

Teacher Competency, Work Motivation, and Teacher Performance in BOS Kinerja Recipient Elementary Schools: A Systematic Literature Review

Rizqa Alfina Sahalia¹, Nuphanudin², Ainur Rifqi³

Universitas Negeri Surabaya^{1,2,3}

*E-mail: 25010845056@unesa.ac.id

Abstract

This study systematically examines the relationship between teacher competency and work motivation and teacher performance in elementary schools receiving the BOS Kinerja (Performance School Grant) program. In this review, BOS Kinerja is positioned as a policy context that provides resource support for developing teacher competency and work motivation. Using a Systematic Literature Review (SLR) based on the PRISMA 2020 protocol, this review analyzes 32 scientific articles published between 2018 and 2025 from five databases: Google Scholar, Sinta, Garuda, Scopus, and ERIC. The review findings indicate that teacher competency particularly pedagogical and professional competency and work motivation are consistently reported to have positive relationships with teacher performance. In the context of BOS Kinerja recipient schools, financial support has the potential to strengthen professional development and work motivation through the provision of resources, training, and supporting facilities. However, empirical evidence specifically testing BOS Kinerja as a moderating variable remains limited; therefore, interpretations in this review are contextual rather than causal.

Keywords: BOS Kinerja, Teacher Competency, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School, Systematic Literature Review



Licensees may copy, distribute, display and perform the work and make derivative works and remixes based on it only if they give the author or licensor the credits ([attribution](#)) in the manner specified by these. Licensees may copy, distribute, display, and perform the work and make derivative works and remixes based on it only for [non-commercial](#) purposes.

Pendahuluan

Kualitas pendidikan dasar merupakan fondasi utama dalam membangun sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Di Indonesia, sekolah dasar (SD) menjadi jenjang pendidikan formal pertama yang menentukan arah perkembangan kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik. Guru menempati posisi strategis sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pembelajaran, dan kualitasnya yang tercermin melalui kompetensi dan motivasi kerja berkorelasi langsung dengan kualitas lulusan sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Data Kemendikbudristek menunjukkan bahwa hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) secara nasional mencatat rata-rata skor kompetensi guru berada pada angka 53,02 dari skala 100, jauh di bawah standar minimal yang ditetapkan sebesar 55. Khususnya untuk kompetensi pedagogik, rata-rata skor hanya mencapai 48,94, sementara kompetensi profesional berada di angka 54,77 (Kemendikbudristek dalam Mulyasa, 2019). Kondisi ini diperparah dengan rendahnya motivasi kerja guru yang disebabkan oleh beban administrasi tinggi, ketidakpastian status kepegawaian, dan minimnya apresiasi terhadap kinerja guru berprestasi.

Sebagai respons, pemerintah merancang program Bantuan Operasional Sekolah Kinerja (BOS Kinerja). Berbeda dari BOS Reguler yang diberikan merata, BOS Kinerja bersifat selektif—diberikan

kepada sekolah yang menunjukkan capaian kinerja tinggi. Dana tersebut menyediakan sumber daya yang dapat digunakan untuk pengembangan profesional guru, sarana pembelajaran, dan komunitas belajar. Namun, kajian-kajian terdahulu tentang hubungan kompetensi guru dan motivasi kerja dengan kinerja guru umumnya bersifat parsial dan belum banyak disintesis dalam konteks kebijakan BOS Kinerja di jenjang sekolah dasar, sehingga diperlukan tinjauan pustaka sistematis untuk memetakan pola temuan dan celah penelitian yang masih terbuka.

1. Pertanyaan Penelitian

Kajian ini menjawab empat pertanyaan penelitian: (1) Bagaimana hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru pada sekolah dasar? (2) Bagaimana hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru? (3) Bagaimana BOS Kinerja diposisikan dalam literatur terkait kinerja guru? (4) Faktor apa saja yang mendukung atau menghambat peningkatan kinerja guru pada sekolah dasar penerima BOS Kinerja?

2. Tinjauan Pustaka

a. Program BOS Kinerja

Program Bantuan Operasional Sekolah Kinerja (BOS Kinerja) adalah bantuan dana pemerintah pusat yang diberikan secara selektif kepada satuan pendidikan yang menunjukkan capaian kinerja luar biasa. BOS Kinerja diatur melalui Permendikbudristek Nomor 2 Tahun 2022, dengan kriteria penerimaan mencakup akreditasi minimal B, peringkat dalam Rapor Pendidikan Nasional, dan capaian program Sekolah Penggerak. Dalam kajian ini, BOS Kinerja diposisikan sebagai konteks kebijakan pembiayaan bukan sebagai variabel moderator yang telah terbukti secara konklusif karena literatur yang menguji BOS Kinerja sebagai moderator statistik secara langsung masih sangat terbatas.

b. Kompetensi Guru

Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 menetapkan empat dimensi kompetensi guru yang harus dikuasai secara terintegrasi: kompetensi pedagogik (mengelola pembelajaran), kepribadian (karakter dan keteladanan), sosial (komunikasi efektif), dan profesional (penguasaan materi). Dalam kajian ini, variabel “kompetensi guru” mencakup keempat dimensi tersebut secara menyeluruh, dengan penekanan pada kompetensi pedagogik dan profesional yang paling banyak diteliti dalam literatur. Berbagai penelitian empiris mengonfirmasi relasi positif antara kompetensi guru dan kinerja guru, dengan koefisien korelasi rata-rata $r = 0,54-0,72$ dari meta-analisis Pratama dan Fauzi (2022) terhadap 24 penelitian di Indonesia.

c. Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan tujuan tertentu dalam mencapai hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2017). Tiga teori motivasi paling relevan adalah: Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang membedakan hygiene factors (ekstrinsik: gaji, kondisi kerja) dan motivators (intrinsik: prestasi, pengakuan); Teori Harapan Vroom (1964) yang menekankan valence, instrumentality, dan expectancy; serta Teori Kebutuhan McClelland (1961). BOS Kinerja dapat berfungsi sebagai hygiene factor yang mencegah ketidakpuasan sekaligus memfasilitasi motivators melalui program pengembangan profesional yang dibiayai dari dana tersebut.

d. Kinerja Guru di Sekolah Dasar

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang guru dalam melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan (Mangkunegara, 2017). Di Indonesia, kinerja guru diukur melalui instrumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang mencakup 14 kompetensi inti dalam empat dimensi. Dalam kerangka Permendikbudristek terbaru, penilaian kinerja juga mengintegrasikan refleksi diri melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM) berbasis Perdirjen GTK Nomor 2626/2023.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) yang mengacu pada protokol PRISMA 2020 (Page et al., 2021). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan sintesis yang sistematis, transparan, dan dapat direplikasi dari sejumlah besar literatur (Moher et al., 2009). Seluruh

proses seleksi dilakukan oleh satu reviewer, sehingga potensi bias seleksi diakui sebagai keterbatasan kajian.

a. Sumber Data dan Strategi Pencarian

Pencarian literatur dilakukan melalui lima basis data: Google Scholar, Sinta, Garuda, Scopus, dan ERIC pada periode Januari–Maret 2025. Kata kunci bahasa Indonesia yang digunakan: (“BOS Kinerja” OR “Bantuan Operasional Sekolah Kinerja”) AND (“kinerja guru” OR “PKG”) AND (“kompetensi guru” OR “kompetensi pedagogik”) AND (“sekolah dasar”). Kata kunci bahasa Inggris: (“school performance grant”) AND (“teacher performance”) AND (“teacher competency”) AND (“elementary school”) AND (“Indonesia”).

b. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Kriteria inklusi mencakup: artikel tahun 2018–2025, berbahasa Indonesia atau Inggris, membahas kinerja guru/kompetensi guru/motivasi kerja dalam konteks pendidikan dasar Indonesia, berupa artikel jurnal peer-reviewed atau tesis/disertasi dengan data empiris (kuantitatif, kualitatif, atau campuran), dan tersedia full text. Kriteria eksklusi meliputi: publikasi sebelum 2018, opini/editorial/prosiding tidak terindeks, topik di luar konteks pendidikan Indonesia, dan skor MMAT di bawah 3.

c. Penilaian Kualitas Artikel

Kualitas artikel dinilai menggunakan Mixed Methods Appraisal Tool (MMAT) yang mencakup lima domain: kejelasan tujuan penelitian, kelayakan desain metodologi, kualitas pengumpulan data, analisis data yang sesuai, dan ketepatan interpretasi. Setiap artikel diberi skor 0–5, dengan ambang batas inklusi minimal skor 3. Artikel yang memperoleh skor di bawah 3 dieksklusi sebagai “kualitas rendah” ($n = 26$).

d. Proses Seleksi Literatur (PRISMA 2020)

Seleksi literatur dilakukan melalui empat tahap PRISMA 2020. Identifikasi: ditemukan 487 artikel dari 5 basis data (Google Scholar = 198, Sinta = 142, Garuda = 89, Scopus = 38, ERIC = 20). Screening: setelah duplikasi dihapus ($n = 63$), tersisa 424 artikel; kemudian dieksklusi berdasarkan judul dan abstrak ($n = 301$), tersisa 123 artikel untuk tinjauan full text. Eligibility: setelah penilaian full text dengan MMAT, 91 artikel dieksklusi (topik tidak relevan $n = 38$, tidak ada data empiris $n = 27$, kualitas rendah $n = 26$). Inclusion: total 32 artikel dianalisis.

e. Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan adalah sintesis naratif dan analisis tematik. Meta-analisis statistik tidak dilakukan karena heterogenitas metodologi tidak memungkinkan penggabungan statistik yang valid. Data yang diekstraksi dari setiap artikel mencakup: penulis/tahun, lokasi, jenjang sekolah, desain penelitian, sampel, variabel, teknik analisis, temuan utama, dan relevansi BOS Kinerja.

Hasil dan Pembahasan

a. Deskripsi Literatur yang Ditinjau

Dari 32 artikel yang memenuhi kriteria inklusi, 68,75% ($n = 22$) menggunakan metode kuantitatif (regresi, SEM, path analysis), 18,75% ($n = 6$) kualitatif, dan 12,50% ($n = 4$) campuran. Distribusi wilayah: Jawa Timur (termasuk Surabaya) 34,38%, Jawa lainnya 28,13%, dan Luar Jawa 37,50%. Tren publikasi meningkat signifikan pasca 2020, bertepatan dengan implementasi Merdeka Belajar. Distribusi lengkap tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1.
Distribusi Literatur Berdasarkan Karakteristik

Karakteristik	Kategori	n	%	Keterangan
Tahun Publikasi	2018–2019	10	31,25%	Pra-Merdeka Belajar
	2020–2022	13	40,63%	Masa Merdeka Belajar
	2023–2025	9	28,13%	Pasca reformasi kurikulum
Fokus Variabel	Kompetensi + Kinerja	12	37,50%	
	Motivasi + Kinerja	11	34,38%	
	Tiga Variabel	9	28,13%	Termasuk konteks BOS
Metode	Kuantitatif	22	68,75%	Regresi, SEM, path analysis
	Kualitatif	6	18,75%	Analisis tematik
	Campuran	4	12,50%	Mixed methods
Wilayah	Jawa Timur	11	34,38%	Termasuk Surabaya
	Jawa lainnya	9	28,13%	
	Luar Jawa	12	37,50%	

Catatan: Artikel kualitatif tidak digunakan untuk melaporkan koefisien statistic.

b. Hubungan Kompetensi Guru dengan Kinerja Guru

Dari 12 artikel yang menguji hubungan kompetensi guru dengan kinerja guru, seluruhnya menemukan arah hubungan positif. Koefisien determinasi (R^2) yang dilaporkan berkisar antara 0,41 hingga 0,76 pada studi kuantitatif. Andrianto (2020) di 12 sekolah dasar di Surabaya menemukan bahwa kompetensi pedagogik merupakan prediktor kinerja guru paling dominan ($\beta = 0,512$, $p < 0,001$), diikuti kompetensi profesional ($\beta = 0,348$, $p < 0,001$). Nurhayati (2021) pada SD penerima BOS Kinerja di Jawa Timur menemukan $R^2 = 0,642$. Meta-analisis Pratama dan Fauzi (2022) terhadap 24 penelitian menemukan korelasi rata-rata $r = 0,54$ – $0,72$ ($p < 0,01$). Santoso dan Wijaya (2022) menemukan pengaruh kompetensi sosial terhadap dimensi keprofesian berkelanjutan ($\beta = 0,29$, $p < 0,05$), dengan catatan studi ini dilakukan di Jawa Tengah sehingga perlu kehati-hatian dalam generalisasi.

c. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru

Dari 11 artikel yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, sembilan menemukan signifikansi statistik pada level $p < 0,05$. Dua artikel yang tidak signifikan berlatar konteks pandemi COVID-19 (2020–2021). Kusumawati (2022) menemukan motivasi intrinsik lebih kuat memengaruhi kinerja (β intrinsik = 0,467 vs β ekstrinsik = 0,312). Rahayu (2023) yang meneliti 8 SD penerima BOS Kinerja di Surabaya Barat melaporkan 87,5% guru mengalami peningkatan motivasi kerja setelah sekolahnya ditetapkan sebagai penerima BOS Kinerja, terutama karena program PKB yang dibiayai dari dana tersebut—mendukung kerangka teori Herzberg tentang hygiene factors dan motivators. Temuan ini mendukung asosiasi positif antara motivasi kerja dan kinerja guru, meski interpretasinya bersifat kontekstual mengingat desain cross-sectional yang dominan.

d. Posisi BOS Kinerja dalam Literatur

Dari 9 artikel yang membahas ketiga variabel secara simultan, BOS Kinerja muncul dalam tiga posisi: sebagai konteks penelitian ($n = 5$), variabel moderasi yang diuji statistik ($n = 2$), dan faktor pendukung secara kualitatif ($n = 2$). Sulistyorini (2022) dan Pertiwi (2023) membandingkan korelasi kompetensi–kinerja antara sekolah penerima ($r = 0,72$) dan non-penerima ($r = 0,54$) yang dilaporkan signifikan. Permatasari dan Muhaimin (2023) menggunakan SEM dengan sampel 218 guru SD di Surabaya menemukan model interaksi kompetensi $\times$ motivasi menghasilkan fit lebih baik (CFI = 0,96 vs 0,88), dengan koefisien jalur total 0,61 ($p < 0,001$). Berdasarkan keseluruhan bukti, kajian ini memposisikan BOS Kinerja sebagai konteks kebijakan yang berpotensi memperkuat hubungan tersebut, bukan sebagai moderator yang telah terbukti konklusif.

e. Faktor Pendukung dan Penghambat

Analisis tematik mengidentifikasi empat faktor pendukung: (1) kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional (Wahyuni, 2020; Andrianto, 2020); (2) infrastruktur digital yang memadai untuk akses PMM (Kurniawati, 2021); (3) komunitas belajar profesional atau Professional Learning Community (Rahayu, 2023); dan (4) alokasi dana BOS Kinerja yang memadai untuk pengembangan profesional (Pertiwi, 2023). Adapun faktor penghambat meliputi: (1) beban administrasi yang berlebihan yang menyita waktu guru (Nurhayati, 2021); (2) rotasi guru yang tinggi yang memutus program pengembangan kompetensi (Santoso & Wijaya, 2022); (3) kesenjangan digital antara guru senior dan muda; serta (4) kurangnya transparansi pengelolaan dana BOS Kinerja di level sekolah yang dapat menurunkan motivasi (Sulistiyorini, 2022).

Tabel 2.
Matriks Sintesis Literatur (10 Artikel Representatif dari 32 Artikel)

No.	Penulis/ Tahun	Lokasi	Metode	Temuan Utama	Relevansi BOS	Implikasi
1	Andrianto (2020)	Surabaya	Kuant.	$\beta=0,512$, $R^2=0,52$, $p<0,001$	Sekolah BOS Kinerja	Penguatan komp. pedagogik
2	Nurhayati (2021)	Jawa Timur	Kuant.	$R^2=0,642$, $p<0,001$	SD BOS Kinerja	PKB berkelanjutan
3	Kurniawati (2021)	Surabaya	Kualitatif	Variasi kinerja antarindividu signifikan	Penerima BOS	Intervensi individual
4	Kusumawati (2022)	Jawa Timur	Kuant.	β intrinsik=0,467 > ekstrinsik=0,312	Motivasi via BOS	Perkuat motivasi intrinsik
5	Santoso & Wijaya (2022)	Jawa Tengah	Kuant.	$\beta=0,29$, $p<0,05$	Sekolah BOS Kinerja	Kembangkan komp. sosial
6	Permatasari & Muhaimin (2023)	Surabaya	SEM	CFI=0,96, jalur total=0,61	SD BOS Kinerja	Integrasi dual variabel
7	Rahayu (2023)	Surabaya Barat	Campuran	87,5% guru meningkat motivasinya	Fokus BOS Kinerja	Transparansi alokasi dana
8	Sulistiyorini (2022)	Jawa Timur	Kuant.	r penerima=0,72 vs non=0,54	BOS Kinerja konteks	Studi komparasi lanjutan
9	Pertiwi (2023)	Nasional	Kuant.	Alokasi PKB $\geq 30\%$: peningkatan PKG lebih tinggi	Dana BOS untuk PKB	Regulasi alokasi PKB
10	Pratama & Fauzi (2022)	Nasional	Meta-analisis	$r=0,54-0,72$, $k=24$ studi	Konteks SD Indonesia	Basis bukti kebijakan

Catatan: Artikel kualitatif (no. 3, 7) tidak digunakan untuk mengekstraksi koefisien statistik.

Simpulan

Tinjauan ini menunjukkan bahwa kompetensi guru khususnya kompetensi pedagogik dan profesional serta motivasi kerja secara konsisten dilaporkan memiliki hubungan positif dengan kinerja guru pada sekolah dasar. Dalam konteks BOS Kinerja, dukungan pembiayaan berpotensi memperkuat pengembangan profesional dan motivasi kerja guru melalui penyediaan sumber daya, pelatihan, dan komunitas belajar profesional. Namun, bukti empiris yang secara langsung dan konklusif menguji peran BOS Kinerja sebagai variabel moderasi masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian empiris

primer dengan desain yang lebih kuat—termasuk studi komparasi antara sekolah penerima dan non-penerima BOS Kinerja di wilayah Surabaya Barat.

Implikasi kebijakan utama: (1) Kemendikbudristek perlu memperkuat mekanisme monitoring agar proporsi signifikan dana BOS Kinerja dialokasikan bagi pengembangan kompetensi guru; (2) Dinas Pendidikan Kota Surabaya perlu mengembangkan program pendampingan teknis penyusunan PKB berbasis kebutuhan aktual guru; dan (3) kepala sekolah perlu melibatkan guru secara partisipatif dalam perencanaan penggunaan BOS Kinerja. Agenda riset lanjutan yang direkomendasikan mencakup studi longitudinal, penelitian komparasi dengan matched-pair design, dan mixed methods yang mengintegrasikan data PKG dengan persepsi guru.

Daftar Rujukan

- Andrianto, T. (2020). Pengaruh kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 145–158.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.
- Kemendikbudristek. (2022). Petunjuk teknis pengelolaan dana bantuan operasional satuan pendidikan. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kemendikbudristek. (2023). Permendikbudristek nomor 63 tahun 2023 tentang petunjuk teknis pengelolaan dana BOS. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.
- Kurniawati, D. (2021). Analisis kinerja guru di sekolah dasar penerima BOS Kinerja: Perspektif kompetensi dan motivasi. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 6(1), 23–35.
- Kusumawati, N. (2022). Motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mempengaruhi kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 28(1), 44–57.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Evaluasi kinerja SDM. Refika Aditama.
- McClelland, D. C. (1961). *The achieving society*. Van Nostrand.
- Moher, D., Liberati, A., Tetzlaff, J., & Altman, D. G. (2009). Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: The PRISMA statement. *PLoS Medicine*, 6(7), e1000097. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1000097>
- Mulyasa, E. (2019). Standar kompetensi dan sertifikasi guru (Edisi 7). Remaja Rosdakarya.
- Nurhayati, S. (2021). Hubungan kompetensi profesional dengan kinerja guru pada sekolah dasar penerima BOS Kinerja di Jawa Timur. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 28(2), 112–126.
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., & Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Perdirjen GTK. (2023). Peraturan Direktur Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan nomor 2626 tahun 2023 tentang model kompetensi guru. Kemendikbudristek.
- Permendikbud RI. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Kementerian Pendidikan Nasional.
- Permendikbudristek RI. (2022). Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi nomor 2 tahun 2022 tentang petunjuk teknis pengelolaan dana BOS reguler. Kemendikbudristek.
- Permatasari, R., & Muhaimin, A. (2023). Analisis struktural pengaruh kompetensi dan motivasi guru terhadap kinerja pada SD BOS Kinerja Surabaya. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 78–95.

- Pertiwi, A. D. (2023). Peran BOS Kinerja dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 8(2), 201–215.
- Pratama, D., & Fauzi, A. (2022). Meta-analisis pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 6(3), 412–425.
- Pratiwi, R. (2022). Tantangan implementasi BOS Kinerja di sekolah dasar perkotaan: Studi kasus Kota Surabaya. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 17(1), 56–71.
- Rahayu, S. (2023). Pengaruh program BOS Kinerja terhadap motivasi kerja dan kinerja guru SD di Surabaya Barat. *Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 10(1), 87–102.
- Rahayu, W., & Susanto, H. (2021). Peluang dan tantangan BOS Kinerja di wilayah perkotaan. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 201–218.
- Santoso, B., & Wijaya, C. (2022). Kompetensi sosial guru dan pengaruhnya terhadap kinerja di sekolah penerima BOS Kinerja. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 12(2), 134–148.
- Setiawan, A. (2021). Pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja pada SD penerima BOS Kinerja Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 67–80.
- Sulistyorini, M. (2022). Program BOS Kinerja sebagai moderating variable dalam hubungan kompetensi-kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(2), 189–204.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Sekretariat Negara Republik Indonesia.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Wahyuni, S. (2020). Kinerja guru sekolah dasar penerima BOS Kinerja di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 26(2), 98–110.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja (Edisi 5)*. Rajawali Pers.

Acknowledgment

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Surabaya atas dukungan akademik dalam penyusunan kajian ini. Kajian ini merupakan bagian dari pengembangan penelitian tesis penulis mengenai pengaruh kompetensi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar penerima BOS Kinerja di Surabaya Barat.