

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 6 Palembang

Melia Sari Onika Putri ^{1*}, Juhaini Alie ², Roswaty ³

^{1,2,3} Program Studi Ekonomi Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri, Jalan Jendral Sudirman No. 629 Palembang Kodepos 30129.

Email: 2021510066@students.uigm.ac.id ^{1*}, juhaini@uigm.ac.id ², roswaty@uigm.ac.id ³

Histori Artikel:

Dikirim 30 Januari 2025; Diterima dalam bentuk revisi 25 Februari 2025; Diterima 20 Maret 2025; Diterbitkan 1 April 2025. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Putri, M. S. O., Alie, J., & Roswaty. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sma Negeri 6 Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(2), 1051–1058. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i2.3969>.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang. Gaya kepemimpinan Transaksional menekankan pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan melalui sistem imbalan dan pengawasan, sementara motivasi kerja berperan sebagai dorongan utama yang mempengaruhi produktivitas guru. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara. Sampel terdiri dari 75 guru di SMA Negeri 6 Palembang. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS V27, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t, gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji F, gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang dengan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transaksional; Motivasi Kerja; kinerja Guru.

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of Transactional Leadership style and work motivation on teacher performance at SMA Negeri 6 Palembang. The Transactional Leadership style emphasizes reciprocal relationships between leaders and subordinates through a system of rewards and supervision, while work motivation serves as the primary driving force influencing teacher productivity. A quantitative approach was used in this study, with primary data collected through questionnaires and interviews. The sample consisted of 75 teachers at SMA Negeri 6 Palembang. Data analysis was conducted using SPSS V27 software, which included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple regression analysis, and hypothesis testing. Based on the t-test results, both transactional leadership style and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. Furthermore, based on the F-test results, both transactional leadership style and work motivation simultaneously have a significant effect on teacher performance at SMA Negeri 6 Palembang, with a significance value of $0.00 < 0.05$.

Keyword: Transactional Leadership Style; Work Motivation; Teacher Performance.

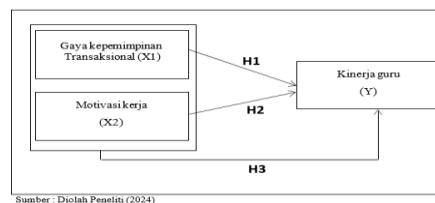
1. Pendahuluan

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi saat ini, kinerja guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang unggul. Dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks, seperti perubahan kurikulum, tuntutan orang tua siswa, serta perkembangan teknologi yang pesat, sangat penting bagi sekolah untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif. Salah satu pendekatan yang banyak diterapkan adalah gaya kepemimpinan transaksional, yang menekankan hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan melalui sistem penghargaan dan pengawasan. Dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tekanan, guru yang merasa dihargai atas kinerjanya akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20/2003 Pasal 39 Ayat 2, guru diakui sebagai tenaga profesional yang memiliki tugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, serta melakukan pembimbingan dan pelatihan. Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini hingga pendidikan menengah. Dari kedua undang-undang tersebut, jelas bahwa guru merupakan tenaga pendidikan profesional yang memiliki perbedaan dalam pelaksanaan tugasnya dibandingkan dengan profesi lainnya. Oleh karena itu, guru memerlukan kemampuan dan keterampilan khusus dalam menjalankan tugas dan fungsinya (Musrinah, 2023). Gaya kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan yang mengedepankan transaksi antara pemimpin dan bawahan (Arif & Putera, 2020). Dalam gaya ini, pemimpin berusaha memotivasi karyawan melalui pemberian penghargaan kepada mereka yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik, misalnya melalui apresiasi atau pujian bagi karyawan yang menunjukkan kinerja optimal (Putra, 2021). Gaya kepemimpinan transaksional yang berhasil memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda sesuai dengan tingkat kebutuhannya. Apabila terjadi ketidaksesuaian antara harapan anggota dan pemimpin, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berpotensi menyebabkan penyalahgunaan hak dan kewajiban, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara optimal.

Dalam dunia pendidikan yang selalu dinamis, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi keseimbangan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu membuka peluang untuk dianalisis dari berbagai sudut pandang ilmu manajemen, sesuai dengan tuntutan sekolah atau madrasah. Salah satu tujuan penting dari penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah untuk mengelola semua potensi sumber daya yang dimiliki sekolah. Pengelolaan potensi sumber daya yang dimiliki sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai tidak terlepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik dalam situasi normal maupun darurat. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah harus tetap berjalan untuk memastikan kualitas pendidikan yang ingin dicapai tetap terjaga. Sebagai pemimpin di lembaga pendidikan, kepala sekolah dituntut untuk mampu membimbing, mengarahkan, dan mendorong masyarakat sekolah agar dapat memberdayakan tenaga pendidik serta peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang menghambat penyampaian informasi, instruksi, dan umpan balik yang penting untuk meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dan para guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang baik dengan guru secara individu, dengan mengajukan pertanyaan mengenai masalah yang mungkin dihadapi oleh guru, baik yang bersifat pribadi maupun yang berkaitan dengan lingkungan sekolah. Dengan cara ini, diharapkan solusi dapat ditemukan sehingga masalah yang ada tidak berkembang menjadi lebih besar. Motivasi kerja guru tidak kalah penting dalam menciptakan hasil dari kinerja mereka. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu akan mendorong adanya pengaruh motivasi dalam proses kerja. Salah satu faktor yang paling mendukung perilaku manusia adalah motivasi individu tersebut, sehingga individu akan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang optimal dan meningkatkan kualitas kinerja (Samudera & Agustina, 2024). Dalam dunia pendidikan yang selalu dinamis, berbagai faktor yang mendasari keseimbangan gaya kepemimpinan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan harus bersifat terbuka dan memberikan peluang untuk dikaji dari berbagai sudut ilmu

RESEARCH ARTICLE

manajemen, sesuai dengan tuntutan sekolah atau madrasah. Salah satu tantangan terbesar dalam dunia pendidikan adalah bagaimana kepala sekolah dapat mengelola semua potensi sumber daya di sekolah. Pengelolaan potensi sumber daya yang dimiliki oleh sekolah sesuai dengan tujuan pendidikan yang ingin dicapai tidak lepas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah, baik dalam kondisi normal maupun dalam keadaan darurat. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah harus tetap berjalan agar mutu pendidikan yang ingin dicapai tetap terjaga. Salah satu faktor yang menghambat kinerja guru adalah kurangnya komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan para guru. Untuk itu, kepala sekolah perlu membangun komunikasi yang baik dengan guru, baik secara pribadi maupun mengenai masalah yang dihadapi guru dalam lingkungan sekolah. Motivasi kerja guru menjadi faktor yang sangat penting dalam menciptakan hasil yang optimal dari kinerja mereka. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan individu mempengaruhi proses kerja, sehingga penting untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat deskriptif. Data dikumpulkan melalui survei yang dilakukan terhadap guru di SMA Negeri 6 Palembang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru di SMA Negeri 6 Palembang yang berjumlah 75 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26 untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.52086076
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.057
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c, d}

a. Test distribution is Normal.

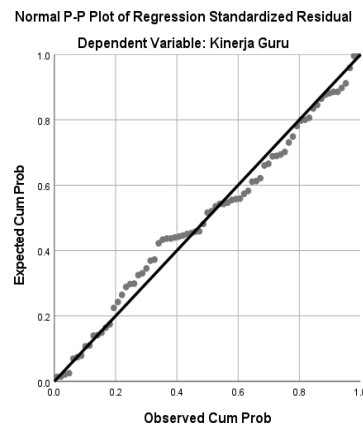
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan tabel pengujian yang terdapat di atas, hasil uji normalitas menunjukkan nilai sebesar $0,200 > 0,05$. Data dalam penelitian ini dinyatakan terdistribusi normal dan memenuhi persyaratan untuk dilakukan analisis regresi linier berganda.



Gambar 2. Grafik P-Plot Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal P-P Plot, distribusi residual mengikuti garis normal. Dengan demikian, residual data terdistribusi normal dan regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga penelitian ini layak digunakan karena data terdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi (Uji R)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.491	3.56943

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan data pada Tabel 3, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja, dengan kontribusi sebesar 71,0%. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa tingginya kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang tidak lepas dari faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja yang ada.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.505	.491	3.56943

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

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan hasil analisis regresi yang ditunjukkan melalui Model Summary pada Tabel 4 di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,505. Nilai ini menunjukkan bahwa 50,5% variabilitas dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan melalui faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja. Dengan demikian, berdasarkan hasil temuan analisis koefisien determinasi ini, dapat dinyatakan bahwa faktor Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 6 Palembang sebesar 50,5%, sementara 49,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti faktor loyalitas, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, etos kerja, dan lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	934.182	2	467.091	36.661	.000 ^b
	Residual	917.338	72	12.741		
	Total	1851.520	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Transaksional

Berdasarkan Tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,00 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.610	3.056		1.181	.241		
	Gaya Kepemimpinan Transaksional	.280	.084	.314	3.346	.001	.783	1.278
	Motivasi Kerja	.414	.076	.508	5.412	<.001	.783	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) keduanya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja (Y). Berdasarkan Tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikan (sig) untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transaksional adalah sebesar 0,001. Karena nilai sig $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Koefisien positif sebesar 0,280 mengindikasikan pengaruh positif, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_1) terhadap Kinerja (Y). Untuk Motivasi Kerja, nilai sig sebesar 0,001 menunjukkan hal yang sama. Karena sig $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Koefisien positif sebesar 0,414 mengindikasikan pengaruh positif, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y).

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang. Gaya kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada hubungan timbal balik melalui sistem imbalan dan pengawasan, terbukti dapat meningkatkan kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adinata (2024), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam sektor pendidikan, dengan memberikan penghargaan kepada individu yang berhasil memenuhi tujuan yang ditetapkan. Arifin *et al.* (2024) juga menekankan

RESEARCH ARTICLE

bahwa kepemimpinan yang jelas memberikan penghargaan sesuai pencapaian dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Di sisi lain, motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, dengan nilai signifikansi 0,001 yang menunjukkan pengaruh positif yang kuat. Dr. Hamzah B. Uno (2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja mendorong individu untuk berusaha mencapai hasil optimal, dan hal ini terlihat pada guru yang memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan tugas pembelajaran. Motivasi kerja didorong oleh faktor seperti penghargaan, pengakuan atas prestasi, dan kesempatan untuk berkembang, sebagaimana diungkapkan oleh Arif (2020). Selain itu, Shinta Mailina dan Hapzi Ali (2024) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya memengaruhi kualitas kinerja guru. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Manullang dan Horianto (2024) juga menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang mendukung dan motivasi kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Namun, meskipun penelitian ini memberikan wawasan yang berharga, terdapat keterbatasan dalam hal sampel yang terbatas pada 75 guru di satu sekolah, yang mengurangi kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ke sekolah lain. Penelitian ini juga hanya mempertimbangkan dua faktor utama, sementara faktor lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kompetensi profesional guru juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut yang melibatkan variabel tambahan dan sampel yang lebih luas akan memberikan gambaran yang lebih lengkap. Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah di SMA Negeri 6 Palembang perlu menerapkan gaya kepemimpinan transaksional yang efektif dengan memberikan penghargaan yang sesuai kepada guru berprestasi serta terus meningkatkan motivasi kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberi kesempatan untuk pengembangan diri. Kombinasi kedua faktor ini akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru.

4. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja guru adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung 3,346 lebih besar dari t tabel 1,993, yang berarti hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,280. Artinya, setiap kenaikan satu poin pada faktor gaya kepemimpinan transaksional akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,280 poin. Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$, yang membuktikan bahwa keduanya berpengaruh positif dan signifikan. Hasil regresi menunjukkan bahwa model regresi yang diperoleh memiliki konstanta sebesar 3,610 dan koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0,280 serta untuk motivasi kerja (X_2) sebesar 0,414. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan setiap kenaikan satu poin dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,414 poin. Berdasarkan koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,710, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, yang menjelaskan sebesar 71% varians kinerja guru. Selain itu, berdasarkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,505, dapat diketahui bahwa 50,5% varians kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan transaksional dan meningkatkan kinerja guru di SMA Negeri 6 Palembang. Evaluasi berkala terhadap langkah-langkah yang diterapkan oleh guru dan analisis rutin terhadap hasil kinerja diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas kinerja guru, sehingga hasil

RESEARCH ARTICLE

pembelajaran dapat maksimal sesuai dengan harapan di masa depan. Penelitian ini juga memberikan wawasan penting tentang pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, namun masih banyak aspek lain yang perlu dipertimbangkan untuk memberikan gambaran lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu mempertimbangkan variabel lain seperti kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi guru yang juga dapat memengaruhi kinerja guru secara signifikan.

5. Referensi

- Adinata, R. S., & Yuniarto, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1499-1510. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V7i2.1559>.
- Arif, E. M., & Putera, A. (2020). Pengaruh Tunjangan Kesejahteraan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja PT. Ace Hardware Artha Gading. *JURNAL MANAJEMEN FE-UB*, 8(2).
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Haryono, P., Ridani, H. A., Setyandari, A., & Ardiansyah, W. (2024). *Buku Referensi Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249-258. <https://doi.org/10.33005/Baj.V4i1.117>.
- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
- Manullang, Y. P., & Horianto, J. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MONTIGO RESORT NONGSA BATAM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(9), 1186-1194.
- Musrinih, M. (2023). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah kejuruan di eks kewedanaan Indramayu pada masa pandemi Covid-19. *Edum Journal*, 6(2), 132–146. <https://doi.org/10.31943/Edumjournal.V6i2.142>.
- Prasetya, I. (2022). *Metodologi penelitian pendekatan teori dan praktik*. umsu press.
- Putra, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderating pada PT. Bangun Mitra Abadi Medan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 40-47. <https://doi.org/10.51263/jameb.v5i2.124>.
- Qoim, Z., Askafi, E., & Talkah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Di IAIN Kediri. *Otonomi*, 23(2), 321-335. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v23i2.4443>.

RESEARCH ARTICLE

Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15–22. <https://doi.org/10.31764/Jua.V23i1.658>.

Samudera, F., & Agustina, T. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi pada Farkhanss Towing Service Kota Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 165–175. <https://doi.org/10.31955/Mea.V8i1.3667>.

Shafira, C., Saptawan, A., Hidayat, T., & Marthalia, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Islam terpadu (SIT) Bina Ilimi Palembang. *Journal of Research in Management Business and Social Science*, 1(3), 250-260.

Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.