



JURNAL BASICEDU

Volume 7 Nomor 5 Tahun 2023 Halaman 2977 - 2985

Research & Learning in Elementary Education

<https://jbasic.org/index.php/basicedu>



PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN PANDEGLANG

Antoni Nur Rizki

Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Indonesia

E-mail: antoninurizki@gmail.com

Abstrak

Pendidikan merupakan salah satu cara bagi individu untuk mengembangkan kepribadiannya sesuai dengan cita-cita masyarakat dan budaya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kabupaten Pandeglang, penelitian ini menggunakan alat bantu kuesioner dengan skala likert 10 point dan Teknik yang digunakan adalah *simple random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 125 orang guru. Temuan dalam penelitian ini menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: insentif, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru.

Abstract

Education is one way for individuals to develop their personalities in accordance with the ideals of society and culture. This research aims to analyze the influence of incentives, work motivation and principal leadership on the performance of public elementary school teachers in Pandeglang district. This research uses a questionnaire with a 10 point Likert scale and the technique used is simple random sampling with a sample size of 125 teachers. . The findings in this research state that incentives have a positive and significant effect on teacher performance, work motivation has a positive and significant effect on teacher performance and teacher performance has a positive and significant effect on teacher performance.

Keywords: incentives, work motivation, principal leadership, teacher performance.

Copyright (c) 2023 Antoni Nur Rizki

✉ Corresponding author :

Email : antoninurizki@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6092>

ISSN 2580-3735 (Media Cetak)

ISSN 2580-1147 (Media Online)

Jurnal Basicedu Vol 7 No 5 Tahun 2023
p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi merupakan masalah kritis di negara mana pun. Sekolah, sebagai lembaga pendidikan formal, berperan penting dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia untuk penerus bangsa. Sebagai bentuk pelayanan pendidikan yang utama bagi masyarakat, belajar merupakan kegiatan utama sekolah. Lingkungan masyarakat memiliki akses ke semua layanan pendidikan, mulai dari tingkat dasar, menengah, dan perguruan tinggi (Narsih, 2017). Pendidikan merupakan salah satu cara bagi individu untuk mengembangkan kepribadiannya sesuai dengan cita-cita masyarakat dan budaya.

Tujuan dari Pendidikan adalah untuk memnciptakan peradaban bangsa serta meningkatkan kemampuan dan membuat kehidupan dalam rangka mengembangkan kecerdasan bangsa, untuk terwujudnya masyarakat yang bertaqwa serta beriman kepada tuhan YME, berakhlak mulia, cakap, berilmu, mandiri, dan kreatif guna mewujudkan demokrasi yang demokratis (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional).

Kineja guru dapat dilihat dari kemampuannya pada saat melaksanakan tugas dan kewajiban yang dipertanggung jawabkan kepada seorang guru, guru harus mempertanggung jawabkan kepada kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya di dalam proses belajar mengajar dengan tepat dan efektif (Rohman, 2020), Dengan kata lain kinerja adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta keterbatasan waktu, sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan (Lukito et al., 2018).

Sejauh mana tujuan pembelajaran tercapai dapat dilihat melalui kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya kinerja guru sebagai kriteria untuk mencapai tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas Pendidikan (Ideswal et al., 2020).

Pada saat kinerja guru yang tinggi maka akan mempengaruhi kualitas Pendidikan yang dihasilkan, karena hal tersebut perlu adanya kontribusi dari berbagai pihak untuk menciptakan kondusifitas guna meningkatkan kinerja guru (Channing, 2020).

Berdasarkan pengamatan dilapangan dan hasil wawancara disekolah dapat dijelaskan bahwa masih kinerja guru belum sepenuhnya baik dijelaskan lebih lanjut kinerja guru yang belum baik bisa disebabkan oleh beberapa faktor baik dari internal ataupun eksternal.

Insentif diartikan sebagai tambahan penghasilan (uang, barang, dan sebagainya) yang diberikan untuk meningkatkan gairah kerja atau disebut dengan uang perangsang (Nani et al., 2020).

Pemberian insentif sangat berkaitan dengan meningkatkan kinerja guru karena bisa menciptakan motivasi dalam diri guru sehingga guru dapat meningkatkan prestasi untuk meningkatkan kinerjanya (Kamal et al., 2019), tujuan insentif atas dasar kinerja adalah suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Melalui pemberian penghargaan insentif organisasi berhasil mendorong para anggotanya untuk meningkatkan produktifitasnya (Hasnianti et al., 2022).

Pemberian insentif kepada guru merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Pemberian insentif ini dapat berupa material dan non material. Pemberian insentif dapat memberikan dorongan atau motivasi kepada guru agar kinerjanya meningkat. Pemberian insentif ini sangat penting bagi guru karena bertujuan untuk memotivasi guru agar mau mengajar dengan tinggi dan sungguh-sungguh (Jumiati et al., 2022).

Penelitian sebelumnya terbagi menjadi dua pendapat yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja guru yang di lakukan oleh (Indajang et al., 2020) dan (Hartinah et al., 2020) dan yang berpendapat insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Oktyama et al., 2020) dan (Pasaribu et al., 2015).

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas berkaitan dengan seberapa giat seseorang berusaha (Marjaya & Pasaribu, 2019). Selain itu motivasi adalah pendorong yang menimbulkan kegigihan perilaku untuk melakukan sesuatu dan mengarahkan tindakan pada suatu tujuan yang ingin dicapai (Suryana et al., 2022).

Motivasi kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Pranitasar et al., 2020), selain itu motivasi kerja guru menjadi penting karena guru adalah orang yang berhubungan langsung dengan peserta didik, capaian hasil belajar akan sangat ditentukan bagaimana motivasi kerja guru (Ulum et al., 2020).

Guru dengan motivasi kerja yang tinggi, akan bekerja tidak sekedar memenuhi tugas dan tanggung jawabnya sebagai keadaan aman di zona nyaman, melainkan dedikasi yang tinggi untuk mencerdaskan anak didiknya dan memotivasi dirinya untuk meningkatkan jenjang karier dan menjalankan tugas dan kewajibannya itu dengan Ikhlas (Kastawi et al., 2021).

Penelitian sebelumnya terbagi menjadi dua pendapat yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh antara insentif terhadap kinerja guru yang di lakukan oleh (Suyono et al., 2021) dan (Harefa, 2020) dan yang berpendapat insentif tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Oktyama et al., 2020) dan (Pasaribu et al., 2015)

Kepemimpinan sangat penting dalam pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi perkembangan dan kemajuan sekolah ke depan. Kepala sekolah akan menghadapi beberapa tantangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang sukses jika mereka kekurangan keterampilan yang diperlukan (Gaol, 2017).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja guru sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dapat dipahami bahwa, pentingnya kinerja guru merupakan salah satu kekuatan eksternal yang dapat digunakan oleh seorang guru untuk melaksanakan pengaruhnya dalam menjalankan tugasnya. Selanjutnya dapat dipahami bahwa peningkatan kerja harus diringi motivasi yang tinggi, bekerja tanpa motivasi tentu sangat membosankan, karena tidak adanya unsur pendorong. Motivasi merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, terintegrasi dan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Jaya, 2021).

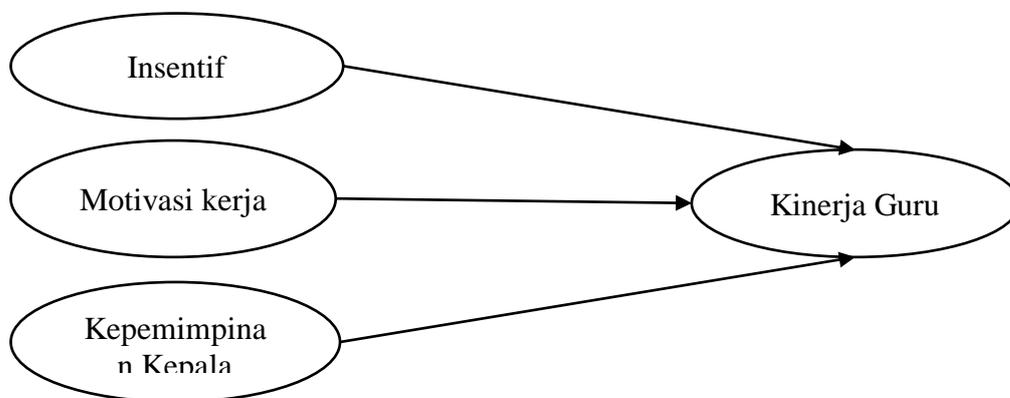
Penelitian sebelumnya terbagi menjadi dua pendapat yaitu yang menyatakan terdapat pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang di lakukan oleh (Indajang et al., 2020) dan (Hartinah et al., 2020) dan yang berpendapat kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Melly, 2017) dan (Aziizah et al., 2018)

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk meneliti yang berkaitan dengan insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah yang berpengaruh terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di kabupaten Pandeglang.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh insentif dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data

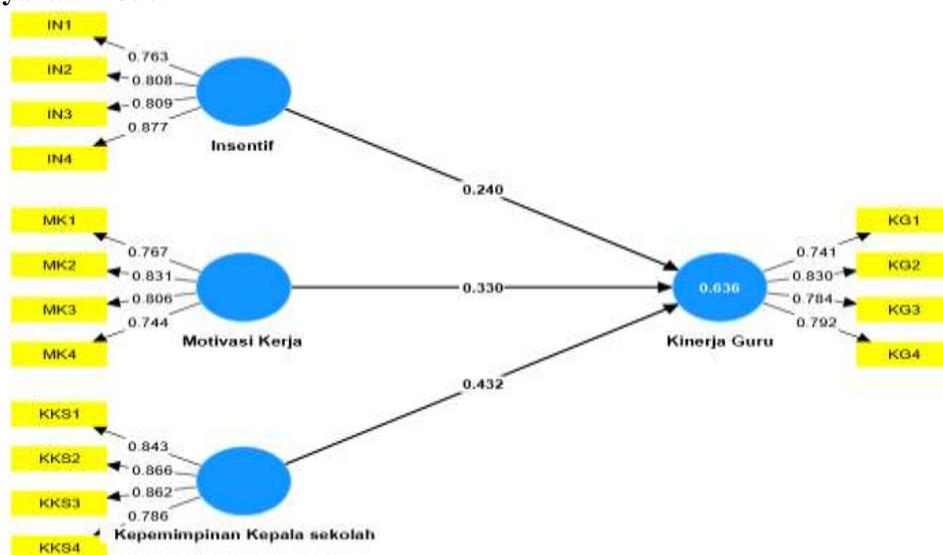
dilakukan dengan purposive sampling. Sebanyak 125 sampel digunakan untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan. Semua item diukur dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju). Model yang dipergunakan dalam penelitian adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan bantuan SmartPLS 4.0.9 dalam pengolahan data, model SEM (Structural Equation Modeling) adalah generasi kedua teknik analisis multivariat yang memungkinkan peneliti menguji hubungan antar variabel yang kompleks baik recursive maupun non-recursive untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai keseluruhan model (Haryono, 2016).



Gambar 1 Model Penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kelayakan Model



Gambar 2 Hasil *Outer Model Test*

Pada gambar 1 menunjukan hasil *outer model test* yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS 4.0.9.5* yang menunjukkan hasil *outer model*. Indikator yang memenuhi asumsi jika memenuhi asumsi nilai *outer model* >0.7 dan nilai AVE >0.5 (Haryono, 2016). Pada gambar 1 memperlihatkan semua indikator memiliki nilai *outer model* >0.70 hal itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan kethap yang berikutnya. Dengan melihat gambar tersebut selanjutnya dapat dilihat nilai dari *discriminant validity* dan *reability construct* sebagai berikut :

Tabel 1 Discriminant Validity Dan Realibility Construct

<i>Matrix</i>	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>	<i>Average variance extracted (AVE)</i>
Insentif	0.835	0.884	0.888	0.665
Kepemimpinan Kepala sekolah	0.860	0.863	0.905	0.705
Kinerja Guru	0.795	0.795	0.867	0.619
Motivasi Kerja	0.797	0.811	0.867	0.620

Tabel 1 telah memperlihatkan nilai AVE >0.5 dan hal tersebut sudah memenuhi *discriminant validity*, maka dari itu selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan tujuan untuk mengetahui kekonsistenan jawaban responden dari seluruh indikator dengan melihat nilai dari *composite reability* dengan asumsi nilai *Composite reliability* >0.6 (Haryono, 2016). Berdasarkan tabel 1 nilai *Composite reliability* dan *Cronbach's alpha* >0.6 dengan begitu penelitian ini sudah memenuhi asumsi reliabilitas dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya yaitu pengujian *Inner Model*.

Uji Innner Model

Nilai estimasi untuk hubungan jalur pada *inner model* dilakukan untuk melihat signifikansi dari hubungan antar variabel laten. Nilai signifikansi didapatkan melalui proses *bootstrapping*. Uji parsial dilakukan dengan cara membandingkan nilai *tstatistik* dan *p value* dengan *t* tabel dengan nilai signifikasnsi 0.05, dari pengolahan data yang dilakukan terlihat *tstatistik* dan *p value* sebagai berikut :

Tabel 2 Path Coeficient

<i>Matrix</i>	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Insentif -> Kinerja Guru	0.240	0.230	0.073	3.291	0.001
Kepemimpinan Kepala sekolah -> Kinerja Guru	0.432	0.417	0.093	4.638	0.000
Motivasi Kerja -> Kinerja Guru	0.330	0.353	0.129	2.556	0.011

Berdasarkan tabel 2 dan ketentuan diatas, maka dapat dsimpulkan hipotesis dari setiap jalur sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 : insentif à kinerja guru memiliki nilai *t_{statistic}* 3.291 dengan *p value* 0.001. Hal ini memperlihatkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di karenakan nilai *t_{statistic}* 3.291 > *t_{tabel}* 1.96 dan *p value* 0.001 < α 0,05.
2. Hipotesis 2 : motivasi kerja à kinerja guru memiliki nilai *t_{statistic}* 2.556 dengan *p value* 0.000. Hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di karenakan nilai *t_{statistic}* 2.556 > *t_{tabel}* 1.96 dan *p value* 0.000 < α 0,05.
3. Hipotesis 3 : kepemimpinan kepala sekolah à kinerja guru memiliki nilai *t_{statistic}* 4.638 dengan *p value* 0.000. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di karenakan nilai *t_{statistic}* 2.556 > *t_{tabel}* 1.96 dan *p value* 0.011 < α 0,05.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maghfira et al., 2022), (Hasnianti et al., 2022), (Toto et al., 2019), (Guwarah et al., 2018),

(Nasution, 2018) dan (Oluyemi, 2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara insentif terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini insentif yang diterima dapat meningkatkan kinerja guru karena insentif yang diterima dirasa bisa menjadi daya dorong bagi guru dalam meningkatkan kinerja guru yang ada saat ini, insentif bagi guru merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada guru berdasarkan pencapaian prestasi kerja. Pemberian insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan di sekolah (Sari et al., 2019).

Insentif menjadi salah satu komponen penting dalam meningkatkan kinerja guru, insentif yang diberikan dirasa memuaskan sehingga bisa memenuhi kebutuhan hidup guru dan meningkatkan pendapatan guru, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini disebabkan karena insentif yang diterima memuaskan, memenuhi kebutuhan hidup, mengalami peningkatan, sehingga dapat membuat guru termotivasi dan bersemangat dalam bekerja dikarenakan menerima insentif setiap bulannya yang akan membantu perekonomian guru dan keluarga hal tersebutlah yang akan membuat guru akan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga kinerja guru akan meningkat (Toto et al., 2019).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Heriswanto, 2018), (Kaspullah et al., 2020), (Giantoro et al., 2019), (Nasution, 2018) dan (Dias et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Responden beranggapan bahwa motivasi sangat penting dimiliki oleh setiap guru untuk mengembangkan diri, dengan motivasi yang di dapatkan baik dari dalam atau dari luar diri guru tersebut mampu membangkitkan semangat dalam meningkatkan kinerja guru, Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan akhir berupa kinerja (Sinaga, 2020).

Motivasi kerja menjadi dorongan bagi guru yang berasal dari dalam diri sendiri ataupun dari luar diri guru tersebut, motivasi kerja guru akan menjadikan penggerak bagi guru dalam bekerja lebih baik lagi dari sebelumnya dan dapat melakukan sesuatu untuk dapat mencapai tujuan pendidikan, visi dan misi sekolah, tingginya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pengajar berdampak pada kinerja guru, motivasi sebagai proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya (Kaspullah et al., 2020).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Indajang et al., 2020), (Hartinah et al., 2020), (Aziizah et al., 2018), (Damayani et al., 2020), (Ilham et al., 2021) dan (Parveen et al., 2022) yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru sudah sangat besar, Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi mutu sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan berpengaruh besar dalam pengambilan keputusan maupun dalam mempengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif guna mencapai kinerja guru yang baik (Firmawati et al., 2017).

Tanggung jawab berat yang dipikul oleh kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia disekolah yaitu guru yang dipimpinnya, hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan kepala sekolah yang baik maka akan meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang mampu meningkatkan motivasi berprestasi di kalangan guru, siswa, staf dan personil (Hasim et al., 2020).

Jika kepemimpinan kepala sekolah dilaksanakan dengan baik akan mempengaruhi kinerja guru, bekerja dalam lingkungan sekolah yang kondusif dan akan meningkatkan motivasi untuk berafiliasi dan tumbuh serta berkembang ke arah pencapaian tujuan bersama. sasaran. Efek ini akan meningkatkan performa hingga level maksimal. Tipe kepemimpinan seseorang mempengaruhi proses kerja karena kepemimpinan berkaitan dengan bagaimana keputusan diambil dan bagaimana menjaga hubungan antara atasan dan bawahan (Hartinah et al., 2020). Kepemimpinan kepala sekolah berkaitan dengan keputusan yang akan diambil dan bagaimana menjaga hubungan baik antara kepala sekolah dan para tenaga pendidik, dengan begitu kepala sekolah harus melakukan peranannya dengan baik untuk meningkatkan kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa insentif, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Insentif yang diberikan sudah mampu menjadi pendorong guru dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi guru yang baik dalam menjalankan tugas akan membuat guru semangat dalam mencapai tujuan. Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam mengkoordinir dan mengarahkan guru harus mampu mewujudkan tujuan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziizah, D. R., wirawan, & Thalib, supriadi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organsasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMA Negeri Ter-Akreditasi A Di Kota Depok) ¹Deasy. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 1(2), 9–18.
- Channing, J. (2020). How Can Leadership Be Taught? Implications for Leadership Educators. *International Journal of Educational Leadership Preparation*, 15(1), 134–148.
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46–57. doi: 10.52690/JITIM.V1I1.29
- Dias, T. C., Ratumanan, T. G., & Souisa, T. R. (2021). The Effect of Work Motivation On Teacher Performance. *Technology Report Of Kansai University*, 63(1), 6895–6907. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/349009407>
- Firmawati, Yusrizal, & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3), 167–171. Retrieved from <https://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/9025>
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213–219.
- Giantoro, H. M., Haryadi, & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi (JEBA)*, 21(2).
- Guwarah, S., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2018). Pengaruh Insentif Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SDN 013 Balikpapan Selatan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1–12.
- Harefa, D. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Ipa Fisika Atas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Di Kabupaten Nias Selatan. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 8(3), 112–112. Retrieved from <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/view/1918>

- 2984 *PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGRI DI KABUPATEN PANDEGLANG – Antoni Nur Rizki*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6092>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. doi: 10.5267/j.msl.2019.7.038
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS 22.00, LISREL 8.80 dan Smart PLS 3.0*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasim, M. S., Amiruddin, & Nuridayanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Pangkajene Kepulauan. *Jurnal Media Elektrik*, 17(2), 2721–9100.
- Hasnianti, Rum, M., & Irfan, A. (2022). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Pemberian Insentif, Penguataan Kompetensi Dan Penyediaan Fasilitas Pada Sekolah Lanjutan Di Kabupaten Mamasa. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 510–524. doi: 10.37531/yume.vxix.325
- Heriswanto. (2018). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Lambuya Kab. Konawe Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *YAYASAN AKRAB PEKANBARU Jurnal AKRAB JUARA*, 3(3), 136–152.
- Ideswal, Yahya, & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. Retrieved from <https://jbasic.org/index.php/basicedu>
- Ilham, D., Kaso, N., Nurul, A., & R, N. (2021). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dab Kinerja Guru Dengan Karakter Siswa Berbasis Budaya Lokal. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(2), 106–121.
- Indajang, K., Jufrizen, & Juliandi, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: JURNAL PENDIDIKAN ILMU-ILMU SOSIAL*, 12(2), 393–406. doi: 10.24114/jupiis.v12i2.17881
- Jaya, W. S. (2021). Kinerja Guru Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. *Jurnal Obsesi : Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3), 1286–1294. doi: 10.31004/obsesi.v6i3.1738
- Jumiati, Syukri, M., & Yuniarni, D. (2022). Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Taman Kanak-Kanak Di Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 11(12), 3485–3497. doi: 10.26418/jppk.v11i12.60832
- Kamal, Y., & Aminulah, A. N. (2019). PENGARUH INSENTIF TERHADAP KEDISPLINAN DAN KINERJA GURU (Studi Pada SMPN1 Pontangdan MTsN Ciruas/Serang). *Jurnal Pendidikan*, 4(1), 80–93. Retrieved from <https://edukasi.Compas/read/2012/02/20/08352440.gaji>
- Kaspullah, Purniadi, & Imelda. (2020). Pengaruh Persepsi Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri Se-Kabupaten Sambas. *UIN ANTASARI*, IX(2), 110–127.
- Kastawi, N. S., Nugroho, A., & Miyono, N. (2021). Kontribusi Motivasi Kerja dan Peran Kepala Sekolah Terhadap Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 77–93.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018*, 24–35.
- Maghfira, I., Mustar, S., Faishol, R., & Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana IAIN Curup Bengkulu, P. (2022). Pelatihan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Ar-Risalah: Media Ke-Islaman, Pendidikan Dan Hukum Islam*, 20(1), 018–050. Retrieved from <http://www.ejournal.iaibrahimy.ac.id/index.php/arrisalah/article/view/1327>
- Melly. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Stres Kerja Dab Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 114–126.

- 2985 *PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI INSENTIF, MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA GURU SEKOLAH DASAR NEGRI DI KABUPATEN PANDEGLANG – Antoni Nur Rizki*
DOI: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i5.6092>
- Nani, D. A., & Vinahapsari, C. A. (2020). Efektivitas Penerapan Sistem Insentif Bagi Manajer Dan Karyawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 6(1), 44–54. doi: 10.30873/JBD.V6I1.1930
- Narsih, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMKN 23 Jakarta Utara. *UTILITY: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi*, 1(1), 94–102. Retrieved from <http://journal.stkipnurulhuda.ac.id/index.php/utility>
- Nasution, N. (2018). The effect of incentive reward, school principal leadership, work motivation on the performance of senior high school teachers in medan. *New Educational Review*, 53(3), 62–70. doi: 10.15804/ner.2018.53.3.05
- Oktyama, A. G., & Wahyudin, A. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Akuntansi dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Economic Education Analysis Journal*, 9(3), 994–1009. doi: 10.15294/EEAJ.V9I3.42355
- Oluyemi, A. E. (2020). Impact Of Teacher’ Incentive On Performance Of Physical And Health Education Teacher. *European Journal of Education Studies*, 7(6), 239–246. doi: 10.5281/zenodo.3459243
- Parveen, K., Quang Bao Tran, P., Kumar, T., & Shah, A. H. (2022). Impact of Principal Leadership Styles on Teacher Job Performance: An Empirical Investigation. *Frontiers in Education*, 7, 1–12. doi: 10.3389/educ.2022.814159
- Pasaribu, C., & Irustami. (2015). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI Dan MANAJEMEN BISNIS*, 3(1), 69–73. doi: 10.30871/JAEMB.V3I1.187
- Pranitasar, D., & Saputri, C. B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61.
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 1(2), 92–102. Retrieved from <https://ejournalunma.ac.id/index.php/madinasika>
- Sari, H. P., Murtadlo, & Basuki, I. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA. *PERSPEKTIF Ilmu Pendidikan*, 33(1), 69–78. Retrieved from <http://doi.org/PIP.331>
- Sinaga, S. (2020). Peranan Balas Jasa Dan Insentif Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Sony Gemerlang Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(1), 132–144. doi: 10.46930/OJSUDA.V28I1.605
- Suryana, A., Risnawati, & Hadi, D. K. (2022). Analisis Jalur Kinerja Guru Atas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Di SMP Negeri 1 Saguling. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 10–21. Retrieved from <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary>
- Suyono, J., Eliyana, A., Ratmawati, D., & Damarsari, R. E. (2021). Organization Commitment and Work Environment on Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Motivation. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 12(02), 681–688.
- Toto, A. B., Bijang, J., & Kamase, J. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros. *YUME : Journal of Management*, 2(3), 141–150. doi: 10.37531/yume.vxix.207
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru : Peran Mediasi Motivasi Kerja. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3. Retrieved from <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>