

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Denpasar

Ni Luh Novi Arisucipta Dewi⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail : noviari004@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of Transformational Leadership Style, Job Satisfaction, and Work Motivation on the Performance of Teachers of SMP Negeri 3 Denpasar. This research was conducted at SMP Negeri 3 Denpasar with a population and sample of 54 respondents, a sampling technique using a saturated sampling method. Data collection methods by observation, interviews, documentation, literature studies and questionnaires. Data analysis techniques used in this study are research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, determination coefficient tests, t analysis tests and F tests. The test results found in this study are transformational leadership style has a positive and significant effect on teacher performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. Work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Transformational leadership style, job satisfaction and job motivation have a significant effect on teacher performance simultaneously. Suggestions that can be given are that the principal of SMP Negeri 3 Denpasar train good, clear and directed communication skills so that they can provide clear direction for other teachers, evaluate the results of teaching methods during each semester so that they know the teaching methods that are suitable to be taught.

Keywords: *Transformational Leadership Style; Job Satisfaction; Work Motivation; Teacher Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Denpasar. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 3 Denpasar dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 54 orang responden, teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka serta kuesioner. Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji analisis t dan uji F. Hasil uji yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru secara simultan. Saran yang dapat diberikan yaitu agar kepala sekolah SMP Negeri 3 Denpasar melatih kemampuan berkomunikasi yang baik, jelas dan terarah sehingga mampu memberikan arahan yang jelas

bagi guru lainnya, melakukan evaluasi hasil cara mengajar selama tiap semester sehingga mengetahui metode ajar yang cocok diajarkan.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional; Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Guru*

Pendahuluan

Sebagian besar guru tidak memiliki profesionalisme yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka, keadaan guru di Indonesia menjadi masalah. Faktanya, kualitas guru di Indonesia masih mengkhawatirkan. Hasil uji kompetensi guru yang dilakukan terhadap sekitar 1,6 juta guru tidak memuaskan, dengan hampir 130.000 guru dengan nilai antara 0 dan 30 dan hanya 200.000 guru dengan nilai di atas 60. Menurut Sumarna Surapranata, Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Dirjen GTK), hasil UKG menunjukkan kualitas guru. Kondisi guru memang masih sulit. Akibatnya, hasil UKG sangat penting untuk membuat pendidikan dan pelatihan guru yang tepat untuk setiap guru (Kompas.com, 2023).

Guru adalah manusia yang sangat dekat dengan siswanya dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Mereka adalah sumber daya manusia yang dapat membantu orang lain membuat proses belajar mengajar yang baik dan menjadi faktor utama yang menentukan kualitas pendidikan (Darmawan, 2019). Sebagai pendidik, guru memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah, berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi harus diberikan kepada guru agar mereka memiliki keterampilan pendidikan yang berkualitas di masa depan (Jaya, 2021).

Diduga salah satu faktor yang menyebabkan kualitas pendidikan di sekolah rendah adalah masalah kinerja guru yang tidak optimal. Jika seorang guru tidak melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, penampilannya saat mengajar akan tercermin. Bagaimanapun juga, cara guru bertindak di kelas akan memengaruhi bagaimana siswa bertindak terhadap materi yang diberikan. Jika guru tepat waktu, sungguh-sungguh dan antusias dalam mengajar, dan memperhatikan perkembangan siswa, siswa juga akan merespon dengan sungguh-sungguh dan antusias. Ini karena mereka merasa diperhatikan oleh guru mereka. Masalah gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja guru diduga menjadi penyebab rendahnya kinerja guru (Cahyo, 2019).

Penelitian ini dilakukan pada SMP Negeri 3 Denpasar yang beralamat di Jl. Jepun No.5, Dangin Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar. Hasil wawancara sementara dengan beberapa guru SMP Negeri 3 Denpasar, tentang kinerja guru, ada beberapa hal yang perlu mendapat perhatian serius, karena secara teknis guru sudah tahu standard kerja maupun tugas dan fungsinya, akan tetapi kenyataan pelaksanaan masih ditemukan beberapa kelemahan atau kekurangan, diantaranya ditemukannya guru yang tidak efektif menggunakan waktu belajar,

dengan melihat adanya kelas yang tidak berlangsung proses belajar pada saat jam belajar. Masih ditemukan guru yang datang terlambat Dalam kurun waktu 1 bulan, dari data sementara ditemukan, masih ada guru yang tidak hadir beberapa kali serta kurangnya kreativitas guru dalam penyampaian pelajaran sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja guru. Gaya kepemimpinan transformasional adalah serangkaian upaya dari kepala sekolah untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan membimbing guru, staf administrasi dan pejabat sekolah yang bersedia dengan sepenuh hati untuk mencapai tujuan organisasi (Octavia & Savira, 2016). Kepemimpinan kepala sekolah menjadi inti dari keterlaksanaan manajemen sekolah, sehingga sukses tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah tersebut sebagian besar dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Artini & Mujiati, (2022), Solihin et al., (2021), Florianus Geong, (2021), dan Indrawati et al., (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil *pra survey* mengenai gaya kepemimpinan transformasional dibagikan kepada 10 guru SMP Negeri 3 Denpasar untuk mengetahui cara kepala sekolah memimpin, dimana para guru menyebutkan bahwa Kepala sekolah terkadang membiarkan bawahannya untuk mengatur dan memanager tugas dan pekerjaannya, hal ini memang mempermudah para guru untuk menyesuaikan kemampuan kerja dengan pekerjaannya sendiri, namun di satu sisi para guru juga mengeluhkan bahwa dengan kebebasan mengatur dan memanager tugas secara sendiri berdampak pada dalam pelaksanaannya terkadang para guru merasa memiliki hak dan otoritas dalam menentukan kebijakan di dalam sekolah, sehingga tidak ada batasan yang jelas dalam relasi para guru dengan kepala sekolah/pimpinan.

Kepala Sekolah di SMP Negeri 3 Denpasar sering mengalami mutasi dan masa kerja Kepala Sekolah yang banyak terjadi pergantian menyebabkan guru harus beradaptasi kembali dengan kepala sekolah yang baru, dengan gaya memimpin yang baru dan berbeda dari pemimpin sebelumnya. Karena sering terjadi pergantian menyebabkan banyak guru yang sulit untuk beradaptasi dengan pola/budaya kerja masing-masing kepala sekolah. Hal ini dikarenakan waktu untuk pengenalan dan beradaptasi dengan kepala sekolah yang baru sangat sedikit, akibat adanya mutasi dan rotasi tempat mengajar.

Ackhriansyah, (2020) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Pandangan senada dikemukakan oleh Wijayanto et al., (2021) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan respon

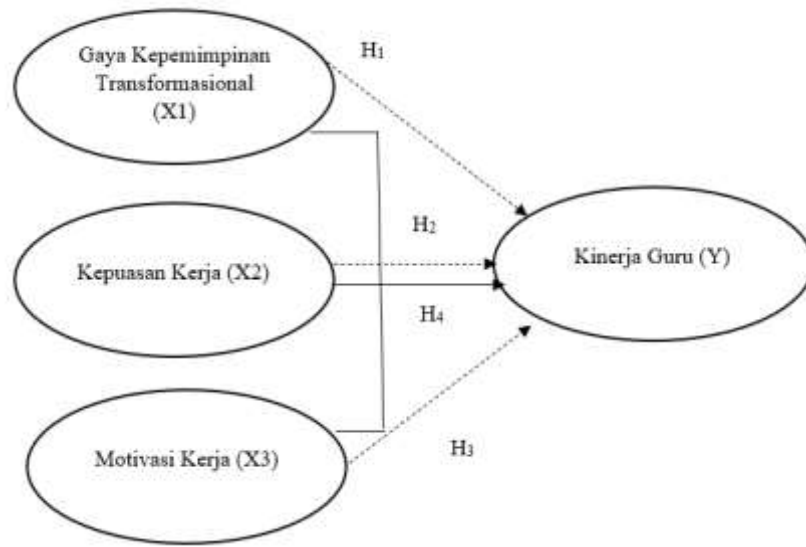
affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang Gilang Pratama, (2020). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Artini & Mujiati, (2022), Santika et al., (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Motivasi menjadi kendala para sebagian guru untuk menjadi profesional. Setiap guru belum tentu bersedia menggerakkan kemampuan kerja secara maksimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar mereka mau menggunakan seluruh potensi yang dimiliki untuk bekerja. Daya dorong atau penggerak tersebut lazim disebut motivasi (Leimena et al., 2020). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Leimena et al., (2020), Zulfiter et al., (2020), Elazhari et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari (Indrawati et al., 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah SMP Negeri 3 Denpasar sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik dengan memberikan motivasi kerja bagi para guru seperti memberikan kompensasi yang sesuai, memberikan tunjangan dan bonus serta tidak lupa Kepala Sekolah juga memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi.

Berdasarkan fenomena dan gap research yang ditemukan peneliti maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Denpasar”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 3 Denpasar yang beralamat di Jl. Jepun No.5, Dangan Puri Kangin, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru pada SMP Negeri 3 Denpasar dengan jumlah 54 orang guru. Metode penentuan sampel menggunakan metode *probability* sampling yaitu seluruh guru PNS, PPPK, Kontrak dan Honor pada SMP Negeri 3 Denpasar dapat dipergunakan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden. Teknik uji yang dipergunakan ada uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F. Kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat disusun sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Tabel 1 Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.463	1.484		1.660	.103
	Gaya Kepemimpinan Transformatif	.273	.083	.340	3.298	.002
	Kepuasan Kerja	.318	.077	.406	4.154	.000
	Motivasi Kerja	.480	.155	.276	3.091	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS *version 23.0 for window* pada Tabel 1 di atas diketahui $a = 2.463$ $b_1 = 0.273$ $b_2 = 0.318$ $b_3 = 0.480$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 2.463 + 0.273 (X_1) + 0.318 (X_2) + 0.480 (X_3)$ sehingga memberikan informasi bahwa :

$a =$ Dengan kata lain, kinerja guru rata-rata adalah 2.463 jika tidak ada perhatian terhadap gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja yang konstan atau nilainya.

$b_1 =$ Sementara variabel kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) dianggap konstan, peningkatan skor gaya kepemimpinan transformasional (X1) akan diikuti dengan peningkatan rata-rata kinerja guru sebesar 0,273.

$b_2 =$ Dengan demikian, skor kepuasan kerja (X2) yang lebih tinggi satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar rata-rata 0,318 jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X3) dianggap sama.

$b_3 =$ Ini menunjukkan bahwa, jika variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan kepuasan kerja (X2) dianggap sama, maka peningkatan skor motivasi kerja (X2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru sebesar rata-rata 0,480, jika kedua variabel dianggap konstan.

Tabel 2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.703	.685	1.822

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel koefisien determinasi yang ditunjukkan, kita dapat melihat bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) adalah sebesar 0,685, dan besarnya angka koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,685, yang menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja guru sebesar 68,5% dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Tabel 3 Hasil Uji Signifikan F tabel

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	393.343	3	131.114	39.495	.000 ^a
	Residual	165.990	50	3.320		
	Total	559.333	53			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan Transformasional

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis dan gambaran di atas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 39.495 lebih besar dari pada nilai $F_{tabel} = 2.79$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Denpasar.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja guru

Hasil analisis terhadap gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($3.298 > 1.675$) dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$ maka dinyatakan signifikan. Koefisien regresi beta untuk variabel gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan hasil 0.273 dengan arah positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa perubahan nilai gaya kepemimpinan transformasional yang diterima akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional maka kinerja guru yang dimiliki juga semakin tinggi.

Kepemimpinan transformasional adalah upaya kepala sekolah untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan membimbing guru, staf administrasi, dan pejabat sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dinyatakan oleh Yulianti (2018), keberhasilan dan kegagalan staf adalah representasi langsung dari kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mendorong sekolah untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sarannya dengan menerapkan program program secara terencana dan bertahap (Harmendi et al., 2021). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Artini & Mujiati, (2022), Solihin et al., (2021), Florianus Geong, (2021), dan Indrawati et al., (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tranformasional kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

Hasil analisis terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($4.154 > 1.675$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan signifikan. Koefisien regresi beta menunjukkan hasil 0.318 dengan arah positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa jika nilai kepuasan kerja meningkat maka akan meningkat pula kinerja guru.

Ackhriansyah (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai pemikiran, perasaan, dan tindakan individu yang menggambarkan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka. Menurut Wijayanto et al. (2021), kepuasan kerja didefinisikan sebagai bagaimana seorang pekerja melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja guru adalah tingkat pemenuhan persyaratan yang diharapkan, yang menentukan apakah guru senang atau tidak dengan pekerjaan mereka dan pencapaian tujuan pembelajaran. Karena itu, kepuasan kerja guru berkaitan dengan psikologis. Tingkat kepuasan guru dengan pekerjaan mereka berbeda-beda antar guru.

Jadi, kepuasan kerja guru relatif dan sulit untuk mengukur psikologi seseorang (Cahyo, 2019). Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari Artini & Mujiati, (2022), Santika et al., (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru

Hasil analisis terhadap motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($3.091 > 1.675$) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka dinyatakan signifikan. Koefisien regresi beta menunjukkan hasil 0.480 dengan arah positif. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan kinerja guru.

Suatu keadaan yang mendorong atau mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang berlangsung secara sadar disebut motivasi. Namun, prestasi didefinisikan sebagai hasil kerja ideal yang mencakup semua ranah psikologi yang berubah karena pengalaman dan proses belajar. Namun demikian, pengungkapan perubahan tingkah laku yang terjadi di seluruh domain itu sangat sulit karena perubahan tersebut bersifat kualitatif. Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan perubahan tingkah laku yang lebih baik yang mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor (Leimena et al., 2020).

Sebagian guru tidak memiliki motivasi untuk menjadi profesional. Tidak semua guru bersedia memaksimalkan kemampuan mereka, jadi perlu ada orang yang mendorong mereka untuk memaksimalkan potensi mereka di tempat kerja. Motivasi adalah istilah umum untuk daya dorong atau penggerak ini (Leimena et al., 2020). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian dari Leimena et al., (2020), Zulfiter et al., (2020), Elazhari et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai F_{hitung} (39.495) $>$ F_{tabel} (2.79), dengan demikian dalam penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan sebesar 0,000 dari variabel gaya kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat. Kinerja guru, juga disebut prestasi kerja guru, adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ini didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta

waktu, dan output yang dihasilkan mencerminkan baik kualitas maupun kuantitasnya (Caksana, 2019). Sebagaimana dinyatakan oleh Yuliati (2018), keberhasilan dan kegagalan staf adalah representasi langsung dari kesuksesan atau kegagalan seorang pemimpin. Salah satu peran kepala sekolah adalah mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasarannya dengan menerapkan program program secara terencana dan bertahap (Harmendi et al., 2021).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artini & Mujiati, (2022), Florianus Geong, (2021) dan penelitian dari Harmendi et al., (2021) yang menyebutkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru secara parsial. 4) Gaya kepemimpinan transformasional, Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru secara simultan. Saran yang dapat diberikan agar kepala sekolah SMP Negeri 3 Denpasar melatih kemampuan berkomunikasi yang baik, jelas dan terarah sehingga mampu memberikan arahan yang jelas bagi guru lainnya. masing-masing guru melakukan evaluasi hasil cara mengajar selama tiap semester sehingga mengetahui metode ajar yang cocok diajarkan pada tiap kelas sehingga suasana kerja dan belajar menjadi nyaman, menumbuhkan kepercayaan antara sesama rekan guru dengan menjaga hubungan kerja yang baik dan saling menghormati dan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan guru ketika mengajar didalam kelas sehingga hasil kerja semakin meningkat karena telah memiliki kemampuan yang sesuai.

Daftar Pustaka

- Ackhriansyah, A. G. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 12–22.
- Artini, N. L. K. M. S., & Mujiati, N. W. (2022). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 11(1), 41–61.
- Budi, I. G. A. A. E., Surtha, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Graha Kaori Group Di Gianyar:(Studi Kasus Pada Unit Usaha Produk Dupa Aromatherapi). *Juima: Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 46-53.
- Cahyo, I. D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kecamatan Tanjung Priok. *Jurnal Ilmiah*

- Wahana Pendidikan*, 5(1), 1–12.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Elazhari, Tampubolon, K., Barham, & Parinduri, R. Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 2 Tanjung Balai. *All Feilds of Science J-LAS*, 1(1), 44–53.
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 228–238. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Gilang Pratama, E. (2020). Analisis Motivasi Kerja, terhadap kinerja karyawan dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekonomi: Journal of Economic*, 11(2).
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i2.2589>
- Indrawati, M., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Melalui Lingkungan Kerja di Gugus 3 Menganti Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1).
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- Leimena, J. T., Zulaikha, S., & Santosa, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Ambon Provinsi Maluku. *Jurnal Visipena*, 11(2), 427–441. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i2.1300>
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 65-76.
- Santika, I. K. P. A., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh Motivasi Berprestasi, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Investama Di Mambal. *VALUES*, 3(2), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Solihin, E., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>
- Zulfiter, Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 1(3), 269–277.