



## Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Se-Kota Pekalongan

Muhtadin\*<sup>1</sup>, Ghufron Abdullah\*<sup>2</sup>, Noor Miyono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Guru SMPIT Assalaam Boarding School Pekalongan, Indonesia

<sup>2,3</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Semarang, Indonesia

E-mail: [muhtadinbijak@gmail.com](mailto:muhtadinbijak@gmail.com), [ghufronabdullah@upgris.ac.id](mailto:ghufronabdullah@upgris.ac.id), [noormiyono@upgris.ac.id](mailto:noormiyono@upgris.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-12-12 Revised: 2023-01-17 Published: 2023-02-01	The aims of the study were: (1) to determine the influence of the principal's role on teacher performance, (2) to determine the influence of motivation on teacher performance, (3) to determine the influence of the work climate on teacher performance, (4) to determine the influence of the principal's role, teacher motivation and performance together on teacher performance in private junior high schools in Pekalongan City. The population in this study were all 253 private junior high school teachers in Pekalongan City, with a sample size of 155 using proportional random sampling technique. This research approach is a quantitative approach. The data collection method used is a questionnaire/questionnaire. Data analysis used is descriptive analysis, dimension test, requirements test and hypothesis testing which includes simple linear regression analysis and multiple regression analysis. The results of this study indicate that: 1) the role of the principal has a positive effect on teacher performance by 46.8%, 2) motivation has a positive effect on teacher performance by 37.7%, 3) work climate has a positive effect on teacher performance by 36.6%, 4) the role of the principal, motivation and work climate simultaneously have a positive effect on teacher performance by 53.2%. The suggestion that the researcher can convey to improve teacher performance in private junior high schools in Pekalongan City is that the school principal can improve his role, especially as an educator, teachers can improve their performance, so that by increasing teacher performance will improve the quality of education.
<b>Keywords:</b> <i>The Role of the Principal;</i> <i>Motivation;</i> <i>Work Climate;</i> <i>Teacher Performance.</i>	

Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-12-12 Direvisi: 2023-01-17 Dipublikasi: 2023-02-01	Tujuan dari penelitian adalah: (1) mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru, (2) mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, (3) mengetahui besarnya pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, (4) mengetahui besarnya pengaruh peran kepala sekolah, motivasi dan kinerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMP Swasta se Kota Pekalongan yang berjumlah 253, jumlah sampelnya 155 dengan teknik proporsional random sampling. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner/angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji dimensi, uji persyaratan dan uji hipotesis yang meliputi analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi ganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) peran kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 46,8%, 2) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 37,7%, 3) iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 36,6%, 4) peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 53,2%. Saran yang dapat peneliti sampaikan untuk peningkatan kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan yaitu agar kepala sekolah dapat meningkatkan perannya terutama sebagai <i>educator</i> , guru dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga dengan peningkatan kinerja guru akan meningkatkan kualitas pendidikan.
<b>Kata kunci:</b> <i>Peran Kepala Sekolah;</i> <i>Motivasi;</i> <i>Iklim Kerja;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	

### I. PENDAHULUAN

Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa konsekuensi semakin ketatnya persaingan ditengah ketidakpastian, langkah strategis ini sudah selayaknya mendapatkan dukungan penuh dari seluruh pemangku kepentingan. Penguatan sumber daya

manusia menuju manusia unggul melalui pendidikan memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan ditengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi politik dan budaya. Peningkatan kualitas pendidikan memerlukan kinerja guru yang baik dan mumpuni sebagaimana pendidi-

kan itu sendiri. Sebagai alat ukur mutu sekolah telah dibuat 8 standar nasional pendidikan. Dari hasil raport pendidikan diketahui kemampuan literasi dan numerasi peserta didik masih rendah. Hal ini sebanding dengan nilai UKG guru yang masih rendah.

Menurut Danim (2010), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah (1) tingkat pendidikan guru; (2) supervisi pengajaran; (3) program penataran yang diikuti; (4) iklim sekolah yang kondusif; (5) kondisi fisik dan mental yang prima; (6) tingkat pendapatan; (6) semangat kerja dan (7) kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Peran kepala sekolah optimal ketika mampu menerapkan tugas pokok dan fungsinya sebagai kepala sekolah. Hal ini dapat dilihat dari program yang telah direncanakan dan dilaksanakan kepala sekolah yang sesuai dengan visi dan misi sekolah, kemudian kepala sekolah dapat menyusun kegiatan organisasi sekolah dengan baik hal ini dapat dilihat dari pembagian tugas kerja yang sesuai dengan kemampuan bawahan, kepala sekolah juga mampu mengarahkan dan mengkoordinasi bawahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, dan terakhir kepala sekolah berhasil melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi sehingga kegiatan sekolah berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Motivasi memainkan peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Karena itu motivasi harus ditanamkan dalam diri guru sedini mungkin. Selain itu, motivasi dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi yang dapat merangsang guru untuk berprestasi. Kegiatan motivasi yang dilaksanakan mendorong para guru untuk bekerja secara optimal.

Iklim kerja yang baik harus dimiliki oleh organisasi dalam hal ini sekolah. Tanpa adanya iklim kerja yang baik, maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya. Jika ketiadaan iklim kerja yang baik pada satuan pendidikan benar-benar terjadi, maka usaha guru dalam meningkatkan produktivitas kerja akan sulit tercapai, bahkan mungkin mustahil untuk dicapai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Any Wurjayanti, Sudharto, Fenny Roshayanti (2020) yang berjudul: Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kab. Semarang menjelaskan dari uji hipotesis ditemukan terdapat pengaruh positif iklim organisasi terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 68,786 + 0,402X_1$ ; kekuatan korelasi sebesar 0,405 dengan kontribusi sebesar 0,164 atau 16,4%. Terdapat pengaruh positif motivasi kerja

terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 69,409 + 0,380X_2$ ; kekuatan korelasi sebesar 0,389 dengan kontribusi sebesar 0,151 atau 15,1%. Terdapat pengaruh positif iklim organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru yang dinyatakan dengan persamaan  $Y = 49,624 + 0,290X_1 + 0,259X_2$ ; dengan kontribusi sebesar 0,221 atau 22,1%. Kinerja guru SMP/MTs di Kec. Susukan Kabupaten Semarang di pengaruhi oleh iklim organisasi dan motivasi kerja guru. Untuk itu direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya perlu menambahkan variabel lain untuk memperkuat konstruk penelitian.

## II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *ex post facto* karena variabel-variabel bebasnya menggunakan pendekatan penggalian, penyimpulan data-data, yang mana dianalisis perihail dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan terbuka yang mengungkapkan variabel-variabel yang diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah guru SMP Swasta di Kota Pekalongan sejumlah 253. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Proportional Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel dilakukan secara acak berdasarkan populasi yang telah ditetapkan tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Sampel penelitian ini sejumlah 155 guru. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan skor 1 sampai 5.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

Penelitian ini menguraikan gambaran umum mengenai pengaruh peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja terhadap kinerja guru pada SMP swasta se Kota Pekalongan.

#### 1. Kinerja Guru

Hasil analisis deskripsi kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diuraikan secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 1.** Kategori Kinerja Guru

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	34	21,94
2	Tinggi	42	27,1
3	Sedang	36	23,23
4	Rendah	29	18,71
5	Sangat Rendah	14	9,04

Total 155 100  
Diagram kategori variabel kinerja guru, dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 1.** Diagram Kinerja Guru

Berdasarkan uraian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa kinerja guru SMP Swasta se Kota Pekalongan termasuk dalam kategori sedang, karena skor rata-rata atau mean (132,34) berada pada interval antara 134 - 142 pada kategori sedang.

## 2. Peran Kepala Sekolah

Hasil analisis deskripsi peran kepala sekolah di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diuraikan secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 2.** Kategori Peran Kepala Sekolah

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	24	15,49
2	Baik	36	23,23
3	Cukup Baik	50	32,26
4	Tidak Baik	27	17,42
5	Sangat Tidak Baik	18	11,62
Total		155	100

Diagram kategori variabel peran kepala sekolah, dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.** Diagram Peran Kepala Sekolah

Berdasarkan uraian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah

di SMP Swasta se Kota Pekalongan termasuk dalam kategori cukup baik, karena skor rata-rata/mean (185,84) berada pada interval antara 178-190 pada kategori cukup baik.

## 3. Motivasi

Hasil analisis deskripsi motivasi di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diuraikan secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 3.** Kategori Motivasi

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tinggi	20	12,91
2	Tinggi	41	26,46
3	Sedang	46	29,68
4	Rendah	37	23,88
5	Sangat Rendah	11	7,1
Total		155	100

Diagram kategori variabel motivasi, dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 3.** Diagram Motivasi

Berdasarkan uraian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa motivasi guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan termasuk dalam kategori sedang, karena skor rata-rata atau mean (123,10) berada pada interval antara 118 - 126 pada kategori sedang.

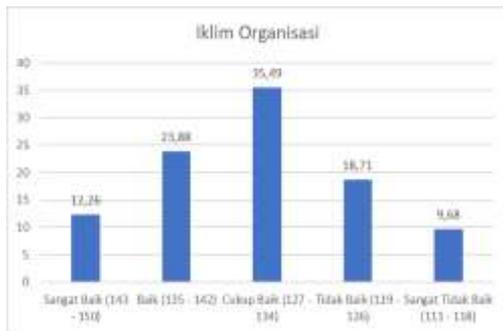
## 4. Iklim Kerja

Hasil analisis deskripsi iklim kerja di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diuraikan secara lengkap pada tabel berikut:

**Tabel 4.** Kategori Iklim Kerja

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Baik	19	21,94
2	Baik	37	27,1
3	Cukup Baik	55	23,23
4	Tidak Baik	29	18,71
5	Sangat Tidak Baik	15	9,04
Total		155	100

Diagram kategori variabel kinerja guru, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4. Diagram Iklim Kerja

Berdasarkan uraian diatas dapat dapat disimpulkan bahwa iklim kerja di SMP Swasta se Kota Pekalongan termasuk dalam kategori cukup baik, karena skor rata-rata/mean (131,34) berada pada interval antara 127 - 134 pada kategori cukup baik.

## B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan nilai t-hitung dari peran kepala sekolah sebesar 11,594 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,654 ( $11,594 > 1,654$ ) serta diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan semakin baik peran kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk peran kepala sekolah maka semakin rendah pula kinerja guru. Kontribusi yang diberikan peran kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diketahui dari nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,468. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel peran kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 46,8 % terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dan sisanya 53,2 % dipengaruhi faktor lain seperti tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran yang diikuti, iklim sekolah yang kondusif dan kondisi fisik dan mental guru. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Murwani, Noor Miyono dan Retnaningdyastuti (2019) hasil penelitian menyebutkan apa pengaruh peran kepala sekolah terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 59,832 + 0,321X_1$  dan memberi pengaruh sebesar 0,113 atau 11,3%.

Selanjutnya, pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan berdasarkan nilai t-hitung dari

motivasi sebesar 9,630 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,654 ( $9,630 > 1,654$ ) serta diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik motivasi guru, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk motivasi guru maka semakin rendah pula kinerja guru. Kontribusi yang diberikan motivasi terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diketahui dari nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,377. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh sebesar 37,7 % terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dan sisanya 62,3 % dipengaruhi faktor lain seperti tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran yang diikuti, kemampuan kepala sekolah dan iklim sekolah yang kondusif. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mely Jumika, Suarman dan Sumarno dimana nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Penelitian lain yang selaras ada pada penelitian yang dilakukan oleh Angeli Selvia, Azhar dan Gimin (2021) hasil penelitian menyebutkan apa pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 25,984 + 0,835X$  dan memberi pengaruh sebesar 0,514 atau 51,4%.

Hubungan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan berdasarkan nilai t-hitung dari motivasi sebesar 9,398 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,654 ( $9,398 > 1,654$ ) serta diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya, semakin baik iklim kerja, maka semakin baik pula kinerja guru. Sebaliknya, semakin buruk iklim kerja maka semakin rendah pula kinerja guru. Kontribusi yang diberikan iklim kerja terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diketahui dari nilai koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,366. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel iklim kerja memiliki pengaruh sebesar 36,6 % terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dan sisanya 63,4 % dipengaruhi faktor lain seperti tingkat pendidikan guru, supervisi pengajaran, program penataran yang diikuti, kemampuan kepala sekolah dan kondisi fisik dan mental guru. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Any Wuryayanti, Sudharto, Fenny Roshayanti (2020) dimana nilai sig-

nifikansi adalah lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menyebutkan apa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru, dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 68,786 + 0,402X_1$  dan memberi pengaruh sebesar 0,164 atau 16,4%.

Pengaruh peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan berdasarkan nilai F-hitung sebesar 59,441 lebih besar dari tabel distribusi F-tabel sebesar 2,66 ( $59,441 > 2,66$ ) atau nilai Signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Artinya semakin baik peran kepala sekolah, semakin tinggi motivasi dan semakin baik iklim kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Sebaliknya semakin rendah peran kepala sekolah, semakin rendah motivasi guru dan semakin tidak baik iklim kerja maka semakin rendah pula kinerja guru. Kontribusi yang diberikan peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,532. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel pengaruh peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 53,2% terhadap kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan dan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel peran kepala sekolah pengaruhnya lebih besar (28,9%) dibandingkan variabel motivasi (24,8%) dan iklim kerja (24,3%).

Peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja mempengaruhi kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan. Tiga variabel tersebut semestinya terus dioptimalkan agar kinerja guru meningkat sehingga mutu pendidikan akan meningkat pula. Hal senada juga diungkapkan oleh Taufik (2019) mengutarakan kinerja guru mencakup perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dan tindak lanjut. Kinerja guru adalah aktivitas guru dalam mengemban amanah dan tanggungjawabnya untuk mendidik, membimbing serta mendampingi peserta didik dalam mencapai tujuan pendidikan. Guru harus mendapatkan bimbingan dari kepala sekolah, terbangun motivasinya serta terciptanya iklim kerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja guru di SMP Swasta se Kota Pekalongan diperlukan usaha dengan memperhatikan faktor-faktor yang menurut teori dapat mempengaruhi kinerja

guru yaitu peran kepala sekolah, motivasi dan iklim kerja.

#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Faktor utama yang menentukan kinerja guru adalah perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian pembelajaran dan kemampuan membimbing peserta didik dimana perencanaan, pelaksanaan, penilaian dan pembimbingan yang berkaitan dengan pembelajaran yaitu peran kepala sekolah, motivasi guru dan iklim kerja. Pendidik berada di garda terdepan dalam mewujudkan cita-cita pendidikan nasional yaitu terciptanya sumber daya manusia yang unggul. Guru akan membimbing peserta didik menjadi manusia yang berkualitas, baik secara pengetahuan, keterampilan, kematangan emosional, akhlak serta spiritual. Hal ini akan mengantarkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. Oleh karena itu, guru harus senantiasa mendapatkan perhatian untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

##### B. Saran

Guru hendaknya meningkatkan kinerjanya dalam hal membimbing peserta didik baik di dalam pembelajaran maupun di luar pembelajaran. Selain itu, guru harus mengikuti perkembangan zaman dengan pelatihan mandiri melalui merdeka mengajar atau pelatihan yang diadakan oleh sekolah, dinas pendidikan dan lain sebagainya. Kepala sekolah hendaknya meningkatkan kemampuannya dalam membimbing guru (sebagai *educator*). Seperti; merencanakan, melaksanakan dan memfasilitasi program pelatihan mandiri serta pelatihan bersama untuk guru sehingga kinerja guru meningkat. Selain itu, kepala sekolah hendaknya menyelenggarakan kegiatan refleksi kinerja guru terutama dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran serta menindaklanjuti hasil refleksi tersebut dalam bentuk kegiatan yang sesuai dengan kebutuhan guru. Pengawas sekolah di SMP Swasta se Kota Pekalongan hendaknya mengadakan pembinaan kepada kepala sekolah agar dapat menyusun kebijakan program peningkatan kinerja guru. Pengawas sekolah di SMP Swasta se Kota Pekalongan mengadakan pengawasan terhadap kepala sekolah di sekolah binaannya terutama dalam hal peran *educator* kepala sekolah.

---

**DAFTAR RUJUKAN**

- Danim, Sudarwan, Khairil. (2010). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Husnul Khatimah, Nurjannah, N., & Jama'ah, J. (2022). Pengaruh Kelengkapan Administrasi Pembelajaran terhadap Nilai Akhir Siswa SMP. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(3), 190-195. <https://doi.org/10.54371/ainj.v3i3.174>
- Kurniawan, R., Riswan, R., & Hilman, C. (2022). Dinamika Pengelolaan Pendidikan dalam Sistem Desentralistik. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(2), 52-60. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.221>
- Purwati, D., & Khairunisa, K. (2022). EFL Students' Perceptions of Online Learning using Zoom During Covid-19 Pandemic: A Case Study. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 3(3), 180-185. <https://doi.org/10.54371/ainj.v3i3.169>
- Selvia, A. Azhar dan Gimin. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2): 2633-2637
- Setiawan, D., Aziz, S. A., & Hilman, C. (2022). Pengembangan Social dan Pembangunan Pendidikan Berbasis Masyarakat. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(2), 74-84. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.217>
- Sumpena, S., Nurhamidah, S., & Hilman, C. (2022). Kebijakan Desentralisasi Pendidikan dan Implementasinya dalam Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Inovasi, Evaluasi Dan Pengembangan Pembelajaran (JIEPP)*, 2(2), 41-51. <https://doi.org/10.54371/jiepp.v2i2.222>
- Taufik, Muhammad. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Wahana Karya Ilmiah Pendidikan*, 3(02): 465-478
- Wurjayanti, D.A, Sudharto, Roshayanti, F. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP/MTs di Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. *JMP - Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(3), 2654-3508