

GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA SDIT MIFTAHUL JANNAH DI KABUPATEN SRAGEN

Widita Cahya Putri¹, Eny Kustiyah², Sitti Mukarromah³

Program Study Management, Faculty of Economics, Batik Islamic University, Surakarta

Email : widitacahyaputri28091998@gmail.com

ABSTRAK.

pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah di Kabupaten Sragen. Data yang dikumpulkan berupa angka dari hasil kuesioner yang diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan November - Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 guru yang bekerja di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen, yang terdiri dari guru kelas dan guru mata Pelajaran, dan sample yang di gunakan sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Bebas (Independen) yaitu Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja. Kemudian variabel Variabel Terikat (Dependen) yaitu Kinerja Guru. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepimpinan, motivasi kerja , dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah di Kabupaten Sragen digunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berkarakter, dan mampu bersaing di era global. Kualitas pendidikan sangat

dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik, khususnya guru, yang menjadi ujung tombak pelaksanaan proses belajar mengajar. Dalam berbagai institusi pendidikan, masih banyak ditemukan fenomena umum berupa variasi kinerja guru, seperti kurangnya inovasi, rendahnya kedisiplinan, dan ketidaksesuaian pelaksanaan pembelajaran dengan standar profesional yang ditetapkan.

Fenomena tersebut juga terlihat pada era kebijakan Merdeka Belajar, yang menuntut guru untuk lebih kreatif, adaptif, serta mampu melakukan pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan murid. Namun di lapangan, tidak semua guru mampu memenuhi tuntutan tersebut secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sebagai variabel penting masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal.

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tanggung jawab profesionalnya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Guru dengan kinerja tinggi akan mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, berinovasi dalam mengajar, serta berkontribusi terhadap peningkatan prestasi belajar siswa. Sebaliknya, kinerja guru yang rendah ditandai dengan kurangnya disiplin, rendahnya motivasi kerja, dan lemahnya pengelolaan kelas yang berakibat pada menurunnya mutu pembelajaran.

Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja guru adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengatur, membina, serta mengarahkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah agar berjalan secara efektif dan efisien. Menurut (Aprizal & Yanti, 2024) gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 44,1% terhadap peningkatan kinerja guru di SDN 078 Bengkulu Utara. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif mampu menumbuhkan semangat kerja, menegakkan kedisiplinan, dan meningkatkan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan itu, Menurut (Fiannisa *et al.*, 2024) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin dan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Kepala sekolah yang mampu menjadi

teladan, memberi arahan, dan memotivasi guru akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif berperan penting dalam menumbuhkan semangat dan tanggung jawab guru terhadap tugasnya.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi menjadi dorongan internal yang menimbulkan semangat untuk bekerja lebih baik. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih berinisiatif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya. Menurut (Riski *et al.*, 2024), gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan bekerja lebih optimal apabila mendapat dukungan berupa kepemimpinan yang inspiratif dan lingkungan kerja yang memotivasi.

Faktor lainnya yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Guru yang disiplin akan datang tepat waktu, menyiapkan perangkat pembelajaran, serta melaksanakan proses belajar mengajar secara teratur. Penelitian (Juniarti *et al.*, 2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SD Kartika 1-11 Padang. Artinya, kedisiplinan yang ditegakkan oleh kepala sekolah akan mendorong guru bekerja lebih optimal.

Temuan ini diperkuat oleh (Bachri *et al.*, 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi dan membangun komunikasi yang baik dapat menumbuhkan kesadaran disiplin dalam diri guru tanpa tekanan atau paksaan. Namun demikian, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan observasi awal di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen, masih terdapat guru yang datang terlambat, kurang aktif dalam kegiatan pengembangan profesi, serta belum maksimal dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada tantangan dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu membangun motivasi dan disiplin kerja guru secara konsisten. Kondisi tersebut menegaskan

adanya kesenjangan antara tuntutan profesionalisme guru dengan kondisi nyata di lapangan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Dalam penelitian ini akan dianalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah di Kabupaten Sragen. Data yang dikumpulkan berupa angka dari hasil kuesioner yang diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilaksanakan di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan November - Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 guru yang bekerja di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen, yang terdiri dari guru kelas dan guru mata Pelajaran, dan sample yang di gunakan sebanyak 40 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Dengan demikian, seluruh guru di SDIT Miftahul Jannah dijadikan responden agar hasil penelitian mencerminkan kondisi nyata mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja, serta kinerja guru. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Bebas (Independen) yaitu Gaya Kepimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja. Kemudian variabel Variabel Terikat (Dependen) yaitu Kinerja Guru. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah di Kabupaten Sragen digunakan analisis regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

α = Konstanta atau besarnya koefisien masing-masing variable sama dengan nol

β_1 = Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan

β_2 = Besarnya pengaruh motivasi kerja

β_3 = Besarnya pengaruh disiplin kerja

X_1 = Variabel gaya kepemimpinan

X_2 = Variabel motivasi kerja

X_3 = Variabel disiplin kerja

Y = Kinerja guru

e = Faktor Gangguan (*Error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang dijadikan penelitian, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Guru pada SDIT Miftahul Jannah di Kabupaten Sragen. Analisis Regresi yang digunakan yaitu analisis regresi berganda karena lebih dari satu variabel independen.

Table 1 Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Beta	t_{hit}	Sig
(Constant)	4,020	2,520	0,016
Gaya Kepemimpinan	0,324	6,215	0,000
Motivasi	0,321	5,056	0,000
Disiplin Kerja	0,201	3,404	0,002
R = 0,901	Fhitung = 51,578		
R ² = 0,811	Sig = 0,000		
Adjusted R ² = 0,796			

Sumber: Data Primer Diolah, SPSS 25, (2026)

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada Tabel 1 diketahui bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja, dengan variabel dependen yaitu kinerja guru. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,020 + 0,324X_1 + 0,321X_2 + 0,201X_3$$

Berdasarkan data di atas, maka dapat bahwa:

Konstanta (α) = 4,020 hal ini menunjukkan bahwa apabila gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja dianggap tetap atau bernilai nol, maka kinerja guru memiliki nilai sebesar 4,020.

Koefisien β_1 = 0,324 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mengalami peningkatan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,324.

Koefisien β_2 = 0,321 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa motivasi mengalami peningkatan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,321

Koefisien β_3 = 0,201 bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,201.

Uji t (Parsial)

Uji t adalah uji statistik inferensial yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dua kelompok dan menentukan apakah perbedaan tersebut signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil uji di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (H_1)

Berdasarkan hasil analisis, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 6,215 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima. Artinya, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan, maka kinerja guru akan meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru (H_2)

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 5,056 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (H_3)

Variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,404 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$), maka H_3 diterima. Dengan demikian, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin baik kinerja guru.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel 1 diperoleh nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 (Sig. $< 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_4 diterima. Artinya, secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada variabel kinerja guru. Maka dapat disimpulkan, peningkatan gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara bersamaan akan meningkatkan kinerja guru (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.796, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja guru (Y) mampu menjelaskan sebesar 79,6% variasi dari penelitian ini. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 79,6%, sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun faktor pribadi guru.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen. Hal ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Rivai (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, pembinaan, serta dukungan akan mendorong bawahan bekerja lebih optimal.

Dari hasil pernyataan responden pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diajukan, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan, komunikasi pimpinan, keteladanan, pengambilan keputusan, serta perhatian pimpinan terhadap guru. Pernyataan yang paling dominan dipilih setuju oleh responden pada variabel gaya kepemimpinan yaitu pernyataan mengenai *"Kepala sekolah mampu memberikan arahan kerja yang jelas kepada guru."* Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan kerja menjadi faktor penting dalam menunjang pelaksanaan tugas guru di sekolah.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam memberikan arahan menjadi indikator yang paling mempengaruhi penerapan gaya kepemimpinan di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riski et al. (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, pembinaan, serta komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja anggota organisasi.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin baik pula kinerjanya dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Hasil ini sejalan dengan teori Mangkunegara (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, serta keinginan untuk mencapai prestasi. Dari hasil pernyataan responden pada variabel motivasi kerja (X_2) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diajukan, yaitu dorongan berprestasi, tanggung jawab kerja, penghargaan, semangat kerja, serta kebutuhan pengembangan diri.

Pernyataan yang paling dominan dipilih setuju oleh responden pada variabel motivasi kerja yaitu pernyataan mengenai *"Saya memiliki semangat untuk melaksanakan tugas mengajar dengan baik."* Hal ini menunjukkan bahwa semangat kerja guru menjadi faktor penting dalam membentuk motivasi kerja.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja menjadi indikator yang paling mempengaruhi motivasi kerja guru di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Juniarti et al. (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan tanggung jawab yang besar, semangat kerja tinggi, serta mampu meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas kerja.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja yang tinggi akan membuat pegawai bekerja secara teratur, tepat waktu, serta sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, guru yang disiplin akan lebih siap dalam pembelajaran, tertib administrasi, serta konsisten menjalankan tugas profesionalnya. Dari hasil pernyataan responden pada variabel disiplin kerja (X_3) dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap indikator yang diajukan, yaitu ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta ketertiban dalam menjalankan tugas.

Pernyataan yang paling dominan dipilih setuju oleh responden pada variabel disiplin kerja yaitu pernyataan mengenai *"Saya selalu berusaha hadir tepat waktu sesuai jadwal kerja."* Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu merupakan aspek penting dalam membentuk disiplin kerja guru. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu hadir menjadi indikator yang paling mempengaruhi disiplin kerja guru di SDIT Miftahul Jannah Kabupaten Sragen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachri et al. (2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SDIT Miftahul Jannah, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 79,6%, sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun faktor pribadi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M., & Mustika, Y. (2023). *Hubungan Gaya Belajar dengan Hasil Belajar Siswa Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Psikologi Pendidikan, 17(2), 134–145.
- Brackett, M. A., & Rivers, S. E. (2021). Transforming Students' Lives with Social and Emotional Learning. *Journal of Educational Psychology*, 113(1), 1–18.
- Bücker, S., Nuraydin, S., Simonsmeier, B. A., Schneider, M., & Luhmann, M. (2021). Subjective Well-Being and Academic Achievement: A Meta-Analysis. *Journal of Research in Personality*, 93, 104138.
- Fitriyani, D., Mulyani, S., & Ramadhan, A. (2024). *Keterlibatan Orang Tua dalam Pembelajaran Anak dan Hubungannya dengan Prestasi Akademik*. Jurnal Pendidikan Anak, 6(1), 22–31.
- Fitriyani, R., Sugiarto, & Azizah, L. (2022). *Peran Dukungan Teman Sebaya dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SMP*. Jurnal Psikologi dan Pendidikan, 8(3),
- Lestari, R., & Hidayat, R. (2022). *Peran Dukungan Sosial dalam Meningkatkan Motivasi dan Prestasi Belajar Siswa*. Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikopedagogik, 10(3), 198–210.

- Nurhasanah, S., & Yusriani, Y. (2022). Pengaruh dukungan sosial orang tua terhadap motivasi belajar siswa sekolah menengah pertama. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 8(1), 15–22.
- Nurhidayati, S. (2022). Indikator Non-Kognitif dalam Menilai Prestasi Akademik Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(2), 101–110.
- Pomerantz, E. M., Moorman, E. A., & Litwack, S. D. (2021). "The How, Whom, and Why of Parents' Involvement in Children's Academic Lives: More Is Not Always Better." *Current Directions in Psychological Science*, 30(2), 170–176.
- Putra, R., & Widodo, A. (2021). Self-Determination Theory dan Implikasinya dalam Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 18(4), 77–89.
- Rafianto, Y., Zulaikhah, S., & Danarsih. (2024). Gaya Belajar dan Prestasi Belajar Siswa Kelas VIII & IX SMP Islam Miftahul Hidayah. Sintesis: Jurnal Bimbingan Konseling, 2(1).
- Ramadhani, T., & Yusuf, M. (2024). Pemanfaatan Teknologi dalam Mendukung Gaya Belajar Siswa di Era Digital. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 19(1), 88–97.
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (2020). The Intelligence of Emotional Intelligence. *Journal of Emotional Development and Learning*, 18(2), 123–137.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2021). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions* (10th ed.). Wiley.
- Sari, A., & Nurhidayati, T. (2023). Kecerdasan Emosional dan Dampaknya terhadap Prestasi Akademik Remaja. *Jurnal Psikologi Remaja*, 8(1), 55–63.
- Sari, L. N., & Widyastuti, F. (2022). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Prestasi Belajar Siswa SMA Negeri 5 Yogyakarta. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 8(1), 34–42.
- Susanto, H. (2021). *Psikologi Pendidikan: Teori dan Aplikasi dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, A. (2021). Pengaruh Gaya Belajar terhadap Prestasi Akademik Siswa Sekolah Menengah. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 11(1), 45–53.