

## PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA

# GURU PENGERAK SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) DI KOTA SURABAYA

Innayatus Salisiya<sup>1</sup>, Syunu Trihantoyo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Surabaya; [innayatus.22050@mhs.unesa.ac.id](mailto:innayatus.22050@mhs.unesa.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Negeri Surabaya; [syunutrihantoyo@unesa.ac.id](mailto:syunutrihantoyo@unesa.ac.id)

---

### INFO ARTIKEL

*Kata kunci:*

motivasi 1;  
kompetensi 2;  
kinerja guru 3;  
guru penggerak 4

*Riwayat artikel:*

Diterima 2026-01-17

Direvisi 2026-01-20

Diterima 2026-01-21

---

### ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kinerja Guru Penggerak dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan dasar. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh faktor individual, tetapi juga oleh motivasi dan kompetensi yang dimiliki guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Guru Penggerak SD Negeri di Kota Surabaya, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Penggerak SD Negeri di Kota Surabaya, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling diambil beberapa angkatan dari guru penggerak yang telah mengikuti program PGP. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak, serta motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja Guru Penggerak dapat dicapai melalui penguatan motivasi dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

---

**Penulis yang sesuai:**

Innayatus Salisiya

Universitas Negeri Surabaya; [innayatus.22050@mhs.unesa.ac.id](mailto:innayatus.22050@mhs.unesa.ac.id)

---

### 1. PERKENALAN

Pendidikan yang berkualitas merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan menjadi bagian penting dari agenda global, sebagaimana tercantum dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*) poin keempat yang menekankan pentingnya pendidikan yang inklusif, bermutu, dan berkelanjutan (United Nations, 2015). Dalam konteks tersebut, guru memegang peranan strategis sebagai aktor utama dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif, relevan, dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Ningrum, 2016). Oleh

karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi isu sentral dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional.

Seiring dengan tuntutan pendidikan abad ke-21, profesionalisme guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan mengajar, tetapi juga oleh motivasi kerja dan kompetensi yang dimiliki (Basyori, 2025). Motivasi berperan sebagai dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja (Robbins et al., 2018). Guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, inisiatif, dan ketekunan dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Madjid, 2016). Sementara itu, kompetensi guru mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang menjadi prasyarat utama dalam menciptakan pembelajaran yang bermutu (Aeni et al., 2024).

Sebagai bagian dari transformasi pendidikan nasional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi meluncurkan Program Guru Penggerak yang bertujuan mencetak guru sebagai pemimpin pembelajaran dan agen perubahan di sekolah (Kemendikbud, 2024). Guru Penggerak diharapkan mampu mendorong inovasi pembelajaran, membangun komunitas belajar, serta meningkatkan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik (Suryani et al., 2021). Namun demikian, berbagai laporan menunjukkan bahwa kinerja Guru Penggerak di lapangan belum sepenuhnya optimal.

Secara nasional, kualitas pendidikan Indonesia masih menghadapi tantangan serius. Laporan UNESCO menempatkan Indonesia pada peringkat ke-64 dari 120 negara, sementara hasil studi internasional menunjukkan kemampuan literasi, matematika, dan sains siswa Indonesia masih berada pada peringkat bawah (Rasam & Sari, 2018). Selain itu, hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) menunjukkan bahwa sekitar 81% guru belum mencapai standar kompetensi minimum (Buulolo, Se, Perseorangan, & Ri, 2022). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kompetensi dan motivasi guru masih menjadi persoalan krusial dalam peningkatan kinerja pendidikan.

Dalam konteks Guru Penggerak, evaluasi program menunjukkan bahwa hanya sekitar 62% peserta yang mengalami peningkatan kinerja pascapelatihan, sementara sisanya belum menunjukkan perkembangan signifikan (Fatkoer Rohman et al., 2023). Tantangan yang dihadapi antara lain rendahnya penerapan pembelajaran berdiferensiasi, refleksi pembelajaran, serta keterlibatan dalam komunitas praktisi (Kurdi et al., 2024). Hal ini mengindikasikan adanya variasi motivasi dan kompetensi yang berdampak pada kinerja Guru Penggerak, khususnya di wilayah perkotaan seperti Kota Surabaya.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sanda et al., 2022). Namun, kajian yang secara khusus menelaah pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Guru Penggerak, terutama pada jenjang Sekolah Dasar di konteks urban, masih sangat terbatas. Padahal, Guru Penggerak memiliki karakteristik dan peran yang berbeda dibandingkan guru pada umumnya, karena dibekali pelatihan intensif dan tanggung jawab kepemimpinan pembelajaran (Khalis, 2025).

Berdasarkan celah penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Guru Penggerak Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia pendidikan serta menjadi landasan akademik dalam mendukung kebijakan baru, khususnya Program Kepemimpinan Sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak, baik secara parsial maupun simultan, sehingga penguatan kedua aspek tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan pembelajaran di sekolah dasar.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Guru Penggerak secara objektif melalui analisis statistik (Sugiyono, 2023). Desain korelasional digunakan untuk mengetahui hubungan parsial maupun simultan antarvariabel tanpa memberikan perlakuan tertentu kepada subjek penelitian.

Subjek penelitian adalah seluruh Guru Penggerak Sekolah Dasar Negeri di Kota Surabaya yang telah dinyatakan lulus seleksi dan mengikuti pendidikan serta pelatihan Program Guru Penggerak. Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 321 responden, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian (Arikunto, 2005).

Prosedur penelitian diawali dengan penyusunan instrumen penelitian berdasarkan kajian teori dan indikator variabel. Variabel motivasi diukur berdasarkan teori dua faktor Herzberg yang mencakup faktor motivator dan hygiene (Herzberg et al., 2011). Variabel kompetensi guru diukur berdasarkan empat domain kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sesuai Perdirjen GTK No. 2626 Tahun 2023. Variabel kinerja guru diukur berdasarkan aspek perencanaan pembelajaran, lingkungan pembelajaran, pengalaman belajar, dan prinsip pembelajaran menurut kerangka Danielson (2025).

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum digunakan pada sampel penelitian, instrumen terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi item-total, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen (Agung et al., 2025).

Pengumpulan data dilakukan secara langsung dan daring dengan menyebarluaskan kuesioner kepada seluruh responden. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan tingkat motivasi, kompetensi, dan kinerja Guru Penggerak, sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Teknik analisis inferensial yang digunakan adalah regresi linear berganda, yang diawali dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru, serta uji F untuk mengetahui pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap variabel dependen. Seluruh analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

## 3. TEMUAN DAN DISKUSI

### 3.1 Deskripsi Motivasi Guru Penggerak

**Tabel 1. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Motivasi**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	3,00 – 3,19	41	12,77%
Sedang	3,20 – 3,39	96	29,91%
Tinggi	3,40 – 4,00	184	57,32%
<b>Total</b>		<b>321</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada **Tabel 1**, tingkat motivasi Guru Penggerak SD Negeri di Kota Surabaya berada pada kategori **tinggi**. Skor rata-rata motivasi menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki dorongan internal yang kuat dalam melaksanakan tugas profesionalnya, terutama pada indikator tanggung jawab terhadap pembelajaran dan komitmen terhadap peran sebagai pemimpin pembelajaran.

Temuan ini menunjukkan bahwa Guru Penggerak tidak hanya terdorong oleh faktor eksternal, tetapi juga oleh motivasi intrinsik yang berperan penting dalam menjaga konsistensi kinerja. Kondisi ini mendukung karakteristik Guru Penggerak sebagai agen perubahan di lingkungan sekolah.

### 3.2 Deskripsi Kompetensi Guru Penggerak

**Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	3,00 – 3,19	29	9,03%
Sedang	3,20 – 3,39	83	25,86%
Tinggi	3,40 – 4,00	209	65,11%
<b>Total</b>		<b>321</b>	<b>100%</b>

Hasil analisis deskriptif pada Tabel 2 menunjukkan bahwa kompetensi Guru Penggerak berada pada kategori tinggi. Kompetensi pedagogik dan profesional memperoleh skor rata-rata lebih tinggi dibandingkan kompetensi sosial dan kepribadian. Hal ini mengindikasikan bahwa Guru Penggerak telah memiliki kemampuan yang baik dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Namun demikian, beberapa indikator pada kompetensi sosial dan pengembangan profesional berkelanjutan masih menunjukkan skor relatif lebih rendah. Temuan ini mengindikasikan adanya ruang peningkatan, khususnya dalam kolaborasi profesional dan refleksi pembelajaran berbasis komunitas praktisi.

### 3.3 Deskripsi Kinerja Guru Penggerak

**Tabel 3. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Guru**

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase
Rendah	3,00 – 3,19	18	5,61%
Sedang	3,20 – 3,39	77	23,99%
Tinggi	3,40 – 4,00	226	70,40%
<b>Total</b>		<b>321</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, kinerja Guru Penggerak secara umum berada pada kategori tinggi. Aspek perencanaan pembelajaran dan pelaksanaan pembelajaran berpusat pada

peserta didik menunjukkan skor tertinggi. Hal ini menandakan bahwa Guru Penggerak telah mengimplementasikan prinsip-prinsip pembelajaran sesuai kebijakan Merdeka Belajar.

Sebaliknya, aspek refleksi pembelajaran dan pemanfaatan hasil evaluasi untuk perbaikan pembelajaran menunjukkan skor yang relatif lebih rendah. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja Guru Penggerak masih perlu diarahkan pada penguatan praktik reflektif dan pengambilan keputusan berbasis data.

### 3.4 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru Penggerak

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Motivasi terhadap Kinerja Guru**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.141	2.000		13.571	.000
	Motivasi	.914	.031	.856	29.597	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil uji regresi parsial pada Tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak ( $\text{Sig.} < 0,05$ ). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi guru secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kinerja dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Secara teoritis, hasil ini memperkuat pandangan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama perilaku kerja. Guru dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, inisiatif, dan konsistensi dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin pembelajaran..

### 3.5 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.944	2.216		13.059	.000
	Kompetensi Guru	.878	.034	.823	25.889	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil pengujian parsial pada Tabel 5 menunjukkan bahwa kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak ( $\text{Sig.} < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

Guru Penggerak dengan kompetensi yang baik mampu merancang pembelajaran yang efektif, mengelola kelas secara optimal, serta membangun interaksi yang positif dengan peserta didik dan rekan sejawat. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menempatkan kompetensi sebagai determinan utama kinerja guru.

### 3.6 Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Penggerak

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisiensi Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	.890 <sup>a</sup>	.793	.792	2.212
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi Guru				
b. Dependent Variable: Kinerja Guru				

Hasil uji simultan (uji F) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja Guru Penggerak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja Guru Penggerak memerlukan sinergi antara motivasi internal dan kompetensi profesional. Dengan demikian, strategi peningkatan kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus bersifat holistik.

### 1.7 Diskusi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi Guru Penggerak berada pada kategori tinggi dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menjawab tujuan penelitian pertama, yaitu menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Guru Penggerak. Secara konseptual, hasil ini menguatkan pandangan bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak utama perilaku kerja guru. Guru dengan motivasi tinggi cenderung memiliki komitmen, ketekunan, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam melaksanakan peran profesionalnya sebagai pemimpin pembelajaran. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menempatkan motivasi intrinsik sebagai faktor dominan dalam mendorong kinerja individu.

Dari perspektif empiris, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Tidak ditemukan perbedaan substantif antara hasil penelitian ini dengan studi terdahulu, yang mengindikasikan bahwa motivasi tetap menjadi faktor penting dalam berbagai konteks pendidikan. Namun demikian, penelitian ini memperluas cakupan kajian dengan menempatkan Guru Penggerak sebagai subjek penelitian, yang memiliki peran dan tuntutan profesional lebih kompleks dibandingkan guru pada umumnya.

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak. Temuan ini menjawab tujuan penelitian kedua, yaitu menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru. Secara ilmiah, hasil ini dapat diinterpretasikan bahwa penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian memungkinkan Guru Penggerak untuk menjalankan fungsi pembelajaran secara efektif, adaptif, dan berkelanjutan. Kompetensi yang memadai memberikan dasar bagi guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis.

Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kompetensi guru merupakan determinan utama kinerja pendidikan. Tidak terdapat perbedaan yang berarti dengan hasil penelitian terdahulu, namun penelitian ini memberikan penguatan empiris bahwa kompetensi memiliki peran yang sangat relevan dalam konteks implementasi Program Guru Penggerak, khususnya di wilayah perkotaan. Dengan demikian, kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai prasyarat profesional, tetapi juga sebagai faktor strategis dalam keberhasilan transformasi pembelajaran.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Penggerak. Temuan ini menjawab tujuan penelitian ketiga dan menegaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari interaksi antara faktor internal dan kemampuan profesional. Guru dengan motivasi tinggi namun tidak didukung kompetensi yang memadai, atau sebaliknya, tidak akan mampu mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, peningkatan kinerja Guru Penggerak harus dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif dan berimbang antara penguatan motivasi dan pengembangan kompetensi.

Dalam konteks yang lebih luas, temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Hasil penelitian menegaskan bahwa keberhasilan Program Guru Penggerak tidak hanya ditentukan oleh pelatihan struktural, tetapi juga oleh strategi berkelanjutan dalam menjaga motivasi dan meningkatkan kompetensi guru. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan perlu diarahkan pada penguatan sistem pendampingan, pengembangan profesional berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kinerja Guru Penggerak.

Meskipun penelitian ini memberikan kontribusi empiris yang signifikan, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, terutama pada ruang lingkup variabel yang diteliti dan penggunaan metode kuantitatif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, atau dukungan kebijakan pendidikan. Selain itu, pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kinerja Guru Penggerak di berbagai konteks sekolah.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja Guru Penggerak di Sekolah Dasar Negeri Kota Surabaya. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja Guru Penggerak, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional semata, tetapi juga oleh dorongan internal dan eksternal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Secara konseptual, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kualitas pendidikan dasar memerlukan pendekatan yang holistik, dengan memperhatikan aspek psikologis (motivasi) dan aspek kemampuan profesional (kompetensi). Secara praktis, temuan ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja Guru Penggerak perlu diarahkan pada penguatan motivasi kerja melalui sistem penghargaan yang adil, dukungan kebijakan pendidikan, serta pengembangan kompetensi yang berkelanjutan melalui pelatihan dan pendampingan profesional.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan variabel yang terbatas dan cakupan wilayah penelitian yang hanya berfokus pada SD Negeri di Kota Surabaya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi sekolah, kesejahteraan guru, atau dukungan sarana dan prasarana, serta memperluas lokasi dan metode penelitian. Penelitian lanjutan juga dapat

menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran untuk menggali secara lebih mendalam dinamika kinerja Guru Penggerak dalam konteks implementasi kebijakan pendidikan yang sedang berlangsung.

**Ucapan Terima Kasih:** Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini, khususnya kepada kepala sekolah dan Guru Penggerak SD Negeri di Kota Surabaya yang telah bersedia menjadi responden. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan dukungan administratif dan teknis selama proses pengumpulan dan pengolahan data, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

**Konflik Kepentingan:** Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

## REFERENSI

- Aeni, N., Mattalatta, M., Ansar, A., & Sandra, K. (2024). *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kota Makassar*. 3(3).
- Agung, P., Maulana, D., & Sa'diyah, R. (2025). Peran Validitas Dan Reliabilitas Dalam Meningkatkan Akurasi Instrumen Penelitian Pendidikan. *Emanasi: Jurnal Ilmu Keislaman Dan Sosial*, 8(2), 28–35.
- Arikunto, S. (2005). *Manajemen Penelitian*.
- Basyori, S. I. (2025). Peranan Guru Sebagai Fasilitator Dalam Dunia Pendidikan Modern. *Syntax Idea*, 7(4), 559–564.
- Buulolo, R. P., Se, M. M., Perseorangan, K. K. I., & Ri, L. (2022). *Transformasi Digital Bidang Pendidikan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia*. Artikel.
- Fatkoer Rohman, M., Sudirman, S., Waluyo, U., Sumardi, L., & Fahrurrobin, F. (2023). Evaluasi Program Pendidikan Guru Penggerak Di Kabupaten Lombok Utara NTB. *Jurnal Paedagogy*, 10, 1128. <Https://Doi.Org/10.33394/Jp.V10i4.9122>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation To Work*. Transaction Publishers. <Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Kyhb-B6kfstmc>
- Kemendikbud. (2024). *Pengembangan Bukti Baik Karya KSPSTK Nusantara 2023*.
- Khalis, A. (2025). *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Partisipasi Guru Mengikuti Program Guru Penggerak Di Kota Sawahlunto*.
- Kurdi, M. S., Kurdi, M. S., Lestari, L., Yusnanto, T., Lestari, L. P., Badela, M. D. G., & Liriwati, F. Y. (2024). *Memahami Prinsip-Prinsip Dan Aplikasi Dalam*. PT. Literatus Digitus Indonesia.
- Madjid, A. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen Dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru.
- Ningrum, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Rasam, F., & Sari, A. I. C. (2018). Peran Kreativitas Guru Dalam Penggunaan Media Belajar Dan Minat Belajar Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik SMK Di Jakarta Selatan. *Research And Development Journal Of Education*, 5(1), 95–113.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Judge, T. (2018). *Organizational Behavior*. Pearson. <Https://Books.Google.Co.Id/Books?Id=Yonbsweacaaj>
- Sanda, Y., Warman, W., Pitriyani, A., & Yesepa, Y. (2022). Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Melalui Manajemen Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 10(1), 85–94. <Https://Doi.Org/10.21831/Jamp.V10i1.47855>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D PenerbiT. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
- Suryani, S. N., Rosita, S., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Pada Sekolah Dasar Negeri 149/IV Kota Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(3), 111–122.
- United Nations. (2015). *SDGS Goal 4 “Ensure Inclusive And Equitable Quality Education And Promote Lifelong Learning Opportunities For All.”* <Https://Sdgs.Un.Org/2030agenda>