatmadja, A. H. M., Nawawi, A., Rivana, A., Indri, Mulyani, & Arifannisa. (2024). *Supervisi Pendidikan Islam: Konsep Dasar dan Implementasi Nilai-Nilai Islami*. Bandung: Widina Media Utama.
- Shalihin, L. O. M., Deluma, R. Y., & Iasha, V. (2023). *Supervisi Pendidikan*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Siagian, S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Ekonometrika Dasar Teori dan Praktik Berbasis SPSS*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Siswandi. (2023). *Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Selat Media Partners.
- Subair, A. (2024). Hubungan Kinerja terhadap Kesejahteraan Guru SMA Se Makassar. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(5), 140-148.
- Sudarnice, & Saputri, Y. M. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Balongsari di Kota Mojokerto. *KAMBOTI: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 28-35.
- Suherman, A., & Siska, E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok: PT. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Sutiawan, I., & Hamdarida, L. (2023). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Upaya Tingkatkan Motivasi Kerja Guru dan Produktivitas*. Bogor: Penerbit Guepedia.
- Tagela, U., Sanoto, H., & Paseleng, M. C. (2023). Korelasi Pengalaman Kerja, Kesejahteraan Dengan Motivasi Kerja Guru-Guru SMA Swasta. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 13(2), 188-194.
- Wijaya, C. (2024). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Medan: Umsu Press.
- Wijaya, C., Suhardi, & Amiruddin. (2023). *Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru*. Medan: Umsu Press.
- Winantra, I. K. (2025). *Menjadi Guru Dharma Sejati: Peran Supervisi, Teknologi dan Motivasi*. Bali: Nilacakra.
- Yudha, S., Siregar, N. A. M., & Marpaung, A. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Swasta Al Azhar Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan*, 4(1), 45-60.