

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Mataram

Rosdiana Handayani, Muhammad Makki, Heri Hadi Saputra, Fahrudin, Mohamad Mustari

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Mataram, Jl. Pendidikan No. 37, Mataram NTB, 83125. Indonesia

*Correspondence e-mail: rosdianahandayani86@gmail.com

Diterima: Mei Tahun; 2025 Revisi: Mei Tahun; 2025 Diterbitkan: Juni 2025

Abstrak

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan. Kualitas pembelajaran yang baik menjadi gambaran dari peningkatan kinerja guru. Kinerja guru sangat didukung oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia, serta motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor-faktor tersebut menjadi pendorong peningkatan kinerja guru sekaligus keberhasilan kualitas pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh ketiga variabel tersebut secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *multistage sampling*. Sampel ini berjumlah 272 orang guru sekolah dasar di Kota Mataram. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 50% ($R^2 = 0,500$) dan nilai signifikansi 0,000. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi sebesar 59,1% ($R^2 = 0,591$) dan nilai signifikansi 0,000. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan sebesar 66,7% ($R^2 = 0,667$) dengan nilai signifikansi 0,000. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 69% ($R^2 = 0,690$) dan nilai signifikansi 0,000. Hasil analisis ini menegaskan bahwa integrasi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja memiliki pengaruh penting dalam mendorong kinerja guru sekolah dasar yang optimal di Kota Mataram.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Motivasi Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia

The Influence of the Principal's Leadership Style, Human Resource Development, And Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in the City of Mataram

Abstract

Teacher performance is one of the main indicators of the success of an educational institution. Good quality learning is a reflection of improved teacher performance. Teacher performance is greatly supported by the leadership style of the school principal, human resource development, and both intrinsic and extrinsic work motivation. These factors serve as drivers for improving teacher performance and the success of educational quality. This study aims to examine the influence of these three variables, both partially and simultaneously, on teacher performance. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique employs multistage sampling. The sample consisted of 272 elementary school teachers in Mataram City. The analysis results showed that the principal's leadership style had a positive and significant effect on teacher performance with a contribution of 50% ($R^2 = 0.500$) and a significance value of 0.000. Human resource development has a positive and significant influence with a contribution of 59.1% ($R^2 = 0.591$) and a significance value of 0.000. Work motivation also has a positive and significant influence of 66.7% ($R^2 = 0.667$) with a significance value of 0.000. These three variables together have a positive and significant influence on teacher performance with a contribution of 69% ($R^2 = 0.690$) and a significance level of 0.000. The results of this analysis confirm that the integration of principal leadership style, human resource development, and work motivation has a significant influence in promoting optimal performance among elementary school teachers in Mataram City.

Keywords: Principal Leadership Style, Teacher Performance, Work Motivation, Human Resource Development.

How to Cite: Handayani, R., Makki, M., Saputra, H. H., Fahrudin, F., & Mustari, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kota Mataram. *Reflection Journal*, 5(1), 495–509. <https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2949>



<https://doi.org/10.36312/rj.v5i1.2949>

Copyright© 2025, Handayani et al

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



PENDAHULUAN

Pada sistem pendidikan dasar, guru memainkan peran yang sangat vital dalam proses transformasi pengetahuan dan pembentukan karakter peserta didik. Menurut Munib (2015), pendidikan merupakan suatu proses yang dilakukan secara sadar dan terstruktur oleh pihak yang berwenang, dengan tujuan membentuk peserta didik agar memiliki karakter dan perilaku yang sesuai dengan arah dan sasaran pendidikan yang diharapkan. Keberhasilan pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas, tetapi juga pada kualitas kinerja guru. Kinerja guru mencerminkan kemampuan dalam melaksanakan tugas secara profesional, termasuk dalam memberikan contoh yang baik bagi peserta didik. Kinerja guru mencakup kemampuan dalam merancang pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, mengevaluasi hasil belajar, serta menjalin hubungan interpersonal dengan siswa.

Pengukuran kinerja guru telah mulai menggunakan pendekatan digital melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) yang terintegrasi dengan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) BKN. Meskipun demikian, berdasarkan data kinerja guru di Kota Mataram pada tahun 2023, hanya 2,6% guru sekolah dasar yang mencapai kategori “sangat baik”, sementara 94,7% berada dalam kategori “baik”. Ketimpangan ini menunjukkan perlunya evaluasi faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja guru secara optimal. Beberapa faktor penting yang diduga berpengaruh terhadap kinerja guru tersebut meliputi gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia (SDM), dan motivasi kerja guru.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung proses pembelajaran yang efektif. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian Luis dkk. (2016) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, pendekatan kepemimpinan yang tepat dapat mendorong guru untuk bekerja lebih produktif dan termotivasi. Hasil observasi terhadap guru-guru di Kota Mataram menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah cukup bervariasi namun umumnya mengarah pada kepemimpinan yang berbasis visi dan komunikasi yang cukup baik. Hanya sebagian kecil yang belum menunjukkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan instruksional. Kepala sekolah juga sudah mendorong inovasi pembelajaran dan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, walau derajat keterlibatan ini bervariasi.

Selain kepemimpinan, pengembangan SDM di sekolah menjadi aspek penting dalam mendorong kinerja guru. Studi Linniasari (2017) menunjukkan adanya hubungan positif antara pengembangan SDM dan kinerja guru. Pengembangan SDM yang dilakukan secara terstruktur dan terencana, seperti pelatihan, pengelolaan kerja fleksibel, serta penguatan budaya organisasi, terbukti dapat meningkatkan kinerja baik secara individual maupun organisasi. Upaya peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan telah banyak dilakukan di Kota Mataram. Salah satunya program guru penggerak dimana dari 1375 guru sekolah dasar sebanyak 90 orang guru sudah mengikuti program guru penggerak ini. Selain itu, selama tahun 2024 Dinas Pendidikan Kota Mataram juga telah menyelenggarakan pelatihan bagi 520 guru sekolah dasar.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja guru. Guru yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan memiliki dedikasi tinggi. Penelitian oleh Diyah Purnamasari (2023), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) memainkan peran penting dalam menjaga semangat kerja guru. Observasi terhadap guru-guru di Kota Mataram mengungkapkan adanya tantangan yang menghambat motivasi, seperti kurangnya dukungan kepala sekolah, apresiasi yang minim, beban administrasi yang berat.

Faktor-faktor kinerja seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja tersebut belum sepenuhnya dikelola secara optimal di tingkat satuan pendidikan dasar. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran penting dalam membimbing, memberi teladan, dan mengarahkan guru untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Namun dalam praktiknya, gaya kepemimpinan kepala sekolah seringkali masih bersifat administratif dan belum transformatif. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia juga belum sepenuhnya difokuskan

pada peningkatan kompetensi profesional guru secara berkelanjutan, melainkan lebih bersifat formalitas pelatihan semata. Selain itu, motivasi kerja guru masih menjadi tantangan, terutama dalam hal insentif, lingkungan kerja, dan penghargaan. Hal ini menyebabkan rendahnya inisiatif dan kreativitas guru dalam menjalankan tugas.

Namun demikian, belum ada studi yang meneliti keterkaitan antara ketiga variabel tersebut terhadap kinerja guru di Kota Mataram, khususnya pada jenjang sekolah dasar, masih belum banyak diteliti. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut guna mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing faktor dan hubungan antara ketiganya secara simultan. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang mendalam untuk mengetahui bagaimana ketiga variabel tersebut secara simultan maupun parsial dapat memengaruhi kinerja guru sekolah dasar di Kota Mataram.

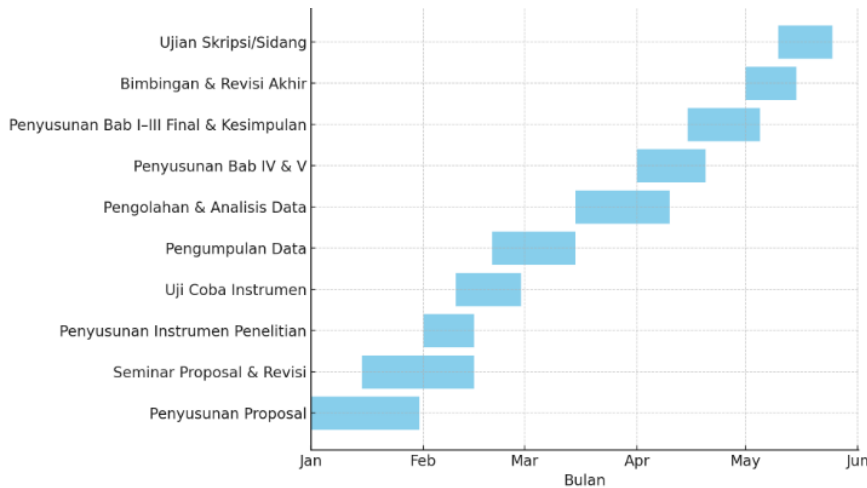
Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Mataram. Penelitian ini tidak hanya akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel secara terpisah, tetapi juga bagaimana ketiganya saling memengaruhi secara bersama-sama. Hasilnya diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang relevan bagi peningkatan kualitas pendidikan melalui peningkatan kinerja guru di Kota Mataram.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel, baik secara korelasional maupun kausal (Sugiyono, 2022). Melalui metode ini, peneliti berusaha mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Selain menjelaskan keterkaitan antar variabel, penelitian ini juga menggali kekuatan dan signifikansi pengaruh tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Rancangan ini dipilih karena dinilai tepat untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (kinerja guru). Metode kuantitatif memberikan kemampuan kepada peneliti untuk menyajikan hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik yang terstruktur (Noor, 2022).

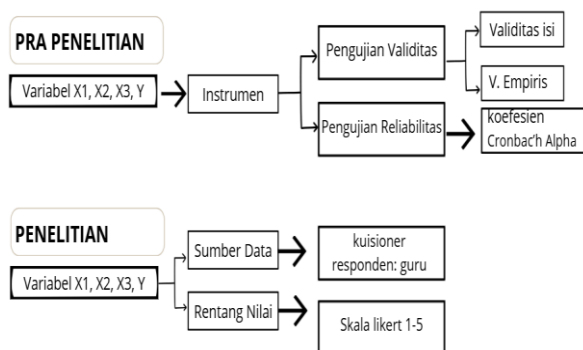
Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh guru ASN di sekolah dasar negeri Kota Mataram, berjumlah 1.623 orang. Sampel yang diambil sebanyak 272 orang menggunakan teknik *Multistage sampling*, dimana pengambilan sampel menggunakan klaster dengan mengambil sampel dari populasi kelompok besar menjadi kelompok yang lebih kecil secara bertahap, menggunakan dua atau lebih metode yang berbeda (Bandhari, 2023). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane dengan tingkat kesalahan (margin of error) sebesar 5% atau 0,05 (Sugiyono, 2022).

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket tertutup berformat skala Likert lima poin, dari "sangat tidak setuju" hingga "sangat setuju." Setiap item disusun berdasarkan indikator teoritis yang telah teruji secara ilmiah. Variabel Kinerja Guru diukur melalui enam indikator: perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, tindak lanjut pembelajaran, kecepatan dan ketepatan kerja dan inisiatif. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah guru dinilai melalui delapan indikator, yaitu Visi dan tujuan yang jelas, komunikasi dan kolaborasi, pengambilan keputusan, apresiasi, monitoring, kepercayaan, Inspirasi, perhatian terhadap kebutuhan.. Pengembangan Sumber Daya Manusia diri diukur dengan enam indikator, yakni partisipasi dalam pelatihan, kepuasan kerja, retensi, pengembangan karir, peningkatan kemampuan dan keterampilan, pengembangan profesional. Sementara itu Variabel Motivasi Kerja dinilai berdasarkan enam aspek yaitu tanggung jawab, prestasi, kompetisi, penghargaan, dukungan lingkungan kerja, ketertarikan terhadap pekerjaan. Penelitian ini dilaksanakan di Kota Mataram, Provinsi Nusa Tenggara Barat, dengan fokus pada guru sekolah dasar negeri yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian berlangsung dari Januari hingga Mei 2025. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai waktu pelaksanaan penelitian disajikan diagram berikut.

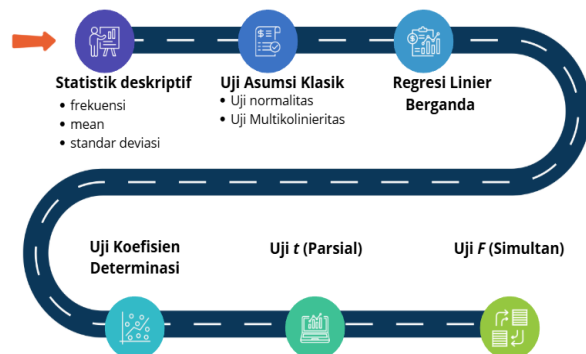


Gambar 1. Diagram Waktu Pelaksanaan Penelitian

Tahapan penelitian dilakukan secara sistematis, meliputi: (1) penyusunan instrumen berdasarkan kajian teori; (2) uji coba awal instrumen; (3) validasi instrumen menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment; dan (4) uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk menilai konsistensi internal item. Validasi awal dilakukan dengan Content Validity Index (CVI) untuk menilai sejauh mana item mencerminkan konstruk yang diukur. Validasi konstruk dilanjutkan menggunakan Corrected Item-Total Correlation guna mengevaluasi keterkaitan masing-masing item dengan skor total variabel. Setelah instrumen dinyatakan valid, reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha, di mana nilai lebih dari 0,70 menunjukkan konsistensi internal yang baik. Setelah lolos uji validitas dan reliabilitas, angket disebarakan kepada responden yang terpilih sesuai teknik sampling yang digunakan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan bantuan SPSS. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai desain penelitian disajikan bagan berikut.



Gambar 2. Teknik Pengumpulan Data



Gambar 3. Teknik Analisis Data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi data pada variabel Kinerja Guru (Y) menjabarkan hasil pengolahan data awal dari 272 responden menggunakan teknik statistik deskriptif. Analisis ini mencakup nilai minimum, maksimum, median, modus, serta simpangan baku (standar deviasi). Tabel 1 berikut menampilkan hasil analisis untuk variabel Kinerja Guru.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kota Mataram

N	Valid	272
	Missing	0
Mean		86.11
Median		86.67
Std. Deviation		9.441
Skewness		-.984
Std. Error of Skewness		.148
Kurtosis		2.155
Std. Error of Kurtosis		.294
Minimum		39
Maximum		100
Percentiles	25	80.00
	50	86.67
	75	93.33

Hasil pengolahan statistik menunjukkan bahwa jumlah responden yang valid sebanyak 272 orang, tanpa adanya data yang hilang (missing = 0). Rata-rata skor kinerja guru tercatat sebesar 86,11, sementara nilai median berada pada angka 86,67. Kedekatan antara rata-rata dan median menunjukkan bahwa sebaran data cukup simetris, meskipun nilai skewness sebesar -0,984 mengindikasikan adanya sedikit kemencengan ke kiri (negatif skew), yang berarti terdapat sebagian kecil guru dengan nilai kinerja yang sangat tinggi.

Simpangan baku sebesar 9,441 mencerminkan tingkat variasi sedang hingga tinggi, menandakan adanya perbedaan signifikan dalam kinerja antar guru. Skor minimum sebesar 39,00 dan maksimum 100,00 menunjukkan rentang nilai sebesar 61 poin, yang menggambarkan adanya keragaman cukup besar dalam persepsi atau capaian kinerja guru. Kuartil pertama (Q1) berada di angka 80,00, kuartil kedua (Q2/median) pada 86,67, dan kuartil ketiga (Q3) sebesar 93,33. Hal ini menunjukkan bahwa separuh dari guru memiliki skor kinerja antara 80 hingga 93,33, yang menandakan bahwa mayoritas guru berada dalam kategori berkinerja tinggi.

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah

N	Valid	272
	Missing	0
Mean		87.32
Median		89.58
Std. Deviation		11.566
Skewness		-.985
Std. Error of Skewness		.148
Kurtosis		1.132
Std. Error of Kurtosis		.294
Minimum		33
Maximum		100
Percentiles	25	80.00
	50	89.58
	75	98.33

Berdasarkan hasil penghitungan, nilai rata-rata (mean) gaya kepemimpinan kepala sekolah tercatat sebesar 87,32, sedangkan nilai tengah (median) adalah 89,58. Nilai median yang mendekati angka maksimum (100) mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap gaya kepemimpinan kepala sekolah secara umum berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi sebesar 11,566 mencerminkan tingkat variasi yang sedang, menunjukkan bahwa persepsi responden cukup beragam, meskipun tidak terlalu menyimpang secara ekstrem. Semakin rendah nilai standar deviasi, semakin seragam persepsi responden; dalam hal ini masih terdapat perbedaan, namun tidak signifikan.

Nilai skewness sebesar -0,985 menandakan bahwa distribusi data cenderung miring ke kiri (negatif skew), yang berarti sebagian besar responden memberikan penilaian di atas rata-rata, meskipun terdapat sebagian kecil yang memberikan skor rendah. Kondisi ini diperkuat oleh nilai kurtosis sebesar 1,132, yang menunjukkan bahwa distribusi data lebih tinggi dan tajam dibandingkan distribusi normal (leptokurtik), menandakan bahwa sebagian besar respons terpusat di sekitar nilai rata-rata.

Analisis statistik deskriptif terhadap variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dari 272 responden tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia.

N	Valid	272
	Missing	0
Mean		85.59
Median		85.00
Std. Deviation		9.703
Skewness		-.861
Std. Error of Skewness		.148
Kurtosis		1.685
Std. Error of Kurtosis		.294
Minimum		39
Maximum		100
Percentiles	25	80.00
	50	85.00
	75	93.33

Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia berdasarkan data dari 272 responden menunjukkan bahwa seluruh data dinyatakan valid tanpa adanya data yang tidak terisi (missing = 0). Rata-rata skor pengembangan SDM tercatat sebesar 85,59, sementara nilai median berada pada angka 85,00. Keduanya yang saling berdekatan mengindikasikan bahwa distribusi data bersifat cukup simetris. Standar deviasi sebesar 9,703 menunjukkan adanya tingkat keragaman yang sedang dalam persepsi responden terhadap pengembangan SDM, mengisyaratkan adanya perbedaan penilaian yang cukup nyata antarindividu meskipun tidak signifikan.

Nilai skewness sebesar -0,861 menandakan bahwa data cenderung menceng ke arah kiri (negatif skew), yang berarti sebagian besar responden memberikan penilaian di atas rata-rata, meskipun terdapat pula sebagian kecil yang memberikan penilaian rendah. Nilai kurtosis sebesar 1,685 menunjukkan bahwa sebaran data termasuk dalam kategori leptokurtik, yaitu memiliki puncak distribusi yang lebih tinggi dibanding distribusi normal, menandakan konsentrasi data yang cukup tinggi di sekitar nilai tengah. Skor terendah yang dicatat adalah 39, sedangkan skor tertinggi mencapai 100, menghasilkan rentang nilai sebesar 61 poin, yang menunjukkan adanya perbedaan persepsi yang cukup luas terkait pengembangan SDM. Dilihat dari nilai kuartil, sebanyak 25% responden memiliki skor di bawah 80,00; 50% berada di bawah atau sama dengan 85,00; dan 75% responden memiliki nilai di bawah atau sama dengan 93,33. Ini berarti setengah dari total responden memiliki persepsi terhadap pengembangan SDM dalam kisaran nilai 80,00 hingga 93,33, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang tinggi terhadap pelaksanaan pengembangan SDM di tempat kerja mereka. Analisis statistik deskriptif terhadap variabel motivasi kerja memberikan gambaran umum mengenai tingkat motivasi yang dimiliki oleh para responden. Rincian statistik dari variabel ini ditampilkan dalam Tabel 4 berikut.

Tabel 4. Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

N	Valid	272
	Missing	0
Mean		88.38
Median		88.75
Std. Deviation		9.421
Skewness		-.938
Std. Error of Skewness		.148
Kurtosis		1.712
Std. Error of Kurtosis		.294
Minimum		42
Maximum		100
Percentiles	25	80.83
	50	88.75
	75	96.67

Data diperoleh dari 272 responden guru sekolah dasar di Kota Mataram, hasil menunjukkan bahwa nilai rata-rata motivasi kerja mencapai 88,38 dan nilai median sebesar 88,75. Kedekatan antara kedua nilai ini mencerminkan distribusi data yang cukup simetris. Namun, nilai skewness sebesar -0,938 menunjukkan adanya sedikit ketidakseimbangan ke arah kiri (skew negatif), yang mengindikasikan keberadaan sejumlah kecil responden dengan tingkat motivasi kerja yang lebih rendah dibanding mayoritas lainnya.

Nilai kurtosis sebesar 1,712 menunjukkan bahwa distribusi data bersifat leptokurtik, yakni lebih tinggi dan ramping dibanding distribusi normal, yang berarti sebagian besar nilai berkumpul di sekitar rata-rata dengan sedikit penyimpangan ekstrem. Sementara itu, standar deviasi sebesar 9,421 mencerminkan adanya variasi tingkat motivasi antarresponden, meskipun tingkat perbedaannya tidak terlalu besar. Rentang skor berkisar dari 42 hingga 100, menandakan adanya keberagaman dalam tingkat motivasi kerja guru, dari yang sangat tinggi hingga cukup rendah. Berdasarkan nilai kuartil, diketahui bahwa 25% responden memiliki skor di bawah 83, 50% di bawah 88,75 (median), dan 75% di bawah 96,67. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada dalam kategori motivasi kerja yang tinggi.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,292, melebihi batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan, data dinyatakan berdistribusi normal yang berarti asumsi normalitas terpenuhi. Tabel 5 berikut menunjukkan rincian hasil uji normalitas.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		272
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	5.22789195
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.057
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.980
Asymp. Sig. (2-tailed)		.292
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Hasil uji multikolinearitas, variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,384 dan VIF sebesar 2,154, yang mengindikasikan tidak adanya hubungan multikolinearitas yang kuat dengan variabel lainnya. Sementara itu, variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki tolerance sebesar 0,217 dan VIF sebesar 4,606, menandakan tingkat toleransi yang rendah namun masih dalam batas wajar. Untuk variabel Motivasi Kerja, diperoleh nilai tolerance sebesar 0,229 dan VIF sebesar 3,359, yang juga mengindikasikan tidak ditemukannya gejala multikolinearitas. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam model regresi ini dapat dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas, sehingga model regresi dianggap valid dan layak digunakan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Kota Mataram. (Tabel 6)

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.878	3.046		3.900	.000		
Gaya Kepemimpinan KS	.142	.045	.174	3.185	.002	.384	2.604
Pengembangan SDM	.158	.071	.162	2.236	.026	.217	4.606
Motivasi Kerja	.547	.071	.546	7.725	.000	.229	4.359

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Uji heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser* untuk masing-masing variabel independen ditunjukkan pada tabel 7.

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.214	1.206		2.664	.008
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	-.020	.018	-.105	-1.072	.284
Pengembangan Sumber Daya Manusia	.010	.028	.047	.354	.724
Motivasi Kerja	.005	.029	.025	.189	.850

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil pengujian regresi memperlihatkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja, tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel residual (Abs_Res). Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi masing-masing variabel yang melebihi angka 0,05, yakni 0,284 untuk Gaya Kepemimpinan, 0,724 untuk Pengembangan SDM, dan 0,850 untuk Motivasi Kerja. Dengan kata lain, distribusi residual bersifat homogen atau tetap, sehingga tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bersifat valid dan hasil estimasinya dapat dipercaya.

Hasil uji regresi linier sederhana pada variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,500, yang menunjukkan bahwa 50,0% variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja Guru, dapat dijelaskan oleh variabel independen Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Nilai koefisien regresi (b) dari hasil uji t sebesar 0,577 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah akan meningkatkan nilai Kinerja Guru sebesar 0,577 satuan. Sedangkan nilai konstanta sebesar 35,692 menunjukkan bahwa ketika variabel gaya kepemimpinan bernilai nol, maka nilai dasar kinerja guru berada pada angka 35,692. Sehingga, persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah: $Y = 35,692 + 0,577X$. Nilai t hitung sebesar 16,443 dan signifikansi 0,000 memperkuat hasil bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Karena nilai signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya, gaya kepemimpinan kepala sekolah benar-benar memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Hasil uji regresi linier sederhana variabel pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,591. Hal ini menunjukkan bahwa 59,1% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel pengembangan sumber daya manusia. Hasil uji t diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 22,085, dan koefisien regresi (b) sebesar 0,748. Maka, persamaan regresi linear sederhana yang terbentuk adalah: $Y = 22,085 + 0,748X$. Persamaan ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pengembangan SDM akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,748, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis

alternatif (H_1) diterima, yang berarti pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kota Mataram

Hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,667 menunjukkan bahwa sebesar 66,7% variasi atau perubahan dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Nilai konstanta (a) dari uji t adalah sebesar 13,764, dan koefisien regresi variabel motivasi kerja (b) sebesar 0,819. Maka, persamaan regresi linear sederhananya adalah: $Y = 13,764 + 0,819X$. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,819 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru adalah signifikan. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kota Mataram.

Hasil uji regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru disajikan pada tabel 8 berikut

Tabel 8 Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16748.810	3	5582.937	202.011	.000 ^b
	Residual	7406.662	268	27.637		
	Total	24155.471	271			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan KS, Pengembangan SDM

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.878	3.046		3.900	.000
	Gaya Kepemimpinan KS	.142	.045	.174	3.185	.002
	Pengembangan SDM	.158	.071	.162	2.236	.026
	Motivasi Kerja	.547	.071	.546	7.725	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji regresi linier berganda variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru diperoleh nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) sebesar 0,690 yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1), Pengembangan Sumber Daya Manusia (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) secara bersama-sama mampu menjelaskan 69,0% variasi yang terjadi pada kinerja guru. Hasil uji F (ANOVA) menunjukkan nilai F sebesar 202,011 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Persamaan Regresi Linear Berganda $Y = 11,878 + 0,142X_1 + 0,158X_2 + 0,547X_3$. Konstanta sebesar 11,878 menunjukkan nilai kinerja guru ketika seluruh variabel bebas bernilai nol. Setiap peningkatan 1 satuan dalam Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,142 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Setiap peningkatan 1 satuan dalam Pengembangan SDM akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,158 satuan, jika variabel lainnya tidak berubah. Setiap peningkatan 1 satuan dalam Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0,547 satuan, lebih

tinggi dibanding variabel lainnya. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar dalam model ini terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kota Mataram. Analisis regresi mengindikasikan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik transformasional, visioner, karismatik, maupun transaksional, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, serta dalam aspek disiplin dan inisiatif kerja. Temuan ini mendukung teori Robbins dan Judge (2012) yang menekankan pentingnya kepemimpinan berbasis visi, komunikasi, kolaborasi, apresiasi, dan monitoring. Delapan indikator gaya kepemimpinan menunjukkan skor tinggi, terutama pada komunikasi, kolaborasi, kepercayaan, dan monitoring, yang mencerminkan pendekatan kepemimpinan visioner dan partisipatif.

Nilai koefisien determinasi menunjukkan hampir separuh variasi kinerja guru dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor utama dalam meningkatkan performa guru. Meskipun terdapat kontribusi dasar pada kinerja guru tanpa kehadiran langsung kepemimpinan, koefisien regresi yang positif memperkuat bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang komunikatif dan partisipatif mendorong guru menunjukkan inisiatif dan meningkatkan efektivitas kerja. Pengambilan keputusan yang melibatkan guru, serta apresiasi atas kinerja mereka, memperkuat rasa tanggung jawab dan komitmen, sejalan dengan gaya kepemimpinan situasional dan transaksional (Zulfiter et al., 2020). Apresiasi juga meningkatkan kedisiplinan dan konsistensi guru dalam tindak lanjut pembelajaran.

Gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif secara signifikan meningkatkan kinerja guru melalui komunikasi, kepercayaan, dan perhatian (Arif & Numaningsih, 2023). Indikator apresiasi dan monitoring menciptakan iklim kerja yang positif dan mendorong semangat kerja (Elazhari et al., 2021). Pemimpin yang kuat mampu membentuk budaya organisasi yang positif melalui visi, inspirasi, dan motivasi, yang berdampak langsung pada pembelajaran berkualitas (Agustin et al., 2023). Dalam konteks manajemen pendidikan modern, gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor strategis dalam menciptakan iklim kerja kondusif, mendorong profesionalisme guru, serta meningkatkan efektivitas pembelajaran (Helmina & Giatman, 2023).

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia (X_2) dan kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Kota Mataram. Ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan SDM, semakin tinggi pula kinerja guru. Koefisien determinasi dan nilai signifikansi yang tinggi menunjukkan kontribusi besar pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja, sehingga layak dijadikan dasar pengambilan kebijakan manajerial. Temuan ini sejalan dengan teori Noe (2016), Hasibuan (2017), dan Marayasa (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan SDM merupakan proses sistematis mencakup pelatihan, pembinaan, dan pengembangan karier untuk meningkatkan kontribusi individu. Seluruh aspek pengembangan SDM seperti pelatihan, kepuasan kerja, retensi, peningkatan keterampilan, dan pengembangan profesional terbukti mendukung berbagai aspek kinerja guru.

Partisipasi dalam pelatihan terbukti memberikan dampak signifikan terhadap kemampuan guru dalam perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran. Guru yang mengikuti pelatihan akan memiliki wawasan dan strategi terbaru yang dapat diterapkan dalam proses belajar-mengajar, sehingga pelaksanaan pembelajaran menjadi lebih bermakna dan kontekstual. Febriana et al. (2018) menegaskan bahwa program pengembangan SDM berpengaruh langsung terhadap kompetensi guru di pendidikan dasar. Pelatihan meningkatkan kualitas perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran. Hasan et al. (2023) menambahkan bahwa pelatihan dan pemberdayaan menciptakan guru yang adaptif dan profesional. Harnum (2021) menyoroti bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan pelatihan yang

tepat dapat meningkatkan produktivitas dan komitmen guru. Sementara itu, kepuasan kerja terbukti berhubungan dengan inisiatif dan kecepatan kerja guru.

Indriani (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karier guru berkorelasi dengan peningkatan evaluasi pembelajaran dan inisiatif, sedangkan peningkatan keterampilan mendukung kecepatan dan ketepatan kerja. *Royani (2022)* menekankan pentingnya pelatihan pedagogik dan kepribadian secara berkala untuk meningkatkan mutu perencanaan dan evaluasi pembelajaran. Dengan demikian, pengembangan SDM merupakan strategi kunci dalam menciptakan tenaga pendidik yang kompeten, inovatif, dan berkomitmen, sekaligus menjadi fondasi penting bagi pencapaian pendidikan yang unggul dan berkelanjutan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) di Sekolah Dasar Kota Mataram. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin baik pula kinerja mereka. Temuan ini didukung teori motivasi dari Uno, Priyono & Marnis, serta Baihaki, yang menekankan bahwa motivasi baik internal maupun eksternal mendorong individu mencapai tujuan secara maksimal. Dimensi seperti tanggung jawab, prestasi, penghargaan, dan minat terhadap pekerjaan berkorelasi erat dengan peningkatan kinerja guru, terutama pada aspek pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

Nilai koefisien determinasi yang tinggi memperlihatkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan melalui tingkat motivasi kerja yang dimiliki. Dengan kata lain, guru yang memiliki motivasi tinggi akan mampu merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi proses pembelajaran secara lebih efektif. Analisis deskriptif terhadap motivasi kerja guru di Sekolah Dasar Kota Mataram menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja para guru tergolong tinggi dan stabil di kalangan responden. Di antara berbagai aspek motivasi, minat terhadap pekerjaan merupakan dimensi dengan nilai tertinggi, yang mengindikasikan bahwa para guru memiliki kecintaan yang besar terhadap profesi mereka sebagai pendidik. Minat yang kuat terhadap pekerjaan ini sangat berkaitan erat dengan indikator inisiatif, di mana guru yang menikmati pekerjaannya akan cenderung lebih aktif dan kreatif dalam merancang pembelajaran, mencoba pendekatan baru, serta mencari solusi mandiri terhadap kendala yang dihadapi selama proses mengajar. Guru dengan motivasi tinggi juga cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar, yang pada akhirnya mendorong kinerja yang lebih optimal (Ahmadiansah, 2016).

Dimensi prestasi dan tanggung jawab menggambarkan dorongan internal guru untuk meraih hasil terbaik dalam proses pembelajaran. Aspek ini sangat mendukung indikator kinerja pada tahap evaluasi dan tindak lanjut pembelajaran, karena guru yang memiliki dorongan untuk berprestasi akan lebih terdorong untuk melakukan penilaian secara objektif terhadap capaian siswa, serta melakukan tindak lanjut seperti program remedial atau pengayaan berdasarkan hasil evaluasi tersebut. Fakta ini memperkuat bahwa motivasi kerja memang memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu proses pembelajaran dan interaksi antara guru dengan siswa (Riyadi & Mulyapradana, 2017).

Aspek kompetisi dan penghargaan menunjukkan bahwa guru juga terdorong untuk meningkatkan kinerja melalui persaingan yang sehat dan pengakuan atas usaha mereka. Hal ini berdampak positif pada indikator ketepatan dan kecepatan kerja, karena guru yang termotivasi oleh adanya penghargaan dan semangat berkompetisi cenderung lebih disiplin dan efisien dalam menyelesaikan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Husna, 2018). Dukungan dari lingkungan kerja menggambarkan bahwa iklim kerja yang positif turut memperkuat pelaksanaan pembelajaran yang bersifat kolaboratif, memberikan kontribusi besar dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga guru lebih mudah berkolaborasi dan berbagi pengalaman, yang berdampak pada peningkatan inisiatif dan efisiensi kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Suciningrum et al. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang positif akan mendorong kinerja guru secara maksimal.

Motivasi kerja menjadi fondasi penting dalam membentuk guru yang berdedikasi, inovatif, dan bertanggung jawab. Sekolah perlu memperkuat strategi peningkatan motivasi melalui penghargaan, pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang suportif sebagai bagian dari manajemen SDM yang efektif.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja terbukti secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Mataram. Kombinasi kepemimpinan yang efektif, program pengembangan SDM yang terencana, serta motivasi kerja yang tinggi menciptakan sinergi yang kuat dalam membentuk guru yang berkualitas. Temuan ini mendukung teori utama penelitian, bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal (seperti kemampuan, keterampilan, motivasi, dan kepribadian) serta faktor eksternal (seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, iklim sekolah, dan sarana prasarana). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi besar terhadap variabel dependen, yakni kinerja guru. Hasil uji F sebesar 0.000 mengindikasikan pengaruh simultan yang signifikan secara statistik, bukan kebetulan.

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa semua koefisien bernilai positif, memperkuat bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin terstruktur pengembangan SDM, dan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dan visioner, yang dibarengi strategi peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi yang efektif, berdampak langsung pada perbaikan menyeluruh dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan tindak lanjut pembelajaran.

Kepala sekolah yang visioner dan inspiratif mendorong guru untuk lebih mandiri dan berkinerja tinggi. Zulfiter et al. (2023) menekankan bahwa motivasi kerja yang didorong oleh penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan kepuasan dan performa guru. Dalam hal pengembangan SDM, Geong (2021) menyoroti pentingnya pelatihan berkelanjutan berdasarkan teori pengembangan organisasi. Motivasi kerja juga menjadi penggerak utama perilaku kerja guru. Menurut Priyono et al. (2018), pemenuhan kebutuhan guru, baik materiil maupun psikologis, berkontribusi pada loyalitas dan semangat kerja, sejalan dengan teori kebutuhan Maslow dan motivasi Herzberg. Temuan serupa diperkuat oleh Yahya & Yani (2023). Penelitian Fiannisa et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan komunikatif, pengembangan kompetensi, dan motivasi berbasis kebutuhan individu menciptakan lingkungan kerja kolaboratif. Yanuarlan et al. (2023) juga menyoroti pentingnya integrasi strategi kepemimpinan dan pengembangan SDM untuk mencapai efektivitas organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan SDM, dan motivasi kerja membentuk sistem kerja yang adaptif dan profesional. Kepala sekolah dituntut berperan sebagai agen perubahan dengan menciptakan kebijakan pengembangan guru yang holistik, membangun sistem kerja yang responsif terhadap perubahan, dan memotivasi guru melalui pendekatan yang partisipatif dan empatik. Pendekatan ini menjadi fondasi transformasi pendidikan yang berkelanjutan dan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengembangan sumber daya manusia, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Mataram. Kepala sekolah yang mampu menerapkan kepemimpinan transformasional, visioner, dan karismatik dapat mendorong loyalitas dan profesionalisme guru. Pengembangan SDM yang terencana melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, dan perencanaan karier berdampak nyata pada peningkatan kualitas kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi faktor paling dominan yang mendorong guru untuk menunjukkan kinerja optimal. Sinergi antara kepemimpinan yang efektif,

sistem pengembangan guru yang baik, dan tingkat motivasi kerja yang tinggi merupakan kunci dalam meningkatkan performa guru secara signifikan

REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar penelitian lanjutan dapat mengkaji lebih dalam peran kepemimpinan instruksional dan partisipatif kepala sekolah dalam mendorong pengembangan kinerja guru secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya juga perlu mengeksplorasi faktor-faktor eksternal lain seperti budaya organisasi sekolah, iklim kerja yang kolaboratif, serta keberlanjutan program pelatihan berbasis kebutuhan lokal patut diteliti lebih lanjut guna memahami kontribusinya terhadap peningkatan kompetensi dan motivasi guru dalam jangka panjang. Penelitian mendatang juga direkomendasikan untuk memanfaatkan pendekatan mixed-methods guna menggali dimensi kualitatif dari pengalaman guru dan kepemimpinan kepala sekolah, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif terhadap strategi peningkatan kinerja guru di era transformasi pendidikan.

ACKNOWLEDGMENT

Dengan penuh rasa hormat, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya Kepala Dinas Pendidikan serta Kepala Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kota Mataram atas izin dan dukungan yang telah diberikan selama pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh Bapak/Ibu Guru ASN di Sekolah Dasar Negeri se-Kota Mataram sebagai responden yang telah meluangkan waktu dalam memberikan data dan informasi yang sangat berarti bagi penelitian saya. Tak lupa, penulis mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada keluarga tercinta khususnya suami, orang tua, dan anak-anak atas dukungan dan semangat yang tiada henti hingga karya ini dapat diselesaikan

KONTRIBUSI PENULIS

Konseptualisasi oleh Rosdiana Handayani dengan bimbingan Muhammad Makki, Heri Hadi Saputra, Fahrudin, Mohamad Mustari. Pengumpulan dan analisis data serta penulisan draf awal oleh Rosdiana Handayani; peninjauan dan penyuntingan naskah oleh Muhammad Makki, Heri Hadi Saputra, Fahrudin, Mohamad Mustari. Semua penulis telah membaca dan menyetujui versi akhir naskah yang diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Arafat, Y., & Rosani, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(6), 4026–4032.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Arif, M., & Nurnaningsih, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(1), 1052–1065.
- Baihaki, A., Hardhienata, S., & Sunaryo, W. (2023). *Panduan peningkatan kinerja guru melalui teamwork, komunikasi interpersonal, dan adversity quotient serta motivasi kerja*. Bandung: Widina Media Utama
- Bhandari, P. (2023) Pengambilan Sampel Multistage/ Panduan Pengantar & contoh. Scribbr. Diperoleh pada 13 Januari 2025, dari <https://www.scribbr.com/methodology/multistage-sampling/>
- Dinas Pendidikan Kota Mataram. (2024). *Laporan tahunan: Statistik dan kondisi pendidikan dasar di Kota Mataram*. Dinas Pendidikan Kota Mataram.
- Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43-58.
- Geong, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1).

- Harnum, A. W. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Pada Guru Taman Kanak-kanak Di Kecamatan Ciputat Timur)* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Hasan, R. I., Alam, S., & HaeAlwany, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(3), 319-328.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmina, A., Giatman, M., & Ernawati. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Journal of Education Research*, 4(2), 669–676.
- Husna, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek*, 40-52.
- INDRIANI, J. (2022). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YP. BUDI AGUNG MEDAN* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Linniasari, S. (2017). Pengaruh Pengembangan SDM Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMA Negeri di Kabupaten Tasikmalaya). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(2), 179-186.
- Luis. A., Guterres & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71-80.
- Marayasa, I. N., Sugiarti, E., & Septiowati, R. (2023) *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*. Kota Bekasi: Dewangga Publishing.
- Munib, A. 2015. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Semarang: Pusat Pengembangan MKU/MKDK-LP3 Universitas Negeri Semarang
- Noe R., Hollenbeck J., Gerhart B. (2016) *Fundamentals Of Human Resource Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Noor, J. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Kencana.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tanggul Jember. *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, 4(2), 144-160.
- Purnamasari, D., & Purwanto, P. (2023). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MTSN 1 KARANGAYAR TAHUN 2022* (Doctoral dissertation, UIN Surakarta).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat
- Royani, I. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Guru di SMK Plus Desa Nusantara (PDN) Kabupaten Sanggau. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 635-655
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Available at SSRN 3864629*
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Uno, H. B. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Kajian dan Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Yahya, Y., & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 39-50.
- Yamin dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Persada Press.
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10043-10049

- Zulfiter, Z., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *ISEJ: Indonesian Science Education Journal*, 4(1), 269-277.