

Hubungan E-Leadership dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama

Inda Rahmatia Kaluku¹, Ansar², Arifin³, Darmawan Thalib⁴

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

²Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

³Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia

Corresponding author: arifin@ung.ac.id

ABSTRAK

Kinerja guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Gorontalo belum optimal, ditunjukkan oleh indikasi seperti kepala sekolah yang belum mampu membentuk kelompok kerja virtual, kurang memberikan motivasi, serta guru yang kurang mampu menciptakan suasana pembelajaran menyenangkan dan menyampaikan pembelajaran dengan baik. Hal ini diduga berkaitan dengan kepemimpinan digital (*e-leadership*) kepala sekolah yang belum berkembang dan motivasi kerja guru yang belum optimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara *e-leadership* dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel sebanyak 82 guru dipilih secara acak dari populasi 471 guru SMP Negeri di Kota Gorontalo. Data dikumpulkan melalui angket yang telah teruji valid dan reliabel, serta dianalisis menggunakan uji normalitas, linearitas, dan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *e-leadership* dengan kinerja guru (37,2%, kategori hubungan sedang), antara motivasi kerja dengan kinerja guru (53,1%, kategori hubungan kuat), serta secara simultan antara kedua variabel bebas dengan kinerja guru (77,5%, kategori hubungan sangat kuat). Temuan ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi kepemimpinan digital kepala sekolah dan peningkatan motivasi kerja guru untuk mendukung kinerja guru yang optimal di era teknologi.

Kata Kunci: E-Leadership; Motivasi Kerja; Kinerja Guru

ABSTRACT

The performance of State Junior High School (SMP Negeri) teachers in Gorontalo City is not yet optimal, as indicated by signs such as the school principal's inability to form virtual working groups, insufficient provision of motivation, and teachers' lack of ability to create an enjoyable learning atmosphere and deliver lessons effectively. This is suspected to be related to the underdeveloped digital leadership (e-leadership) of school principals and the suboptimal work motivation of teachers. This study aims to analyze the relationship between e-leadership and work motivation with teacher performance. The research uses a quantitative approach with a correlational design. A sample of 82 teachers was selected randomly from a population of 471 State Junior High School teachers in Gorontalo City. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and analyzed using normality, linearity, and Pearson correlation tests. The results show that there is a positive and significant relationship between e-leadership and teacher performance (37.2%, moderate correlation category), between work motivation and teacher performance (53.1%, strong correlation category), and simultaneously between both independent variables and teacher performance (77.5%, very strong correlation category). These

findings emphasize the importance of developing school principals' digital leadership competencies and enhancing teachers' work motivation to support optimal teacher performance in the technological era.

Keywords: E-Leadership; Work Motivation; Teacher Performance

Diterima: Mei, 2023 | Disetujui: Juni, 2025 | Dipublikasi: Desember, 2025

© 2025 Inda Rahmatia Kaluku, Ansar, Arifin, Darmawan Thalib

Under The License CC-BY SA 4.0

PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia utama dalam sistem pendidikan sekolah yang memiliki peran strategis dalam pencapaian tujuan pendidikan. Kinerja guru menjadi faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran, karena secara langsung memengaruhi kualitas layanan pendidikan dan capaian belajar peserta didik. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di kelas. Sistem pendidikan akan berjalan secara efektif apabila seluruh komponen yang terlibat, khususnya guru dan pimpinan sekolah, menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

Dalam konteks tersebut, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang bertanggung jawab dalam mengelola kinerja guru secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program sekolah. Menurut Danim (2009), kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja organisasi, kepemimpinan di sekolah turut mengalami transformasi menuju bentuk kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi informasi, yang dikenal sebagai *e-leadership*.

Dasgupta (2011) mendefinisikan *e-leadership* sebagai bentuk kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi digital sebagai media komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, *e-leadership* kepala sekolah menjadi semakin relevan dalam mendukung efektivitas manajemen kinerja guru, terutama dalam membangun komunikasi, memberikan arahan, serta memotivasi guru agar mampu bekerja secara profesional dan adaptif terhadap perubahan. Motivasi kerja guru menjadi aspek penting dalam kepemimpinan kepala sekolah, karena guru yang termotivasi

cenderung mengerahkan kemampuan dan perhatiannya secara optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Secara teoretis, kinerja guru dipengaruhi oleh sinergi berbagai faktor, antara lain kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi manajerial, motivasi kerja, serta kondisi lingkungan sekolah. Interaksi yang efektif antara faktor-faktor tersebut diharapkan mampu menciptakan proses pendidikan yang berkualitas (Awaliyah & Purwanto, 2025; Ramdhan et al., 2025; Sariakin et al., 2025). Namun, kondisi empiris di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru di sejumlah SMP Negeri di Gorontalo masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Beberapa permasalahan yang teridentifikasi antara lain: kepala sekolah belum optimal dalam membangun dan mengarahkan kelompok kerja guru, baik secara langsung maupun melalui media digital; pemberian motivasi kepada guru belum dilakukan secara konsisten; serta masih terbatasnya inovasi dalam pengelolaan tugas dan pengembangan profesional guru.

Selain itu, permasalahan juga terlihat pada aspek pembelajaran di kelas, di mana sebagian guru belum mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan interaktif, serta kurang efektif dalam menyampaikan materi pembelajaran. Kondisi ini berdampak pada rendahnya respons dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Apabila situasi ini dibiarkan, peran guru dalam pengembangan potensi peserta didik berpotensi bergeser menjadi sekadar penyampai informasi, bukan sebagai fasilitator pembelajaran yang mendorong pengembangan kemampuan berpikir dan kreativitas siswa.

Permasalahan tersebut tidak dapat dilepaskan dari belum optimalnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah, khususnya dalam penerapan *e-leadership* dan pengelolaan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, kajian mengenai hubungan antara *e-leadership* kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar dalam merumuskan strategi peningkatan mutu pendidikan yang lebih efektif dan kontekstual.

METODE PENELITIAN

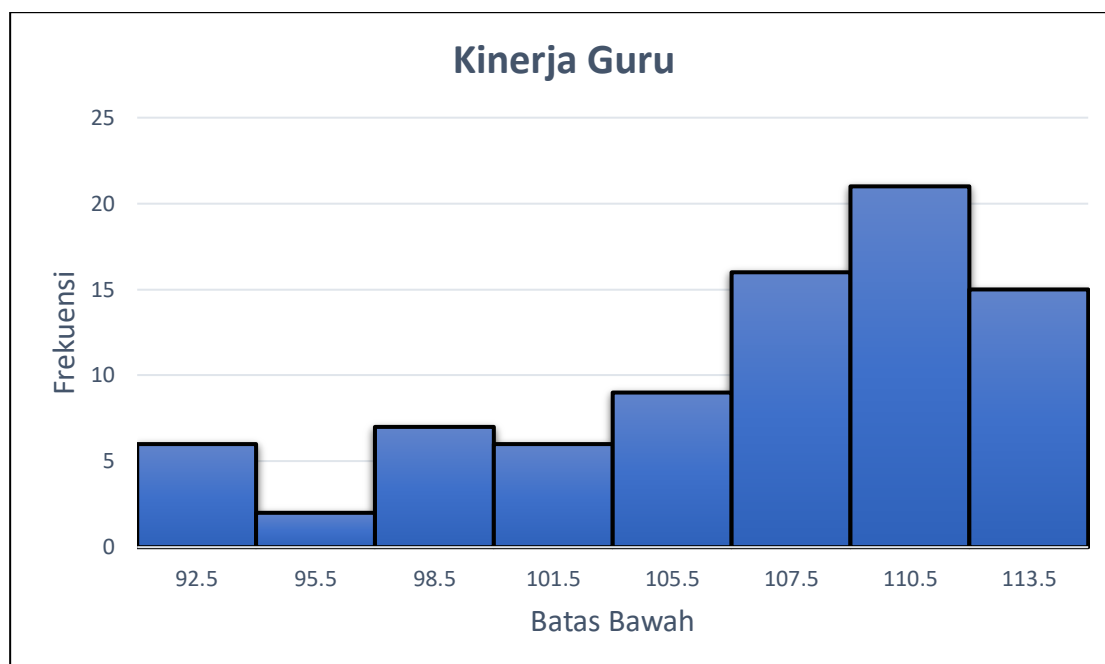
Penelitian ini dilaksanakan di SMP Negeri Se-Kota Gorontalo dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan desain korelasional. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP Negeri di Kota Gorontalo yang berjumlah 471 orang. Sampel diambil dengan menggunakan Rumus Slovin dan teknik *random sampling* hingga diperoleh responden sejumlah 82 guru. Variabel penelitian terdiri dari kinerja guru sebagai variabel terikat (Y), *e-leadership* kepala

sekolah sebagai variabel bebas pertama (X_1), dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas kedua (X_2). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, uji statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data. Kedua, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas dengan uji Chi-Kuadrat dan uji linearitas. Ketiga, uji hipotesis menggunakan analisis korelasi Pearson untuk hubungan parsial dan uji signifikansi simultan (uji F) untuk hubungan gabungan antara *e-leadership* dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

HASIL PENELITIAN

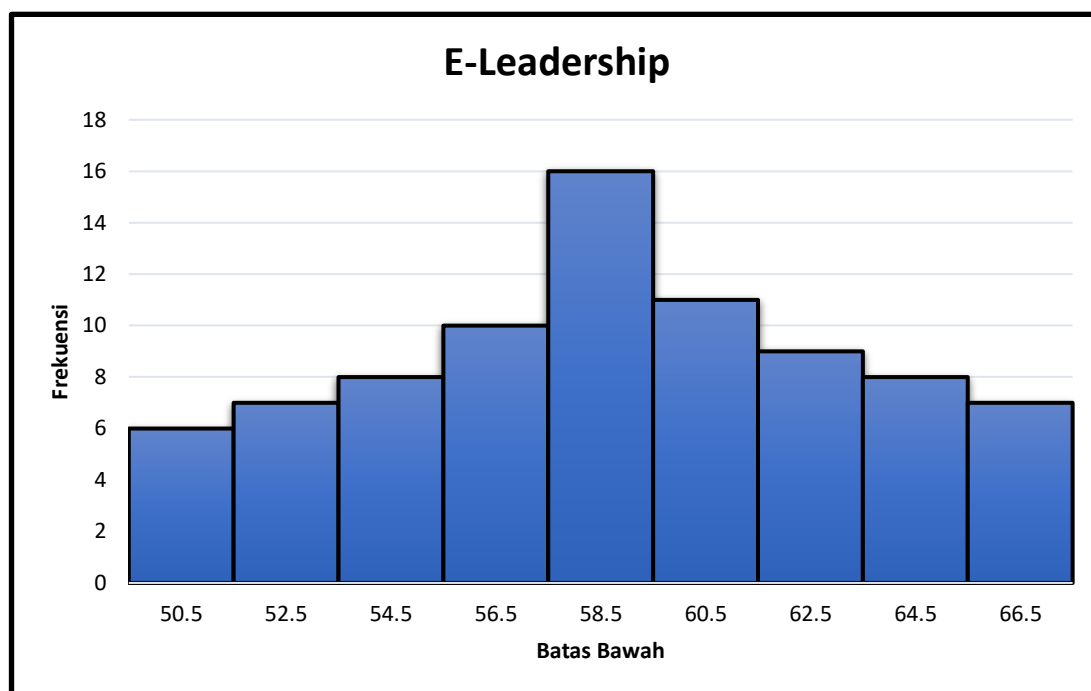
Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel **Kinerja Guru (Y)** menunjukkan capaian skor persentase sebesar 86,20%, yang berada pada kategori sangat baik. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum guru telah melaksanakan tugas profesionalnya dengan optimal, mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (lihat Gambar 1).



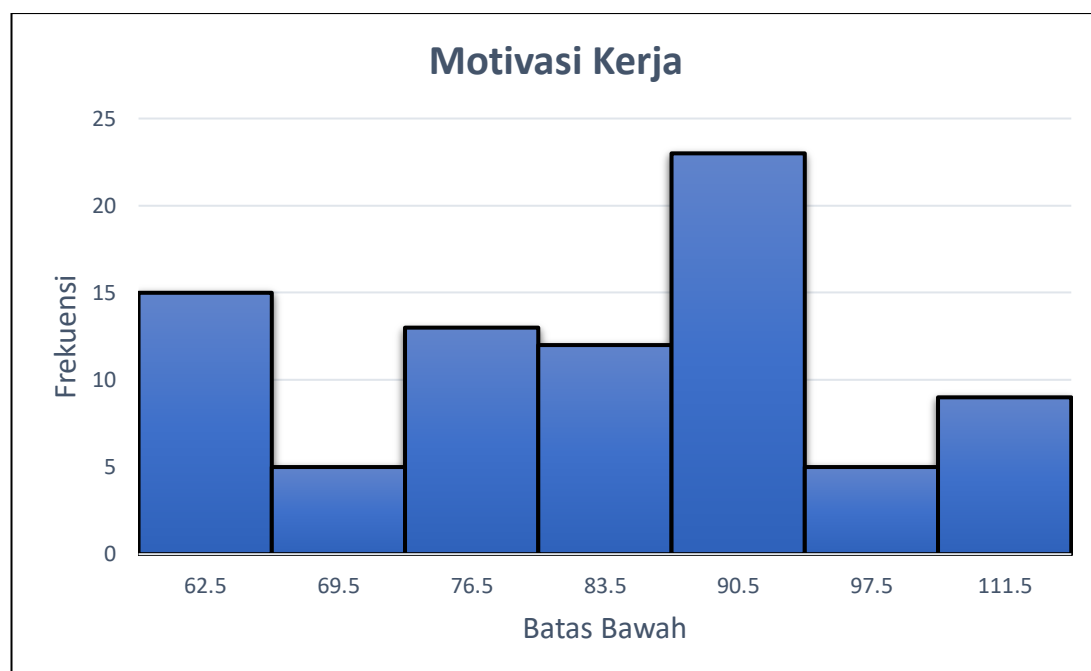
Gambar 1. Histogram Kinerja Guru (Y)

selanjutnya, variabel *E-Leadership* (X_1) memperoleh skor persentase sebesar 86,96% dan diklasifikasikan dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan berbasis teknologi secara efektif dalam mendukung proses manajerial dan komunikasi organisasi di sekolah (lihat Gambar 2).



Gambar 2. Histogram *E-Leadership* (X_1)

Sementara itu, variabel **Motivasi Kerja Guru (X_2)** memperoleh skor persentase sebesar 72,65% dan berada pada kategori baik. Meskipun menunjukkan kondisi yang positif, capaian ini relative lebih rendah dibandingkan dua variabel lainnya, sehingga masih memerlukan penguatan melalui strategi kepemimpinan dan kebijakan sekolah yang berorientasi pada peningkatan motivasi guru (lihat Gambar 3).



Gambar 3. Histogram Motivasi Kerja Guru (X_2)

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas Data. Uji normalitas data dilakukan menggunakan uji Chi-Kuadrat (χ^2) pada taraf signifikansi $\alpha = 0,10$. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa data masing-masing variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal sebagai syarat analisis parametrik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) memiliki nilai χ^2 hitung sebesar $-80,14$, sedangkan nilai χ^2 tabel pada dk tertentu dan $\alpha = 0,10$ sebesar $10,645$. Karena χ^2 hitung $\leq \chi^2$ tabel, maka data kinerja guru dinyatakan berdistribusi normal.

Pada variabel e-leadership (X_1) diperoleh nilai χ^2 hitung sebesar $-146,28$, dengan nilai χ^2 tabel sebesar $10,645$. Hasil ini menunjukkan bahwa χ^2 hitung $\leq \chi^2$ tabel, sehingga data e-leadership berdistribusi normal. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X_2) menunjukkan nilai χ^2 hitung sebesar $-117,93$, lebih kecil dari χ^2 tabel sebesar $10,645$. Dengan demikian, data motivasi kerja juga berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Linearitas dan Keberartian Regresi

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linear. Hasil uji linearitas hubungan antara e-leadership (X_1) dan kinerja guru (Y) menunjukkan nilai Fhitung = $1,88$, sedangkan Ftabel = $2,90$ pada $\alpha = 0,10$. Karena Fhitung \leq Ftabel, maka hubungan X_1 dan Y dinyatakan linear. Sementara itu, uji keberartian regresi menunjukkan nilai Fhitung = $60,19$, lebih besar dari Ftabel = $8,49$, sehingga hubungan tersebut signifikan.

Pada hubungan antara motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) diperoleh nilai Fhitung = $0,17$ dan Ftabel = $2,62$, yang menunjukkan hubungan linear. Uji keberartian regresi menghasilkan nilai Fhitung = $11,28$, lebih besar dari Ftabel = $8,49$, sehingga hubungan X_2 dan Y dinyatakan signifikan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi linearitas dan keberartian, sehingga layak digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis parsial dilakukan untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel bebas, yaitu e-leadership (X_1) dan motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja guru (Y). Analisis dilakukan menggunakan korelasi Pearson pada taraf signifikansi $\alpha = 0,10$. Hasil analisis

menunjukkan bahwa hubungan antara *e-leadership* (X_1) dan kinerja guru (Y) memiliki koefisien korelasi sebesar $r = 0,610$. Nilai ini lebih besar dibandingkan dengan r tabel = $0,256$ ($n = 82$; $dk = 80$; $\alpha = 0,10$), sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *e-leadership* dan kinerja guru. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan kepala sekolah berbasis teknologi, semakin tinggi pula kinerja guru.

Selanjutnya, hasil pengujian hubungan antara motivasi kerja (X_2) dan kinerja guru (Y) menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,733$, yang juga lebih besar dibandingkan r tabel = $0,256$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mengindikasikan adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat motivasi kerja guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru.

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk mengetahui hubungan *e-leadership* (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y). Hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien korelasi simultan sebesar $r = 0,775$, yang mengindikasikan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Selanjutnya, uji signifikansi korelasi simultan menghasilkan nilai $F_{hitung} = 21,248$, sedangkan nilai $F_{tabel} = 3,112$ pada $dk = 79$ dan $\alpha = 0,10$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *e-leadership* dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian parsial dan simultan, seluruh hipotesis penelitian diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa baik secara individual maupun bersama-sama, *e-leadership* kepala sekolah dan motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang berkaitan dengan tingkat kinerja guru di SMP Negeri Kota Gorontalo.

PEMBAHASAN

Hubungan *e-leadership* dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *e-leadership* dan kinerja guru sebesar 37,2% yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan *e-leadership* oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun bukan sebagai satu-satunya faktor penentu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, namun menunjukkan besaran hubungan yang berbeda. Penelitian oleh Damayani et al. (2020) tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Sungai Lilin menemukan kontribusi sebesar 59,1%. Perbedaan besaran kontribusi tersebut diduga dipengaruhi oleh perbedaan konteks penelitian dan indikator kepemimpinan yang digunakan. Penelitian ini secara khusus mengkaji *e-leadership*, yaitu kepemimpinan yang memanfaatkan teknologi dalam proses komunikasi, koordinasi, dan pengambilan keputusan, sehingga ruang pengaruhnya lebih spesifik.

Secara teoretis, *e-leadership* berperan penting dalam membangun hubungan kerja yang efektif antara kepala sekolah dan guru, terutama dalam kondisi yang menuntut fleksibilitas dan pemanfaatan teknologi. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan secara kooperatif (Ghufron, 2020; Lestari, 2022; Tyaningsih & Nurachadijat, 2023). Dalam konteks *e-leadership*, kemampuan kepala sekolah dalam mengelola interaksi virtual dan memanfaatkan teknologi secara tepat dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru (Baldera et al., 2025; Indra et al., 2022; Kousar et al., 2022; Tahir et al., 2021; Tamar et al., 2023).

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja guru sebesar 53,1% yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kategori kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Manik & Bustomi (2011) yang mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru menemukan kontribusi motivasi kerja sebesar 51,70%. Kesamaan temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik, menjadi pendorong utama bagi guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal (Anggraeni, 2021; Nazili & Mallisza, 2023; Pitang & Sunarto, 2024).

Secara konseptual, motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru karena motivasi mendorong guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, dan

berorientasi pada pencapaian hasil (Abdulrahman, 2018; Aini et al., 2023; Kumari & Kumar, 2023). Teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg, menjelaskan bahwa kebutuhan akan pengakuan, pengembangan diri, dan kondisi kerja yang mendukung berperan dalam membentuk motivasi kerja (Abdulrahman, 2018; Setyaningrum & Rahmania, 2025). Penelitian oleh Sampo et al. (2021) juga menegaskan bahwa motivasi guru dipengaruhi oleh dorongan internal dan dukungan lingkungan kerja, termasuk ketersediaan sarana dan prasarana pembelajaran.

Hubungan *e-leadership* dan motivasi kerja dengan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara *e-leadership* dan motivasi kerja secara simultan dengan kinerja guru sebesar 77,5%, yang berarti terdapat hubungan positif dan signifikan dengan kategori sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa *e-leadership* dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja guru (Indra et al., 2022; Kristanti et al., 2023).

Secara teoretis, *e-leadership* dan motivasi kerja saling berkaitan dalam mempengaruhi kinerja guru (Indra et al., 2022; Kristanti et al., 2023). Penerapan *e-leadership* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif, fleksibel, dan responsif melalui pemanfaatan teknologi, sehingga mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mudah beradaptasi dengan gaya kepemimpinan berbasis teknologi yang diterapkan oleh kepala sekolah (M Mohd Siraj et al., 2023).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Santiari et al. (2020) yang menemukan kontribusi bersama kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 78,30%. Sisanya, jika merujuk pada beberapa literatur, dapat dipengaruhi oleh faktor lain, seperti pelatihan, budaya organisasi, supervisi akademik, sarana dan prasarana, serta karakteristik individu guru (Kurniasari et al., 2025; Moreira et al., 2023; Nursifah & Muryani, 2025; Rachman et al., 2023; Wahyudi et al., 2024). Meskipun variabel yang digunakan tidak sepenuhnya sama, kesamaan besaran kontribusi menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru. Perbedaan penelitian ini terletak pada fokus kajian terhadap *e-leadership* sebagai bentuk kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan transformasi digital di bidang pendidikan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian mengenai hubungan *e-leadership*, motivasi kerja, dan kinerja guru pada SMP Negeri di Kota Gorontalo, dapat disimpulkan sebagai berikut.

Pertama, *e-leadership* kepala sekolah memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan berbasis teknologi oleh kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru, terutama dalam aspek komunikasi, koordinasi, dan pengelolaan tugas secara lebih fleksibel. Namun demikian, *e-leadership* bukan satu-satunya faktor yang menentukan kinerja guru, sehingga perlu didukung oleh faktor lain.

Kedua, motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan yang kuat. Hasil ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesional secara optimal. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam proses pembelajaran maupun tugas-tugas pendukung lainnya.

Ketiga, *e-leadership* dan motivasi kerja secara simultan memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja guru dengan tingkat hubungan sangat kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa kombinasi kepemimpinan kepala sekolah berbasis teknologi dan motivasi kerja guru memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru akan lebih efektif apabila *e-leadership* diterapkan secara konsisten dan diiringi dengan upaya peningkatan motivasi kerja guru.

REFERENSI

- Abdulrahman, S. (2018). Implication of Motivation Theories on Teachers Performance in the Context of Education System in Tanzania. *International Journal of Secondary Education*, 6(3). <https://doi.org/10.11648/j.ijsedu.20180603.11>
- Aini, N., Idrus, A., & Denmar, D. (2023). The Influence of Work Motivation, commitment, on Teacher Performance. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 7(2). <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i2.6899>
- Anggraeni, L. A. (2021). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik Dimoderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *MANAJERIAL*, 8(02). <https://doi.org/10.30587/manajerial.v8i02.2324>
- Awaliyah, N., & Purwanto, N. A. (2025). Unpacking Teacher Performance: Roles of Leadership, Work Climate, and Competence in Indonesian Schools. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(2).
- Baldera, P. R., Saunil, C. C., Patiam, A. M. C., Angelica Agpaoa, M. B. K., Villanueva, E. R., Fontamillas, K. I., Divina, L. V., Pelayo, R., Felipe, R. N., Mercado, M. T., & Valenzuela, R. M. (2025). Digital Leadership Pioneers: Navigating Outstanding School Principals'

- Successes in the Evolving Educational Landscape. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 24(4). <https://doi.org/10.26803/ijlter.24.4.8>
- Damayani, T., Arafat, Y., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1).
- Danim, S. (2009). *Manajemen Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan: Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Dasgupta, P. (2011). Literature Review: e-Leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 4(1).
- Ghufron, G. (2020). Teori-Teori Kepemimpinan. *Fenomena*, 19(1). <https://doi.org/10.35719/fenomena.v19i1.34>
- Indra, R., Ritonga, M., & Kustati, M. (2022). E-leadership of the school principals in implementing online learning during COVID-19 pandemic at public senior high schools. *Frontiers in Education*, 7. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.973274>
- Kousar, N., Kanwal, W., Mehmood, K., Bibi, S., & Riaz, A. (2022). Effect of E-Leadership Practices on the Performance of Teachers. *Journal of Management Practices, Humanities and Social Sciences (JMPHSS)*, 6(4). <https://doi.org/10.33152/jmphss-6.4.1>
- Kristanti, T. H., Sedarmayanti, S., & Saepudin, D. (2023). The Effects of E-leadership and TIC Competence on Motivation and Performance in Teachers: Case Study in Sukasari District, Sumedang Regency. *Jurnal Edusci*, 1(1). <https://doi.org/10.62885/edusci.v1i1.45>
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of motivation on teachers' job performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01662-6>
- Kurniasari, E., Yuliana, L., & Ikhwan, M. S. (2025). Transformational Leadership, Work Motivation, and School Climate as Predictors of Teacher Performance: A Quantitative Study in Public Primary Schools of Tempel Subdistrict, Sleman Regency, Indonesia. *Journal of Innovation and Research in Primary Education*, 4(3). <https://doi.org/10.56916/jirpe.v4i3.1463>
- Lestari, F. P. (2022). Konsep Umum tentang Kepemimpinan. *Cakrawala Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 6(2). <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v6i2.433>
- M Mohd Siraj, M. A., Rami, A. A., Omar, R., Abdul Aziz, N. A., & Mohd Anuar, M. A. (2023). The Relationship Between Principals' Leaderships Towards TVET Teachers' Motivation in Implementing ICT. *Journal of Technical Education and Training*, 15(3). <https://doi.org/10.30880/jtet.2023.15.03.008>
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2).
- Moreira, L., Arsawan, I. W. E., Ximenes, L., & Kellen, D. P. B. (2023). The Effect of Teacher Work Motivation, Work Climate and School Principal Leadership on Teacher Performance. *International Journal of Innovative Research in Multidisciplinary Education*, 02(08). <https://doi.org/10.58806/ijirme.2023.v2i8n04>
- Nazili, N., & Mallisza, D. (2023). Kontribusi Kompetensi Profesional dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kapasitas Guru Teknik Desain dan Bangunan di SMKN 1 Padang. *Journal on Education*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.966>
- Nursofah, & Muryani, S. (2025). The Role of Leadership, Work Climate, and Motivation in Enhancing Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(1). <https://doi.org/10.21009/jmp.v16i1.54896>

- Pitang, A., & Sunarto, S. (2024). Optimalisasi kinerja guru: menggali dampak kompetensi profesional, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada Yayasan Pendidikan Siswarta Palangkaraya Kalimantan Tengah. *Indonesian Journal of Educational Management and Leadership*, 2(1). <https://doi.org/10.51214/ijemal.v2i1.796>
- Rachman, A., Suriansyah, A., & Effendi, R. (2023). The Influence of School Culture, Principal Instructional Leadership and Work Motivation on the Teacher Performance of Elementary School. *International Journal of Social Science and Human Research*, 06(05). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-39>
- Ramadhan, T. W., Abdurakhmonovich, Y. A., & Yusuf, A. (2025). The Influence of Teacher Performance, Competence, and Motivation in Improving the Quality of Education in Islamic Educational Institutions: An Analysis with the Smart PLS Method. *Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 21(1).
- Sampo, Z., Arsyad, A., & Arwildayanto. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Sekolah, dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Berprestasi Guru Sekolah Dasar Negeri se-Kecamatan Ratolindo Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Normalita*, 9.
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1). <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Sariakin, S., Yeni, M., Usman, M. Bin, Mare, A. S., Munzir, M., & Saleh, M. (2025). Fostering a productive educational environment: the roles of leadership, management practices, and teacher motivation. *Frontiers in Education*, 10(February). <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1499064>
- Setyaningrum, A. E., & Rahmania, F. A. (2025). Applying maslow's motivation theory to enhance teacher productivity in islamic boarding schools. *Asian Journal Collaboration of Social Environmental and Education*, 3(1). <https://doi.org/10.61511/ajcsee.v3i1.2025.1942>
- Tahir, L. M., Ping, C. S., Atan, N. A., Ali, M. F., & Yusof, S. M. (2021). Evaluating the Practice of ICT-Based E-Leadership: The Experiences of Private-Based Secondary Teachers. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(23). <https://doi.org/10.3991/ijet.v16i23.27437>
- Tamar, C. L., Yaffa, B., Lea, S., Haia, A., & Nitzan, E. (2023). Digital Leadership: Managing Schools' Virtual Spaces in Times of Crisis. *International Journal of Educational Reform*, 32(2). <https://doi.org/10.1177/10567879221142551>
- Tyaningsih, S., & Nurachadijat, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam Suatu Organisasi. *Journal on Education*, 6(1). <https://doi.org/10.31004/joe.v6i1.2999>
- Wahyudi, A., Fitria, H., & Rohana, R. (2024). The Effect of Principal Leadership and Work Motivation on Elementary School Teacher Performance. *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2). <https://doi.org/10.51276/edu.v5i2.716>