

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP 24 Kerinci

Efrianto^{1*}, Mauledy Ahmad²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci, Indonesia

* E-mail: efrianto2087@mail.com

Information Article

History Article

Submission: 21-09-2026

Revision: 03-10-2026

Published: 05-10-2026

DOI Article:

10.62421/jibema.v4i2.800

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP 24 Kerinci. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah serta tingkat motivasi kerja guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan staf SMP 24 Kerinci yang berjumlah 37 orang, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert. Data dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, demikian pula motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP 24 Kerinci. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja sebesar 85%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; motivasi kerja; kinerja guru

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the principal's leadership style and work motivation on teacher performance at SMP 24 Kerinci. Teacher performance is an important factor in improving the quality of education, which is influenced by the principal's leadership and the teacher's level of work motivation. This study uses a quantitative approach with a type of causality research. The population in this study is all teachers and staff of SMP 24 Kerinci which totals 37 people, with data collection techniques using a Likert scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive analysis, validity and

Acknowledgment

reliability tests, multiple linear regression, t-test, F test, and determination coefficients. The results of the study show that partially the leadership style of the principal has a positive and significant effect on teacher performance, as well as work motivation has a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, the principal's leadership style and work motivation have a significant effect on the performance of teachers at SMP 24 Kerinci. The determination coefficient value showed that the teacher's performance was influenced by the principal's leadership style and work

Key word: *leadership style; work motivation; Teacher Performance*

©2026 Published by JIBEMA. Selection and/or peer-review under responsibility of JIBEMA

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebuah pendekatan strategis yang melibatkan perencanaan, pengaturan, pengge rakan, dan pengawasan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi agar tujuan dapat dicapai dengan baik dan efisien. Fokus utama dari MSDM adalah bagaimana organisasi dapat mendapatkan, mengembangkan, memotivasi, dan menjaga karyawan berkualitas agar dapat memberikan kontribusi maksimal untuk pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan. Dengan demikian, MSDM menjamin bahwa setiap orang di dalam organisasi bisa berfungsi sesuai dengan kapabilitas, potensi, dan tanggung jawab masing-masing melalui manajemen yang terencana dan berkelanjutan. Menurut fitrina afrianti (2021) Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi / instansi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Di sekolah, MSDM sangat penting karena guru adalah aset krusial yang mempengaruhi mutu pendidikan. Implementasi MSDM di lingkungan pendidikan meliputi pengelolaan tenaga pendidik mulai dari proses rekrutan, penempatan, pelatihan, pengembangan profesional, penilaian kinerja, hingga pemberian motivasi dan penghargaan. Pengelolaan ini bertujuan untuk menghasilkan guru yang kompeten, bersemangat, dan mampu memberikan pengajaran yang efektif kepada murid. Di samping itu, MSDM dalam konteks sekolah juga terkait erat dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang baik, memotivasi guru, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkesinambungan. Pada penelitian ini, saya akan mengangkat objek yaitu SMP 24 Kerinci yang beralamat di Semurup, Desa Koto Dua Lama, Kec.

Air Hangat, Kab. Kerinci. SMP ini berada di bawah naungan pemerintah daerah dan kementerian pendidikan dasar dan menengah.

Menurut Nurastuti & Rakhmat (2024) kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Terdapat fenomena pada Kinerja Guru di SMP 24 Kerinci salah satunya pada Indikator Kualitas Kerja yang belum mencapai optimal. Beberapa guru masih menggunakan metode pengajaran yang monoton dan repetitif yang mengakibatkan proses belajar menjadi kurang efektif dan terkesan kurang menarik bagi para siswa/i. Ketidaksamarataan hasil belajar siswa juga menunjukkan bahwa penyampaian materi belum dilakukan dengan sebaik mungkin. Situasi ini menunjukkan bahwa kualitas kerja guru perlu ditingkatkan, dan hal ini dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah serta motivasi yang dimiliki oleh para pengajar.

Menurut Liliana & Pramuji (2021), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, juga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan model strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan secara langsung maupun tidak langsung menunjukkan keyakinan pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, hasil perpaduan antara filosofi, keterampilan, sifat, dan sikap, dan pemimpin biasanya mengadopsi gaya ini ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Fenomena gaya kepemimpinan dapat diambil dari cara pengambilan keputusan Kepala sekolah. Kepala sekolah harus mampu memberi keputusan atas pembagian jam mengajar guru, penanganan ke disiplin guru dan lain halnya. Terkadang dapat terjadi keterlambatan dalam pengambilan keputusan yang dapat menyebabkan ketidakjelasan alur belajar mengajar di sekolah.

Menurut M Hayong et al., (2020), motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hafidzi dkk (2019), motivasi kerja adalah pemberian motivasi yang menimbulkan

semangat dalam bekerja seseorang agar dapat bekerja sama, bekerja secara efektif dan terlibat dalam segala usahanya untuk mencapai kepuasan.

Fenomena yang dapat dilihat dalam motivasi kerja salah satunya adalah rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh jajaran guru serta kepala sekolah. Beberapa guru harus lebih menunjukkan pertanggung jawabannya dalam bekerja dengan menunjukkan kesungguhannya dalam melaksanakan tugas, mempersiapkan bahan ajar nya sebelum mulai mengajar serta harus selalu siap memberikan contoh yang baik kepada siswa/i nya kapanpun dan dalam kondisi apapun. Itulah sebabnya, tingkat motivasi kerja khususnya di bidang tanggung jawab harus lebih dapat ditingkatkan.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini : 1. Apakah Gaya Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP 24 Kerinci, 2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru di SMP 24 Kerinci, 3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja guru di SMP 24 Kerinci, 4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP 24 Kerinci.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas yang tergolong pada penelitian kuantitatif. Penelitian kausalitas ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan atau terhadap variabel lainnya. Pada penelitian ini penulis membatasi lokasi penelitian pada SMP 24 Kerinci. Dengan variabel terikat Kinerja Guru (Y) dengan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai/staff yang ada di SMP 24 Kerinci. Populasi dari penelitian ini berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner berupa pernyataan/google form yang diberikan langsung kepada jajaran guru SMP 24 Kerinci. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan interval 1-5 untuk masing-masing kriteria, 1. sangat tidak setuju, 2. tidak setuju, 3. kurang setuju, 4. setuju dan 5. sangat setuju. Analisis yang digunakan yaitu Analisis Regresi Berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Tabel 1. Deskripsi Variabel Indikator Kinerja Guru

No.	Indikator	Rata-rata Skor	TCR (%)	Kriteria
1	Kualitas kerja	7,83	156,7	SANGAT BAIK
2	Jumlah pekerjaan	7,87	157,4	SANGAT BAIK
3	Tanggung jawab	7,72	157,4	SANGAT BAIK
4	Kerja sama	7,92	158,5	SANGAT BAIK
5	Inisiatif	7,94	158,8	SANGAT BAIK
	Rata-rata Variabel Kinerja Guru	7,85	157,8	SANGAT BAIK

Sumber: Data Diolah, 2026.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Guru (Y)

NO	INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KE TERANGAN
1	Y1	0,514	0,708	Valid
2	Y2	0,514	0,559	Valid
3	Y3	0,514	0,566	Valid
4	Y4	0,514	0,696	Valid
5	Y5	0,514	0,774	Valid
6	Y6	0,514	0,529	Valid
7	Y7	0,514	0,711	Valid
8	Y8	0,514	0,569	Valid
9	Y9	0,514	0,587	Valid
10	Y10	0,514	0,563	Valid
11	Y11	0,514	0,592	Valid
12	Y12	0,514	0,581	Valid
13	Y13	0,514	0,749	Valid
14	Y14	0,514	0,614	Valid
15	Y15	0,514	0,554	Valid

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dari variabel Kinerja Guru memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator pertanyaan variabel Kinerja Guru adalah Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

N O	INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
1	X1.1	0,514	0,607	Valid
2	X1.2	0,514	0,620	Valid
3	X1.3	0,514	0,565	Valid
4	X1.4	0,514	0,649	Valid
5	X1.5	0,514	0,650	Valid
6	X1.6	0,514	0,699	Valid
7	X1.7	0,514	0,588	Valid
8	X1.8	0,514	0,564	Valid
9	X1.9	0,514	0,526	Valid
10	X1.10	0,514	0,566	Valid
11	X1.11	0,514	0,566	Valid
12	X1.12	0,514	0,590	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan kepala sekolah adalah Valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

NO	INDIKATOR	R TABEL	R HITUNG	KETERANGAN
1	X2.1	0,514	0,641	Valid
2	X2.2	0,514	0,706	Valid
3	X2.3	0,514	0,791	Valid
4	X2.4	0,514	0,664	Valid
5	X2.5	0,514	0,694	Valid
6	X2.6	0,514	0,598	Valid
7	X2.7	0,514	0,568	Valid
8	X2.8	0,514	0,583	Valid
9	X2.9	0,514	0,597	Valid
10	X2.10	0,514	0,612	Valid
11	X2.11	0,514	0,614	Valid
12	X2.12	0,514	0,577	Valid

Sumber: Data Diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa setiap pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja memiliki $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,514. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing Indikator pertanyaan variabel Motivasi Kerja adalah Valid.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil Perhitungan uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

NO	Variabel	Cronbach Alpha	Reliabel	Keterangan
1	Kinerja Guru (Y)	< 0,60	0,888	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan Kepala sekolah (X1)	< 0,60	0,836	Reliabel
3	Motivasi Kerja (X2)	< 0,60	0,866	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2026.

Dari tabel maka dapat dijelaskan bahwa setiap pertanyaan dari Variabel Kinerja Guru memiliki *Cronbach's alpha* 0.888 dengan keterangan reliabel. Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki *Cronbach's alpha* 0.836 dengan keterangan Reliabel. Variabel Motivasi Kerja memiliki *Cronbach's alpha* 0.866 dengan keterangan Reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics
		B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	4.875	4.097		1.190	.242				
	TOTALX1	.333	.136	.279	2.450	.020	.832	.387	.162	2.940
	TOTALX2	.812	.135	.682	5.996	.000	.908	.717	.398	2.940

Sumber: Data Diolah, 2026.

PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepeimpinan ke pala se kolah te rhadap kine rja guru di SMP 24 Ke rinci.

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa gaya kepeimpinan ke pala se kolah berpe ngaruh te rhadap kine rja guru di SMP 24 Ke rinci yang dibuktikan dengan nilai t hitung le bih be sar dari nilai t tabel ($2,450 > 2,03224$).

Hasil pe nilitian ini se jalan de ngan pe nilitian yang dilakukan ole h (Muhammad iqbal baihaqi 2015) Gaya ke pe pimpinan ke pala se kolah berpe ngaruh signifikan te rhadap kine rja guru.

Pengaruh Motivasi ke rja te rhadap kine rja guru di SMP 24 Ke rinci

Berdasarkan uji hipotesis didapatkan hasil bahwa motivasi ke rja berpe ngaruh te rhadap kine rja guru di SMP 24 Ke rinci yang dibuktikan de ngan nilai t hitung le bih be sar dari nilai t tabel ($5,996 > 2,03224$).

Hasil pe nilitian ini se jalan de ngan pe nilitian yang dilakukan ole h (Ferry siswadi 2018) Moti vasi berpe ngaruh positif dan signifi ka te rhadap kine rja guru, artinya motivasi me mpunyai pe ngaruh te rhadap kine rja, se hingga kine rja se makin baik kare na dapat dipe ngaruhi ole h motivasi yang di be rikan ole h pe mimpin.

Pengaruh Gaya kepeimpinana ke pala se kolah dan motivasi ke rja te rhadap kine rja guru di di SMP 24 Ke rinci Se cara Simultan

Tabel 8. Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Re gre ssio n	2016.737	2	1008.369	96.770	.000 ^b
	Re sidual	354.290	34	10.420		
	Total	2371.027	36			

Sumber: Data Diolah, 2026.

Berdasarkan *output* diatas dike tahui bahwa F hitung le bih be saar dari pada nilai f tabel. Nilai F hitung adalah 96,770 be sar nilai F tabel de ngan tingkat ke pe rcayaan $\alpha = 0,05$ adalah 3,276 maka F hitung $> F$ tabel yaitu $96,770 > 3,276$ se hingga dapat disimpulkan bahwa Gaya Ke pe pimpinan ke pala se kolah (X1), dan Motivasi ke rja (X2) se cara simultan berpe ngaruh te rhadap Kine rja guru (Y) di SMP 24 Ke rinci.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.922 ^a	.851	.842	3.22805	.851	96.770	2	34	.000

Sumber: Data Diolah, 2026.

Diketahui dari tabel diatas R Square 0,851 dimana didapatkan nilai sebesar: $R^2 \times 100 \%$

$$0,851 \times 100 \% = 85\%$$

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel terikatnya yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan Motivasi kerja (X2) sebesar 85%. Artinya Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja guru di SMP 24 Kerinci sebesar 85% dan sisanya $(100\% - 85\%) = 15\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP 24 Kerinci. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP 24 Kerinci. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMP 24 Kerinci. Besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP 24 Kerinci adalah 85%.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Murgiyanto, & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 15(5), 240–249.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106. <https://doi.org/10.30957/konstruk.v7i2.14>.
- Ghozali, I. (2018). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Program IBM SPSS 24*. Remaja Karya Offset.

- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>.
- Harahap, F. K., Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Jurnal Bonanza*, 1(2), 25–68.
- Isvandari, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Market Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(2), 48–52. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i2.11>
- Julikha, P., Suratno, E., & Pasaribu, J. P. K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Puspahiang. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 371–381. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i4.1271>
- Lamatoro, A. R., Jihan, & Ardiansyah, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(2), 171–181. <https://doi.org/10.24252/jmei.v1i2.28178>
- Liliana, L., & Pramuji, M. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Serta Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Hotel Excilton Palembang. *Jembatan (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 6(2), 174–186. <https://doi.org/10.54077/jembatan.v6i2.68>
- Maak, C. S., Mbuik, E. M., Nursiani, N. P., & Fanggidai, R. E. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(2), 227–241. <https://doi.org/10.35508/glory.v4i2.10458>
- Maak, C., Hayong, V. C. M., & Timuneho, T. (2020). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kota Kupang. *Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 2(3), 2021.
- Nurastuti, P., & Rakhmat, A. S. (2024). Seberapa Berharganya Inovasi Fintech Untuk Peningkatan Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Perbankan*, 2(1), 53–68.
- Nurpatia, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Cileungsi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Ekonomi*, 2(1), 53–68.
- Rumawas, W., Tolu, A., & Mamehtu, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 47.
- Siswadi, F., & Martias, R. (2019). Analisa Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Guru SMP Negeri 19 Kencana). *Manis: Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

- Suci, P., Tjipto, P., & Budi, J. (Eds.). (2013). Implementasi penggunaan simulasi phET dan KIT sederhana untuk mengajarkan keterampilan psikomotor siswa. , *Prosiding Seminar Nasional IPA IV* . Semarang: Program Studi Pendidikan IPA S1 FMIPA UNNES
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (edisi revisi)*. Alfabeta.
- Susilo, M. A. E., & Nugroho, S. H. (2024). Transformational Leadership Effects on Job Performance: the Mediating Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction, and Job Insecurity in Manufacturing Organizations. *Community Practitioner*, 21(07),1551–1572. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12754442>
- Tamin, Y. L., Parella, E., & Josiah, T. (2024). Disiplin Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 2(4), 589–596.