

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Kms. Badaruddin¹

¹ UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia; kmsbadaruddin_uin@radenfatah.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:

Kepemimpinan
Kepala Sekolah;
Budaya Kerja;
Kinerja.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru secara parsial. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebesar 3.061 dimana teknik sampling yang digunakan yaitu simple random sampling dan mendapatkan sampel sejumlah 100 responden. Data yang sudah terkumpul akan melalui uji asumsi klasik untuk selanjutnya dianalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang didapatkan dibawah 0,05 ($0,01 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan yang positif yang ditampilkan kepala sekolah memberikan dampak yang baik bagi kinerja guru. Budaya kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig yang didapatkan kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwasanya budaya kerja guru yang baik dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja guru. Sumbangan pengaruh variable kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru SMA di Kota Palembang terhadap kinerja guru sebesar 25,8% dimana selebihnya mendapatkan pengaruh dari variabel lain selain dari penelitian ini.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Korespondensi:

Kms. Badaruddin

UIN Raden Fatah Palembang, Indonesia; kmsbadaruddin_uin@radenfatah.ac.id

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran krusial dalam pembangunan suatu bangsa (Herdiansyah & Kurniati, 2020). Kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh faktor-faktor internal di dalam lembaga pendidikan, termasuk keberhasilan kepala sekolah dalam memimpin dan menciptakan budaya kerja yang kondusif serta kinerja guru yang maksimal. Kinerja guru dalam pandangan (Indriawati, Maulida, Erni, & Putri, 2022) adalah tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan guru tersebut dalam mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan sebagai seorang guru. Kinerja guru tentunya menjadi tuntutan bagi setiap lembaga agar terus meningkat dimana hal ini turut menjadi indikator kualitas lembaga pendidikan tersebut.

Kinerja guru bukanlah hal yang berdiri sendiri dimana dalam hal ini terdapat berbagai hal yang turut memberikan pengaruh terhadapnya. Menurut Usman dalam (Merry, Harapan, & Rohana, 2020) menjelaskan bahwasanya peningkatan kinerja guru dalam pembelajaran dipengaruhi beberapa faktor antara lain kompensasi, sarana dan prasarana, kondisi lingkungan kerja dan kepemimpinan. Dalam hal ini Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru adalah dua elemen penting yang saling terkait dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Kinerja guru dalam penelitian ini diukur melalui indikator yang tertuang dalam UU No 14 Tahun 2005 Pasal 20 yang menjelaskan bahwasanya guru berkewajiban untuk 1) Merencanakan pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, 2) Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, 3) Bertindak objektif dan tidak diskriminatif, 4) Menjunjung tinggi peraturan perundang undangan dan kode etik guru, 5) Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa (Damayani, Arafat, & Eddy, 2020).

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam membimbing, mengarahkan, dan mengelola seluruh aktivitas di sekolah. kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menghasilkan sebuah kinerja warga sekolah yang baik juga yang tentunya akan memengaruhi mutu pendidikan (Sari, Giatman, & Ernawati, 2021). Kepala sekolah dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah (Kartini, Ahmad, & Eddy, 2020). Hal ini disebabkan kepala sekolah merupakan orang yang bertanggungjawab utama dalam menentukan berbagai kegiatan warga sekolah dan arah yang hendak dituju termasuk penentu iklim atau budaya yang terjadi di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi bagian penting suatu pendidikan dimana dengan kepemimpinan yang positif dan mendukung segala aktifitas guru, maka guru akan menampilkan performa yang maksimal dan berdampak pada baiknya kinerja yang dihasilkan. Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini diukur melalui indikator berikut: 1) educator; 2) kepribadian 3) manajerial; 4) kewirausahaan; 5) supervisi; 6) social (Damayani et al., 2020).

Budaya kerja guru sendiri diartikan dengan kebiasaan, tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau kewajibannya (Dauhan, 2020). Kebiasaan dan tradisi kerja guru tersebut terlihat dari bagaimana pemahaman guru mengenai pekerjaannya, sikap dan perilaku pada saat bekerja. Budaya kerja guru tentunya menjadi hal yang utama dimana guru memiliki peran dalam proses pembelajaran tidak hanya sebagai pendidik akan tetapi sebagai pengajar dan pelatih siswa (Dauhan, 2020). Melalui budaya kerja yang positif maka akan menghasilkan siswa yang berkualitas dan menjadi indikator baiknya kinerja guru.

Budaya kerja guru dalam penelitian ini diukur melalui indikator berikut: 1) Disiplin kerja, 2) pengembangan diri guru, 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan, 4) Kerjasama dengan rekan kerja, 5) Saling menghargai (Jubaedah, Suryadi, & Santosa, 2021). Kelima indikator ini menjadi dasar yang digunakan untuk mengetahui tingkat budaya kerja guru yang terjadi di SMA di kota Palembang

Penelitian mengenai kinerja guru sampai saat ini terus dilakukan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian (Nasution & Ichsan, 2020) yang menjelaskan bahwasanya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu (Ideswal, Yahya, & Alkadri, 2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Ritonga, 2020) yang menjelaskan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu (Iba, Saifuddin, Marwan, & Konadi, 2021) menjelaskan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kota Palembang merupakan kota yang menjadi acuan berbagai kabupaten yang ada di sekelilingnya. Setidaknya ada 100 jumlah sekolah tingkat SMA baik negeri ataupun swasta di kota Palembang (Umm, 2023). Jumlah ini menunjukkan masifnya perkembangan pendidikan pada tingkat menengah atas di Kota Palembang. Selain itu Kota Palembang juga menjadi acuan utama kabupaten lainnya dalam mengembangkan lembaga pendidikannya termasuk dalam upaya menciotakan kinerja guru yang maksimal. AN sebagai salah satu guru mata pelajaran di SMAN 10 Palembang menjelaskan bahwasanya hasil kerja KKG guru di SMAN Kota Palembang menjadi acuan sekolah lainnya dalam membuat soal dan lain sebagainya. Hal tersebut menjadikan guru-guru yang ada di SMA di Kota Palembang perlu untuk diketahui kinerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru SMA di Kota Palembang. Melalui pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan menciptakan atmosfer belajar yang optimal bagi para siswa. Dengan memahami keterkaitan antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru, kita dapat merancang strategi dan kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan yang berkelanjutan dalam dunia pendidikan.

2. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data dalam penelitian ini merupakan guru yang berada pada jenjang SMA di Kota Palembang dimana dalam hal ini berjumlah 3.061 guru (Kemendikbud, 2023). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling* dimana jumlah sampelnya didapatkan melalui rumus slovin dan jumlah sampel yang didapatkan yaitu 96,8 atau 100 responden.

Data didapatkan melalui angket dan dokumentasi dimana angket melewati tahapan uji validitas dan reliabilitas. Setelah data didapatkan maka akan dilankukan uji prasyarat meliputi uji normalitas, uji homogeinitas dan uji linieritas. Data yang sudah melewati tahapan pengujian akan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Menurut (Sugiyono, 2020) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.

Hipotesis penelitian ini yaitu

H1: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Guru

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket yang sudah melewati pengujian validitas dan reliabilitas dengan menyebarkan kepada 30 responden. Angket tersebut kemudian disebarakan kepada 100 responden yaitu guru pada jenjang SMA di Kota Palembang. Data yang sudah didapatkan diuji normalitas, autokorelasi dan linieritasnya. Hasil pengujian normalitas data tersaji dalam tabel berikut.

Tabel 1. Uji Normalitas

Signifikansi	Nilai sig 2 Tailed	Keterangan
0,05	0,139	Normal

Tabel 1 menunjukkan bahwasanya nilai sig 2 tailed lebih besar dari signifikansi yang digunakan ($0,139 > 0,05$) dimana dalam hal ini menunjukkan bahwasanya data dalam model regresi memenuhi asumsi normal.

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Du	DW	4-Du	Keterangan
1,715	1,717	2,285	Tidak terjadi Autokorelasi

Tabel 2 menunjukkan bahwasanya nilai Dw berada diantara Du dan 4-Du ($1,715 < 1,717 < 2,285$). Nilai tersebut menunjukkan bahwasanya model regresi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 3. Uji Linieritas

Variabel	Nilai Sign	Deviation From Linearity	Keterangan
Kepemimpinan	0,05	0,077	Linier
Budaya Kerja	0,05	0,072	Linier

Tabel 3 menunjukkan bahwasanya nilai deviation form linerity pada variabel kepemimpinan (0,077) dan variabel budaya kerya (0,072) lebih besar dari nilai signifikansi yang digunakan (0,05) dimana hasil tersebut menunjukkan bahwasanya model regresi termasuk dalam kategori linier.

Sesudah pengujian asumsi klasik dilakukan maka selanjutnya adalah pengujian Hipotesis dimana dalam hal ini H_0 diterima ketika nilai sig yang didapatkan kurang dari 0,05. Hasil pengujian ini disajikan dalam tabel berikut

Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized B	Standardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Kepemimpinan	.210	.081	.247	2.598	.011
Budaya Kerja	.341	.091	.357	3.754	.000

Melalui tabel 4 yang disajikan, maka diketahui bahwasanya persamaan regresi linier berganda yaitu

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.502 + 0,210 + 0,341$$

Persamaan tersebut memiliki makna berikut

Pertama, nilai konstanta (a) menunjukkan angka sebesar 8,502 yang berarti bahwa jika variable independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru bernilai nol (konstan), maka variable kinerja guru meningkat 8,502. Artinya apabila variable bebas mengalami peningkatan, maka terjadi peningkatan terhadap variable terikat.

Kedua, koefisiensi regresi kepemimpinan diperoleh nilai coefficient (b1) sebesar 0,210. Hal tersebut berarti bahwa apabila variable kepemimpinan kepala sekolah mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,210. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Semakin sering baik

kepemimpinan kepala sekolah maka kinerja guru semakin meningkat. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan yang didapatkan yaitu 0,01 dimana nilai ini dibawah 0,05. Kesimpulannya yaitu H_0 diterima yaitu Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Ketiga, koefisien regresi budaya kerja guru diperoleh nilai *coefficient* (b_2) sebesar 0,341. Hal tersebut berarti bahwa apabila variable budaya kerja guru mengalami peningkatan, maka kinerja guru juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,341. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara budaya kerja guru dengan kinerja guru. Semakin baik budaya kerja guru maka kinerja guru semakin meningkat. Nilai signifikansi variabel budaya kerja guru yang didapatkan yaitu 0,00 dimana nilai ini dibawah 0,05. Kesimpulannya yaitu H_0 diterima yaitu budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru.

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen kepada variabel dependen bisa diketahui melalui output koefisiensi determinasi. Output tersebut tersaji dalam tabel berikut:

Tabel 5. Koefisiensi determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.508 ²	.258	.242	2.076	1.717

Menurut tabel 5 dipahami bahwasannya nilai *R Square* ialah 0,258. Kemudian bisa diketahui bahwasannya sumbangan pengaruh variable kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap kinerja guru dipengaruhi sebesar 25,8%. Jadi besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 25,8%, sedangkan sisanya (100-25,8 = 74,2%) dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian.

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Nilai signifikansi variabel kepemimpinan yang didapatkan yaitu 0,01 dimana nilai ini dibawah 0,05. Kesimpulannya yaitu H_0 diterima yaitu Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin mempunyai peran aktif dan senantiasa berpengaruh dalam segala masalah yang berkaitan dengan kebutuhan staff, guru dan siswa di sekolah (Julaiha, 2019). Hal tersebut juga memastikan bahwasannya kebijakan dari diri kepala sekolah turut berdampak pada kinerja yang dimiliki oleh seorang guru.

Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menguatkan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nasution & Ichsan, 2020) yang menjelaskan bahwasannya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu terdapat penelitian (Ideswal et al., 2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Sulfemi, 2020) yang turut menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah memainkan peran sentral dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja para guru di sebuah sekolah. Seorang pemimpin sekolah yang sukses akan menciptakan lingkungan yang mendukung pengajaran dan pembelajaran menjadi efektif serta membangun kapasitas untuk pembelajaran (Kasmawati, 2021). Lingkungan yang mendukung pengajaran ini diawali dengan mengartikulasikan visi dan misi sekolah secara jelas dan disertai dengan membuka jalur komunikasi yang terbuka, serta memberikan dukungan yang berkelanjutan kepada staf pengajar.

Dukungan dari kepala sekolah kepada guru bisa berbentuk fisik berupa fasilitas seperti ruangan yang kondusif, alat dan bahan membuat media pembelajaran, Wifi, proyektor dan memberikan waktu luang untuk menyelesaikan tugasnya (Hadi, 2023). Hal ini disebabkan karena lingkungan dan fasilitas yang mendukung menciptakan semangat dalam diri guru. Selain itu kepala sekolah dapat memberikan apresiasi langsung kepada guru baik berupa wahana dalam meningkatkan kompetensinya, reward dan apresiasi verbal.

Kepala sekolah juga memiliki tugas untuk mendengarkan pendapat dan ide-ide inovatif dari para guru dalam upaya menciptakan atmosfer kolaboratif. Kolaborasi ini bisa dilakukan dengan cara menciptakan komunikasi yang baik dan nyaman di antara sesama, saling menghargai, dan mementingkan prinsip transparan dan akuntabilitas, bekerjasama dalam melaksanakan program (Sartika, 2022). Kolaborasi tidak hanya meningkatkan rasa kepemilikan terhadap keputusan sekolah, tetapi juga menginspirasi semangat kerja yang positif. Kepala sekolah yang memberikan dukungan yang tepat waktu dan memfasilitasi pengembangan profesional dapat membantu guru meningkatkan keterampilan mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah bisa berbentuk kepemimpinan adaptif yang sangat penting dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang muncul dalam dunia pendidikan. Seorang kepala sekolah yang mampu membimbing guru melewati perubahan kurikulum, teknologi, atau kebijakan dapat menciptakan stabilitas dan ketenangan dalam tim pengajar. Dengan demikian, kinerja guru dapat tetap optimal, karena mereka merasa didukung dan siap menghadapi perubahan.

b. Pengaruh Budaya Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Nilai signifikansi variabel budaya kerja guru yang didapatkan yaitu 0,00 dimana nilai ini dibawah 0,05. Kesimpulannya yaitu H_a diterima yaitu budaya kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Budaya kerja guru merupakan kebiasaan ataupun tradisi yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Dauhan, 2020). Melalui kebiasaan-kebiasaan positif tentunya akan mengarahkan guru untuk terus membeirkan performa terbaiknya dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Hasil penelitian ini yaitu adanya pengaruh antara budaya kerja guru terhadap kinerja guru menguatkan penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan oleh (Ritonga, 2020). Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Iba et al., 2021) yang menjelaskan bahwasanya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Rifa'i, 2020) yang turut menjelaskan bahwasanya budaya kerja memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja guru.

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan praktik-praktik yang diterapkan dalam lingkungan kerja. Budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan saling mendukung dapat meningkatkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena saat guru merasa didukung oleh rekan-rekan sejawatnya, diirinya cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas. Selain itu, budaya kerja yang mendorong inovasi dan pengembangan diri juga dapat meningkatkan kinerja guru. Guru yang terus didorong untuk belajar dan berkembang cenderung lebih siap menghadapi perubahan dan menyesuaikan metode pengajaran dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan.

Budaya kerja yang tidak mendukung atau bahkan merugikan kinerja guru dapat menjadi hambatan serius. Terlebih pada guru di abad ini yang dituntut mampu mengajar dan mengelola kelas disertai untuk mampu membangun hubungan yang efektif dengan siswa dan komunitas sekolah, menggunakan teknologi untuk mendukung peningkatan mutu pengajaran, serta melakukan refleksi dan perbaikan praktek pembelajarannya secara terus menerus (Tarihoran, 2019). Ketiadaan dukungan

seperti lingkungan kerja yang dipenuhi dengan ketegangan, persaingan yang berlebihan, atau kurangnya dukungan dari pimpinan dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada guru. Berbagai hal tersebut dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja guru di kelas.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang didapatkan dibawah 0,05 ($0,01 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwasanya kepemimpinan yang positif yang ditampilkan kepala sekolah memberikan dampak yang baik bagi kinerja guru. Nilai positif yang dihasilkan menjelaskan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah menandakan semakin baiknya kinerja guru

Budaya kerja guru juga berpengaruh terhadap kinerja guru SMA di Kota Palembang. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig yang didapatkan kurang dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Hal ini menjelaskan bahwasanya budaya kerja guru yang baik dapat memberikan dampak yang baik pada kinerja guru. Nilai positif yang dihasilkan menjelaskan bahwa semakin baik budaya kerja guru menandakan semakin baiknya kinerja guru. Terdapat beberapa saran yang diberikan kepada SMA didasarkan pada implikasi penelitian ini yaitu variabel budaya kerja guru memberikan pengaruh paling besar dari pada kepemimpinan kepala sekolah ($341 > 210$). Hasil tersebut bisa menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk menciptakan iklim budaya kerja guru yang positif agar kinerja guru semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46–57.
- Dauhan, N. S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru. *Social, Humanities, and Education Studies (SHEs)*, 3(3), 2301–2306.
- Hadi, R. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Calon Guru Penggerak (CGP) Di Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(1), 148–151.
- Herdiansyah, D., & Kurniati, P. S. (2020). Pembangunan Sektor Pendidikan Sebagai Penunjang Indeks Pembangunan Manusia Di Kota Bandung. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government Dalam Demokrasi*, 8(1), 43–50. <https://doi.org/10.34010/agregasi.v8i1.2765>
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, lingkungan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMA Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.
- Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi iklim sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466.
- Indriawati, P., Maulida, N., Erni, D. N., & Putri, W. H. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Jubaedah, J., Suryadi, S., & Santosa, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Di Smpn Kec Jati Asih Kota Bekasi. *Visipena*, 12(1), 67–83.
- Julaiha, S. (2019). Konsep Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 6(3), 179–190. <https://doi.org/10.21093/twt.v6i3.1734>
- Kartini, K., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 290–294.

- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif : Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197–207. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i2.5120>
- Kemendikbud. (2023). Data Pokok Pendidikan. Retrieved December 12, 2023, from Depo.kemendikbud.go.id website: <https://dapo.kemendikbud.go.id/guru/2/116000>
- Merry, M., Harapan, E., & Rohana, R. (2020). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan. *Jurnal Ilmiah Bina Edukasi*, 13(1), 27–40. <https://doi.org/10.33557/jedukasi.v13i1.1031>
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2020). Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 5(2), 78–86.
- Rifa'i, A. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 159–166.
- Ritonga, B. (2020). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 246–256.
- Sari, J. D. R., Giatman, M., & Ernawati, E. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 5(3), 329–333.
- Sartika, E. D. (2022). KERJASAMA ANTARA KEPALA SEKOLAH DENGAN GURU DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS PROSES PEMBELAJARAN DI SEKOLAH DASAR NEGERI KECAMATAN BUKIT KERMAN. *Jurnal Pendidikan Tematik Dikdas*, 7(1), 16–30.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh rasa percaya diri dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179.
- Tarihoran, E. (2019). Guru Dalam Pengajaran Abad 21. *SAPA - Jurnal Kateketik Dan Pastoral*, 4(1), 46–58. <https://doi.org/10.53544/sapa.v4i1.68>
- Umm. (2023). Data SMA dan SMK Kota Palembang.