

The Influence Of Principal Leadership And Work Motivation In Improving The Performance Of Teachers At SMP Negeri 2 Teluk Jambe Timur

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri 2 Teluk Jambe Timur

Reisa Alika Fatiha¹, Nandang², I Dewa Gede Sayang Adi Yadnya³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.reysaalika@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, nandang@ubpkarawang.ac.id²,

i.adiyadnya@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

The purpose of this study is to ascertain the link between the independent components of principle leadership and work motivation and the dependent variable of teacher performance. One of the primary data sources included in this quantitative study is the distribution of questionnaires. Using the saturation sampling strategy, which uses the whole population as a sample, the research population included 50 instructors from SMP Negeri 2 Teluk Jambe Timur. Among the analytical methods used in this study are multiple regression, validity and reliability tests, T and F tests, conventional assumption tests, and the coefficient of determination. With a significance value of $0.000 < 0.05$, teacher performance is significantly impacted by both principle leadership and work motivation ($F_{count} (33.364) > F_{table} (3.19)$). Furthermore, the significance values of $0.000 < 0.05$ and $t_{count} (5.259) >$ indicate a substantial correlation between instructor performance and work motivation. $t_{count} (2.501) > t_{table} (2.012)$, $0.016 < 0.05$, and $t_{table} (2.012)$. To improve teacher productivity, a combination of good school leadership and high morale is essential. Therefore, more school policies that encourage effective teachers to improve themselves through training and professional development are needed.

Keyword: Human Resource Management, Teacher Performance, Work Motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan guna melihat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dan kinerja guru. Salah satu sumber data utama yang dipakai distudi kuantitatif ini yakni penyebaran kuesioner. Lokasi penelitian SMP Negeri 2 Teluk Jambe Timur. Sebanyak 50 guru menjadi populasi penelitian. Metode pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menggunakan seluruh populasi sebagai sampel. Regresi berganda merupakan teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini. Temuan studi membuktikan jika kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja berdampak signifikan terhadap kinerja guru dengan taraf sig. $0,016 < 0,05$ dan thitung $(2,501) >$ ttabel $(2,012)$, serta taraf sig. $0,00 < 0,05$ dan thitung $(5,259) >$ ttabel $(2,012)$. Dibutuhkan kepemimpinan sekolah yang kuat dan etos kerja yang kuat untuk meningkatkan produktivitas guru. Maka, diperlukan lebih banyak kebijakan sekolah yang mendorong guru-guru efektif untuk meningkatkan diri melalui pelatihan dan pengembangan profesional.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Guru, Motivasi Kerja

1. Pendahuluan

Manajemen SDM memiliki peranan penting pada usaha mengatur, mengelola, dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk menjamin produktivitas, efektivitas, dan efisiensi. (Arif & Nurnaningsih, 2024). Lingkungan kerja yang mendukung dapat dibangun melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, sehingga para pendidik dapat melaksanakan tugasnya seefektif mungkin. Sebagai komponen penting dalam sistem pendidikan, guru memerlukan perhatian khusus dalam manajemen SDM. Ini penting karena

cara struktur manajemen yang ada memperlakukan dan mendukung guru sangat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas.

Kinerja guru adalah salah satu komponen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan tertentu (Arifin et al., 2023). Kualitas pendidikan adalah fokus utama untuk meningkatkan potensi manusia dan menciptakan peradaban yang lebih baik. Sekolah, sebagai lembaga pendidikan, berperan penting dalam mendidik generasi penerus bangsa. Kinerja guru bukan hanya berpengaruh terhadap kualitas pendidikan tetapi juga terhadap perkembangan sosial dan ekonomi masyarakat. (Eka et al., 2024)

Namun, tidak semua lembaga pendidikan berhasil menghasilkan kinerja terbaik dari guru-gurunya. Hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor yang memengaruhi efektivitas pendidikan, salah satunya adalah kemampuan guru dalam mengelola tugas yang diberikan, yang meliputi penilaian pemahaman siswa, pelaksanaan, dan evaluasi. Faktor lain yang turut berperan termasuk kualitas hubungan antara guru dan siswa, manajemen sekolah, serta sarana dan prasarana yang memadai. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi kerja yang ada di SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur, peneliti melakukan pra penelitian dengan 30 sampel, di tabel berikut:

Tabel 1. Data Pra-Penelitian Kinerja Guru

No.	Pertanyaan	Tinggi	Rendah
1.	Bagaimana pengetahuan yang dimiliki guru tentang materi pelajaran yang diajarkan kepada siswa?	6%	23%
2.	Bagaimana kemampuan guru dalam mengelola kelas agar tercipta suasana belajar yang kondusif?	50%	50%
3.	Bagaimana tingkat kerja sama tim pengajar di sekolah dalam melaksanakan tugas bersama untuk mencapai tujuan pendidikan?	90%	10%
4.	Bagaimana ketepatan kehadiran guru dalam menjalankan tugas-tugasnya di sekolah?	56%	43%
5.	Bagaimana komitmen guru dalam mempersiapkan materi pembelajaran sebelum kegiatan belajar mengajar dimulai?	90%	10%
6.	Bagaimana tingkat kehadiran guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti pelatihan, workshop, atau seminar?	70%	30%

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data hasil pra penelitian Tabel 1 mengenai kinerja guru SMPN 2 Teluk Jame Timur masih belum optimal, terdapat 23% kurangnya pengetahuan guru,rendahnya pengelolaan kelas sebesar 50%, indikator kerja sama tim pengajar sebanyak 10%, kedisiplinan guru yang belum maksimal sebesar 43%, komitmen guru membuat RPP rendah nya di angka 10%, dan indikator pelatihan guru kurangnya di angka 30%, dari semua indikator yang telah disebutkan sebelumnya menunjukkan adanya permasalahan pada tingkat kinerja guru yang sedang bertugas.

Untuk meningkatkan efektivitas guru, partisipasi kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting. Kapasitas kepala sekolah untuk mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk pengajaran mempunyai dampak yang signifikan terhadap mutu pendidikan di sekolah. Studi yang dilakukan oleh (Zulfiter, Fitria, dan Nurkhalis 2020) mendukung temuan ini, dengan menyatakan jika Motivasi kerja kepala sekolah berpengaruh positif pada kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Sungai Rotan. Demikian pula, (Geong, 2021) hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dengan banyaknya teknik kepemimpinan kepala sekolah, perlu adanya penyesuaian untuk kebutuhan dan sifat pendidik. Oleh karena

itu, hal ini dapat dilihat pada tabel 2 terkait kepemimpinan kepala sekolah di SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur sebagai berikut:

Tabel 2. Data Pra-Penelitian Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1.	Bagaimana kepala sekolah melibatkan guru pada kegiatan pengambilan keputusan atau langkah-langkah untuk mencapai tujuan organisasi?	93%	6%
2.	Bagaimana kepala sekolah konsistensi menghargai potensi dan keahlian yang dimiliki oleh setiap guru?	80%	20%
3.	Bagaimana keterbukaan kepala sekolah terhadap kritik, saran, atau masukan yang diberikan oleh guru?	80%	20%
4.	Bagaimana kepala sekolah secara aktif bekerja sama dengan guru dalam melaksanakan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama?	90%	10%

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data hasil pra penelitian Tabel 2 ditemukan bahwa adanya 6% guru yang merasa tidak terlibat dalam kebijakan mencapai tujuan organisasi, indikator kepemimpinan dalam menghargai potensi setiap bawahannya terdapat 20% guru yang merasa kurang dihargai. Hal ini juga terlihat pada aspek keterbukaan terhadap kritik dan saran, di mana 20% responden merasa kepala sekolah belum sepenuhnya terbuka, dan terdapat 10% guru merasa kepala sekolah belum sepenuhnya melakukan kerja sama dengan guru.

Menurut Lestari dkk dalam (Sabila, Bahtiar, dan Yakin, 2023), sekolah hanya akan berhasil jika pemimpinnya memiliki visi yang jelas, kemampuan manajerial, dan integritas dalam melaksanakan reformasi. Untuk mengelola lingkungan kerja secara efektif, kepala sekolah perlu memiliki kemampuan beradaptasi. Seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 2, jika pemimpin tidak memiliki atribut tersebut, visi, misi, dan tujuan organisasi sekolah tidak akan tercapai. Menurut (Diana et al., 2021), Kualitas pengajaran di SMP Negeri di Kabupaten Muaradua sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Namun, (Sauri et al., 2018) menemukan jika belum terbukti bahwa kinerja guru Sekolah Dasar Pasir Tengah dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah berperan penting dalam mengawasi setiap aspek sekolah, termasuk memotivasi guru agar bersemangat dan berkomitmen untuk memperoleh tujuan pembelajaran. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan suasana yang positif untuk meningkatkan hasil kerja guru (Taoefik dalam Hindun & Miyono, 2024). Namun terkadang kondisi ini bertolak belakang dengan kenyataan. Sepeerti halnya kepemimpinan kepala sekolah SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur mempengaruhi motivasi guru dalam menjalankan tugasnya dengan cara berikut:

Tabel 3. Data Pra-Penelitian Motivasi Kerja Guru

No	Pertanyaan	Tinggi	Rendah
1.	Bagaimana guru merasa bertanggung jawab untuk melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan?	86%	13%
2.	Bagaimana tingkat kepuasan dan rasa senang guru dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari?	80%	20%
3.	Bagaimana usaha yang dilakukan guru untuk mencukupi kebutuhan hidup melalui pekerjaannya?	90%	10%
4.	Bagaimana rasa ingin lebih menerima pujian atau penghargaan atas hasil kerja yang telah dicapai?	46%	53%
5.	Bagaimana harapan guru mendapatkan kompensasi tambahan sebagai bentuk apresiasi selama mengajar?	73%	26%

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data hasil pra survey Tabel 3 mengenai motivasi kerja terdapat indikator tugas dan menjalankan tugas sesuai kejelasan rendahnya 13%, indikator rasa senang mengerjakan pekerjaan rendahnya di angka 20%, indikator mencukupi kebutuhan hidup sebesar 10%, indikator ingin mendapat pengakuan/pujian rendahnya sebesar 53%, dan indikator ingin mendapat kompensasi tambahan sebanyak 26%.

Robbins menyatakan dalam penelitian yang dilakukan oleh (As'ad, Jamaludin, dan Nandang, 2024) jika guru yang mempunyai motivasi tinggi akan merasa lebih mudah mengelola tugas dan kewajibannya, yang pada akhirnya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas. Motivasi juga memperkuat ketahanan seseorang dalam mencapai tujuannya. Salah satu variabel terpenting adalah motivasi guru terhadap profesinya, yang memengaruhi dedikasi dan komitmen mereka dalam proses pembelajaran. Setiap tahap pendidikan akan berfokus pada bagaimana seorang guru dapat memberikan pengajaran terbaik (Juliani et al., 2024). Penelitian (Srisiska st al., 2021) mendukung temuan ini dengan membuktikan jika motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja guru. Namun menurut (Astuti & Raharjo, 2023), kinerja guru tidak dipengaruhi oleh antusiasmenya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi dan produktivitas guru dapat dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

(Gumelar, Jamaludin, dan Nandang, 2024) mendefinisikan manajemen SDM sebagai sekumpulan strategi manajerial yang digunakan untuk memotivasi, mengevaluasi, dan membimbing anggota organisasi. Fungsi manajemen digunakan dalam konteks organisasi dan perilaku individu dalam suatu perusahaan guna memperoleh tujuan organisasi dengan baik. Menurut Marwansyah dalam (Pasarela, 2023), manajemen SDM didefinisikan sebagai bagaimana sebuah perusahaan menggunakan sumber daya manusianya. Berbagai proses, termasuk perekrutan dan seleksi, keselamatan dan pembayaran, perencanaan dan pengembangan SDM, dan kompensasi, digunakan guna mencapai hal ini.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses manajemen strategis dengan tujuan untuk memotivasi, mengevaluasi, dan memberdayakan karyawan agar pekerjaan mereka selaras dengan tujuan organisasi. Hal ini penggunaan sumber daya manusia secara efisien melalui proses-proses seperti perekrutan, seleksi, keselamatan kerja, pengembangan, dan kompensasi.

Kinerja Guru

(Saban, Barnawi, dan Arifin, 2023) menyatakan kinerja guru yakni seberapa sukses seorang guru melakukan tanggung jawabnya dan memberikan pendidikan sesuai dengan kewenangan dan kebutuhannya. Standar kinerja ditetapkan dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan. Menurut Hasbi dan Yusman dalam (Susanto et al., 2021), Kapasitas seorang guru untuk memenuhi tugasnya sebagai pendidik di kelas sambil merangkul dan mendorong pertumbuhan dan pembelajaran siswa disebut sebagai kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru sesuai dengan kewenangan dan kebutuhan pendidikan. Hal ini sejalan dengan (Permendikbudristek No. 56 Tahun 2022) bahwa kinerja guru dikatakan baik dan sesuai berdasarkan indikator kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menurut Ilmi dkk dalam (Hoirunniza, Jamaludin, dan Nandang, 2022), istilah "pimpin" merujuk pada seseorang yang memiliki kemampuan untuk membimbing, mengatur,

mengarahkan, memimpin, memengaruhi, atau bahkan menunjukkan. Pemimpin bertanggung jawab untuk memastikan bahwa orang atau individu yang dipimpin merasa senang, sejalan, terawat, dan sesuai dengan kehendak pemimpin.

Menurut Handayani dalam (Zulfah, 2023), kepala sekolah adalah kepala dari satu organisasi pendidikan yang berfungsi sebagai wakil terpenting dari suatu unit sekolah. (Gulo, 2024) menjelaskan jika kepala sekolah bertugas mengawasi sekolah dan memberi informasi kepada murid tentang status proses pendidikan, termasuk evaluasi pekerjaan guru. Kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai pengarah kebijakan dalam mencapai tujuan sekolah dan bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja sekolah, terutama dalam pelaksanaan program belajar (Juita, Ali, Asmendari, Sari, 2024).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yaitu kemampuan untuk mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mendampingi guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Hal ini didukung dengan adanya indikator kepemimpinan kepala sekolah (Berroci dalam Jaliah et al., 2020) yaitu mengarahkan, memotivasi, komunikasi, dan optimalisasi.

Motivasi Kerja

(Ramdhona, Rahwana, dan Sutrisna, 2022) menyatakan motivasi kerja yaitu kondisi yang mengilhami individu untuk mengambil langkah atau terlibat dalam aktivitas guna mencapai tujuan mereka. Dari sudut pandang lain, Hamzah dalam (Putri, 2020) menyatakan bahwa motivasi guru adalah proses mendorong para pendidik agar upaya mereka dapat terfokus dipencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang mendorong individu untuk bertindak dan terlibat dalam aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan. Hal ini sejalan dengan (Yope & Isma, 2022) motivasi kerja mempunyai indikator yang mencakup motivasi secara intrinsik yaitu tanggung jawab, pencapaian, pengakuan serta adanya motivasi ekstrinsik yaitu gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi.

Kerangka Berpikir

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah mempunyai dampak besar terhadap seberapa baik sekolah dikelola dan seberapa baik tujuan pengajaran mereka tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak terhadap seberapa baik pengajaran yang mereka capai dan seberapa baik sekolah dikelola. Menurut Harmendi dkk. (2021), kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kebiasaan kerja guru SMP dan MTs Muhammadiyah di Kota Palembang. Menurut Gazali, Ridho, dan Gistituati (2023), kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap pekerjaan guru di SMK Negeri 1 Singkarak. Menurut penelitian Asterina dan Sukoco (2019), kepemimpinan kepala sekolah dipengaruhi oleh gaya kerja guru. Administrator yang efektif dapat dengan cepat membantu sekolah dalam mencapai tujuan pembelajaran mereka selain secara diam-diam meningkatkan produktivitas guru.

H1 : Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

(Elzhari et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru. Sejalan dengan temuan tersebut, (Nurfadilah dan Fariyah, 2021) mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berkontribusi terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, Sembiring, dan Pribadi, 2022) turut memperkuat bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja mencerminkan indikator yang konstruktif dalam

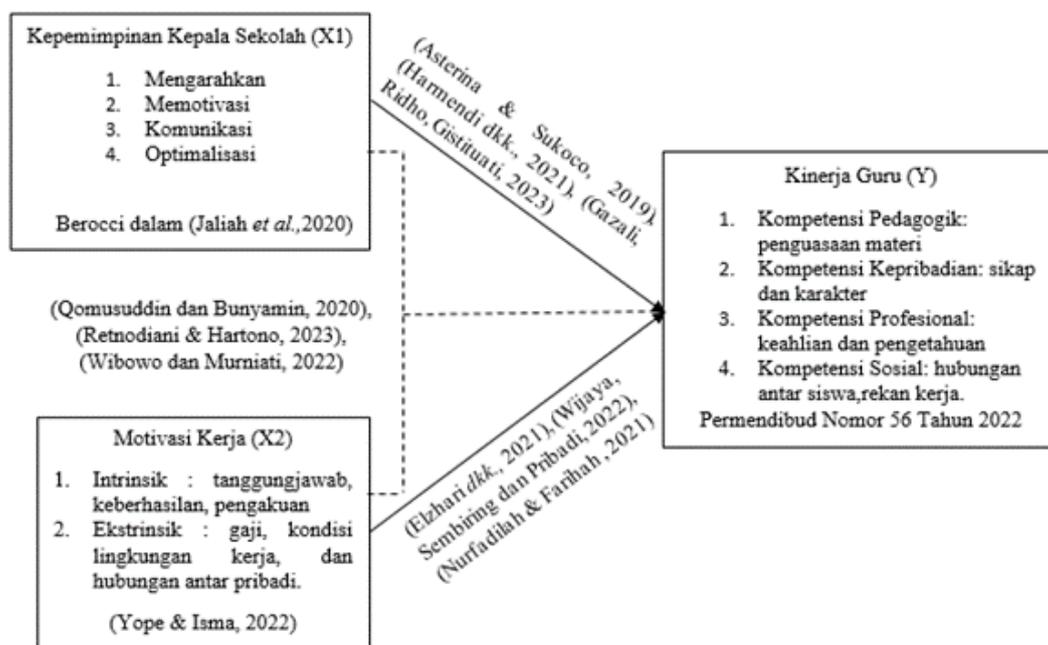
meningkatkan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat motivasi individu dalam melaksanakan tugasnya, semakin baik pula kualitas kinerja yang dihasilkan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

H2 : Kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi kerja

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Menurut (Qomusuddin dan Bunyamin, 2020), kinerja guru adalah kualitas kerja yang berfokus pada tugas atau kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan, khususnya dalam proses belajar mengajar untuk siswa. Kualitas perilaku pembelajaran mengacu pada kumpulan siswa yang sangat terampil dalam kegiatan belajar-mengajar. Kinerja guru dapat disesuaikan dengan tingkat kemampuan yang dibutuhkan. Menurut (Retnodiani dan Hartono, 2023), setiap variabel motivasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian ini diperkuat dengan temuan (Wibowo dan Murniati, 2022), yang menyatakan bahwa jika kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersamaan.

H3 : Kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersamaan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti (2025)

3. Metode Penelitian

Melalui penyebaran angket kuesioner, Penelitian ini ditujukan mengetahui hubungan antara kinerja guru dengan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur. Dengan responden penelitian sebanyak 50 guru. Penelitian ini memakai sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi berperan sebagai sampel. Analisis data ini dilakukan dengan SPSS versi 30 yang mencakup regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik, uji koefisien determinasi, serta uji T dan F.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh 50 responden. Data tersebut dimanfaatkan untuk menyusun informasi mengenai karakteristik demografis responden, yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, serta tingkat pendidikan terakhir. Adapun hasil analisis terhadap karakteristik responden sebagai berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	11	22%
Perempuan	39	78%
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang atau sebesar 22%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang atau sebesar 78%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas guru di SMP Negeri 2 Teluk Jambe Timur adalah perempuan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	8	16%
31 - 40 Tahun	8	16%
41 - 50 Tahun	17	34%
> 51 Tahun	17	34%
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 5, distribusi usia responden menunjukkan bahwa guru dengan rentang usia 20–30 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 16%, dan usia 31–40 tahun juga berjumlah 8 orang atau 16%. Selanjutnya, sebanyak 17 orang atau 34% berada pada rentang usia 41–50 tahun, dan sebanyak 17 orang atau 34% berusia lebih dari 51 tahun.

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 - 5 Tahun	10	20%
6 - 10 Tahun	3	6%
11 - 15 Tahun	5	10%
> 15 Tahun	32	64%
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1–5 tahun berjumlah 10 orang atau sebesar 20%, sementara responden dengan masa kerja 6–10 tahun tercatat sebanyak 3 orang atau 6%. Adapun responden yang telah bekerja selama 11–15 tahun berjumlah 5 orang atau 10%. Mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 64%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMP Negeri 2 Teluk Jambe Timur telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang.

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
D1/D2/D3	0	0%
D4	2	4%
S1	45	90%
S2	3	6%
Total	50	100

Sumber : Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh data bahwa responden dengan tingkat pendidikan Diploma IV (D4) berjumlah 2 orang atau sebesar 4%. Sebagian besar responden, yaitu sebanyak 45 orang atau 90%, memiliki tingkat pendidikan Strata 1 (S1), sedangkan 3 orang atau 6% telah menyelesaikan pendidikan Strata 2 (S2). Temuan ini menunjukkan bahwa guru-guru di SMP Negeri 2 Telukjambe Timur secara umum telah memenuhi standar kualifikasi akademik sebagaimana yang disyaratkan dalam dunia pendidikan.

Uji Analisis Deskriptif

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Kepala Sekolah	50	30	40	37.52	2.557
Motivasi Kerja	50	41	60	54.68	4.901
Kinerja Guru	50	30	40	37.44	2.764
Valid N (listwise)	50				

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan output pada Tabel 8 dapat dijelaskan yaitu :

1. Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) berdasarkan tabel diatas dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 30 sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 40 dan rata-rata Kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 37,52. Standar deviasi data Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah 2,557.
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) berdasarkan data tersebut dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 41 sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 60 dan rata-rata Motivasi Kerja sebesar 54,68. Standar deviasi data Motivasi Kerja adalah 4,901
3. Variabel Kinerja Guru (Y) berdasarkan tabel data diatas dapat di deskripsikan bahwa nilai minimum 30 sedangkan untuk nilai maksimum sebesar 40 dan rata-rata Kinerja Guru sebesar 37,44. Standar deviasi data Kinerja Guru adalah 2,764

Berdasarkan data tersebut, rata-rata atau mean dari masing-masing variabel menunjukkan nilai yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa para responden secara umum memberikan tanggapan positif terhadap ketiga variabel tersebut. Selain itu, data kinerja guru, motivasi kerja guru, dan kepemimpinan kepala sekolah berada dalam kategori baik, dengan variasi data yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing variabel.

Uji Validitas

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru

Indikator	Nilai R	R tabel	Ket	Indikator	Nilai R	R tabel	Ket	Indikator	Nilai R	R tabel	Ket
X1.1	0,782	0,279	Valid	X2.1	0,808	0,279	Valid	Y.1	0,816	0,279	Valid
X1.2	0,763	0,279	Valid	X2.2	0,694	0,279	Valid	Y.2	0,873	0,279	Valid
X1.3	0,799	0,279	Valid	X2.3	0,772	0,279	Valid	Y.3	0,892	0,279	Valid
X1.4	0,645	0,279	Valid	X2.4	0,702	0,279	Valid	Y.4	0,671	0,279	Valid
X1.5	0,732	0,279	Valid	X2.5	0,683	0,279	Valid	Y.5	0,757	0,279	Valid
X1.6	0,722	0,279	Valid	X2.6	0,510	0,279	Valid	Y.6	0,851	0,279	Valid
X1.7	0,829	0,279	Valid	X2.7	0,716	0,279	Valid	Y.7	0,927	0,279	Valid
X1.8	0,849	0,279	Valid	X2.8	0,523	0,279	Valid	Y.8	0,888	0,279	Valid
				X2.9	0,808	0,279	Valid				
				X2.10	0,606	0,279	Valid				
				X2.11	0,654	0,279	Valid				
				X2.12	0,691	0,279	Valid				

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Berdasarkan tabel 9 seluruh item variabel dikatakan valid karena nilai seluruh item > 0,279

Uji Reliabilitas

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	r tabel	Ket
1.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,889	0,6	Reliabel
2.	Motivasi Kerja (X2)	0,877	0,6	Reliabel
3.	Kinerja Guru (Y)	0,931	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,6 untuk seluruh variable. Hasil pengujian tersebut reliabel untuk ketiga faktor yang disebutkan di atas.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77680195
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.065
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Data yang dipakai pada studi ini berdistribusi normal, dibuktikan dengan nilai Asymp sig (2 Tailed) yakni 0,200 > 0,05 .

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

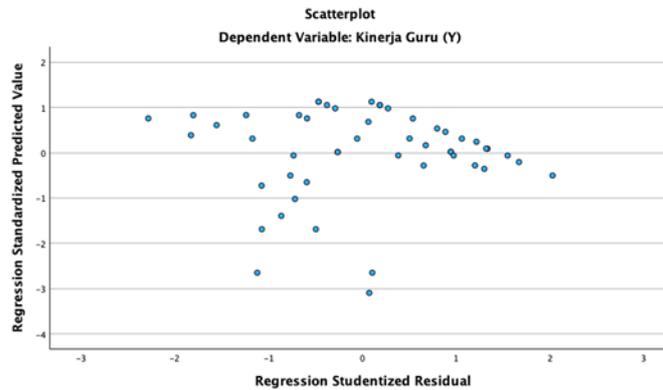
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.299	3.947		1.342	.186		
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	.629	.120	.582	5.259	<.001	.718	1.393
Motivasi Kerja (X2)	.156	.062	.277	2.501	.016	.718	1.393

a. Dependent Variable: Kinerja Guru (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Dari asumsi ini, nilai Tolerance sebesar 0.718 untuk multikolinearitas > 0,10, yang membuktikan jika tidak terdapat multikolinearitas. Nilai VIF adalah 1,393 < 10,00 sehingga tidak adanya multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas (scatterplot)

Temuan uji heteroskedastisitas dengan titik-titik yang terdistribusi dengan acak disumbu Y di sekitar angka 0. Oleh karena itu, uji ini sesuai untuk prediksi dan bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,299	3,947		1,342	,186
	Kepemimpinan kepala sekolah	,629	,120	,582	5,259	<,001
	Motivasi Kerja	,156	,062	,277	2,501	,016

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

$$Y = 5,299 + 0,629X_1 + 0,156X_2 + e$$

Persamaan tersebut dijelaskan seperti :

1. Dengan nilai konstanta sebesar 5,299, maka dimaknai jika variabel kinerja guru akan tetap ada di angka 5,299 apabila variabel motivasi kerja dan kepemimpinan sekolah tidak mengalami perubahan.
2. Variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh yang positif, ditunjukkan dengan nilai koefisiennya sebesar 0,629. artinya, tingkat produktivitas guru meningkat seiring dengan peningkatan kinerja kepemimpinan kepala sekolah
3. Koefisien variabel motivasi kerja sebesar 0,156 menunjukkan adanya pengaruh positif. artinya, nilai motivasi kerja meningkat seiring dengan nilai kepemimpinan kepala sekolah

Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Berdasarkan Tabel 13. analisis untuk uji T yakni:

- 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y), dengan nilai sig $0,00 < 0,05$. Hasil pengujian menghasilkan $5,259 > 2,012$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), yang menunjukkan bahwa H_1 dapat diterima.
- 2) Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan pada Kinerja Guru (Y) dengan nilai $0,016 < 0,05$, dan hasil uji t sebesar $2,501 > 2,012$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_2 diterima.

2. Uji F (Simultan)

Tabel 14. Hasil Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,626	2	109,813	33,364	<.001 ^b
	Residual	154,694	47	3,291		
	Total	374,320	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan kepala sekolah

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Y dapat diterima karena nilai sig. uji $0,00 < 0,05$ dan nilai F hitung $33,364 > 3,19$. Hal ini membuktikan jika variable Y dipengaruhi oleh faktor X1 dan X2

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 15. Hasil Koefisien Determinasi (R2)

		Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,766 ^a	,587	,569	1,81421	2,241

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan kepala sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2025)

Tabel 15 membuktikan jika kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh yang cukup besar terhadap variabel kinerja guru yakni bernilai sebesar 58,7% dari total, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,587. Namun, variabel tambahan yang tidak diteliti pada studi ini memiliki nilai sebesar 41,3%.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Parsial Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig thitung $5,259 > t_{tabel} 2,012$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah, sehingga Ho diterima dan Ha ditolak. Kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah memberikan kontribusi yang penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan bimbingan yang tepat, menjalin komunikasi yang baik, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung, berperan besar dalam meningkatkan profesionalisme guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulisna, Wardiah, dan Suherman, 2024), yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Abi Umami Palembang.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi Kerja berpengaruh pada kinerja guru SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur dengan nilai sig $0,016 < 0,05$ serta thitung $2,501 > 2,012$, maka terima Ho. Karena motivasi merupakan suatu kondisi yang terdapat dalam diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan perilakunya pada suatu target tertentu, maka motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menunjang efektifitas kerja. Steers dalam (Harahap, Khairinal, dan Rosmianti, 2023). Dorongan yang menumbuhkan suasana di mana orang dapat berkolaborasi dengan baik dan menggabungkan semua upaya mereka untuk meningkatkan kinerja adalah salah satu

metode untuk menginspirasi bawahan dan meningkatkan hasil. Selaras dengan studi (Winario, et al., 2023) yang menemukan bahwa karakteristik kinerja guru SMP Negeri 06 Kandis, Kabupaten Siak dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Dari uji hipotesis Uji F yang sering disebut sebagai tabel Anova, digunakan untuk menguji hipotesis. nilai sig. 0,00 dan nilai Fhitung 33,364. Ketika nilai uji $F < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka Variable X mempengaruhi Variable Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($33,364 > 3,19$) jika nilai sig. $0,00 < 0,05$ dengan koefisien determinasi 58,7%. Dengan bantuan kepemimpinan sekolah dalam memberikan motivasi kepada guru SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur, sekolah mampu memenuhi tanggung jawab dan tugasnya untuk melaksanakan pernyataan misi yang disepakati bersama dan mencapai tujuan yang diperlukan. Kinerja guru di lingkungan eksternal mungkin juga dipengaruhi oleh motivasi kepala sekolah dan dukungan yang mereka dapatkan. (Amalia, Maisyaroh, dan Sumarsono, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh (Avandi, Aminin, dan Suseno, 2021) menemukan jika SMP di Kecamatan Banjar Baru, Kabupaten Tulang Bawang, kinerja guru dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan sekolah dan motivasi guru.

5. Penutup

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini membuktikan jika kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh pada kinerja guru. Dengan taraf sig. $0,00 < 0,05$ dan nilai thitung ($5,259$) $> t_{tabel}$ ($2,012$), diperoleh kesimpulan jika peningkatan kinerja guru dalam melakukan tugasnya akan difasilitasi oleh seorang kepala sekolah yang bisa memberi mereka bimbingan, inspirasi, dan dukungan. Lalu, Motivasi kerja juga berpengaruh pada kinerja guru dengan nilai sig $0,016 < 0,05$ dan nilai thitung ($2,501$) $> t_{tabel}$ ($2,012$). Ini membuktikan jika instruktur berkinerja lebih baik dalam proses pembelajaran dan dalam tugas profesional mereka semakin termotivasi dalam bekerja., Selain itu, hasil uji simultan membuktikan jika kinerja guru sangat dipengaruhi motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah dengan taraf sig. $0,00 < 0,05$ dan Fhitung ($33,364$) $> F_{tabel}$ ($3,19$). Ini menegaskan jika kepemimpinan prinsip yang kuat dan motivasi kerja yang kuat akan membantu menumbuhkan kinerja guru di kelas.

Saran untuk kepala sekolah SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur perlu adanya kebijakan sekolah yang lebih menekankan pada pemberian penghargaan dan apresiasi secara konsisten bagi guru yang memiliki kinerja baik, dan menciptakan suasana kerja yang terbuka dan mendukung. Selain itu, guru SMP Negeri 2 Teluk Jame Timur diharapkan lebih menyadari pentingnya peningkatan kualitas diri, baik melalui pelatihan formal, workshop, maupun belajar mandiri untuk meningkatkan keterampilan mengajai. Untuk Peneliti selanjutnya dapat memperluas penelitian ini dengan mempertimbangkan unsur-unsur lain yang dapat memengaruhi efektivitas guru, seperti kedisiplinan.

Daftar Pustaka

- Arif, M., Nurnangsih, A., Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA di Kecamatan Pitumpanua Kabupaten Wajo. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 4 Nomor 1.
- Arifin, M., Saban, R., & Barnawi, B. (2023). Innovation in Islamic education curriculum management: Opportunities and challenges. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 5(2), 123–135.
- Asterina, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>

- Amalia, F. N., Maisyaroh, M., & Sumarsono, R. B. (2021). Hubungan Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Kinerja Guru dengan Keefektifan Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Pembelajaran, Bimbingan, Dan Pengelolaan Pendidikan*, 1(9), 765–777. <https://doi.org/10.17977/um065v1i92021p765-777>
- Arrizky Ilham As, M., Jamaludin, A., & Nandang (2024). Influence Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At Office Of The Head Of The Northern Rengasdengklok Village. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 Nomor 5.
- Avandi, N., Aminin, S., Suseno. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Se-Kecamatan Banjar Baru Kabupaten Tulang Bawang. *POACE: Jurnal Program Studi Administrasi Pendidikan*. 1(1), 12–19.
- Diana, R., Kristiawan, M., & Wardiah, D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pembelajaran. 7(3), 769–777. <https://doi.org/10.31949/educatio.v7i3.1221>
- Eka Citra Dewi, D., Likai Tanjua, A., Puspasari, N., Nugraha, H., Meylindo, D., & Fatmawati Sukarno Bengkulu, U. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya. 161–171. <https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.2729>
- Elzhari, E., Firmansyah, R., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 22(1), 33–41.
- Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. In *Journal of Education Research* (Vol. 1, Issue 2).
- Florianus Geong. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU Sekolah Tinggi Pastoral Reinha Larantuka, Indonesia. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan, Dan Budaya* (Volume 2 No.1 Tahun 2021)
- Gazali, H., Ridho, M., & Gistituati, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di smk negeri 1 singkarak. *Journal of Education Research*, 4(3), 1193-1201.
- Gulo, D (2024). Curve Elasticity: PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK SWASTA KRISTEN BNKP DARO-DARO LAHUSA BALAEKHA. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JPE>
- Gumelar, B., Jamaludin, A., & Nandang (2024). The Influence Of Transformational Leadership And Work Discipline On Employee Performance In PT Mitramas Muda Mandiri Karawang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 5, Issue 2). <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Harahap, F. E., Khairinal, K., & Rosmiati, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi. *JMPIS*, 4(2). <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i2>
- Harmendi, H., Ardi, Z., & Putri, R. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru di SMP dan MTS Muhammadiyah Kota Palembang. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 10(1), 56–67.
- Hindun, & Miyono, N. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Boja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(1), 369–381. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i1.2519>
- Husni Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *CiDEA Journal*, 2(2), 66–75. <https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277>
- Ika Astuti, B., & Budi Raharjo, A. (2023). Motivasi, P., dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(3). Yogyakarta.
- Jaliah, A., Suryani, T., & Rahmawati, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2)
- Juita, S., Ali, M., Asmendari, T., & Sari, R. (2024). Implementasi kurikulum merdeka dalam pembelajaran daring di sekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 12(1), 45–58.

- Juliani, R., Prasetya, A., & Lestari, M. (2024). Peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan berbasis teknologi informasi. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 9(2), 210–220.
- Nurfadilah, N., & Fariyah, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso. *Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 123–134.
- Putri, E. (2020). MOTIVASI KERJA GURU DALAM PELAKSANAAN TUGAS MENGAJAR DI SMK NEGERI KOTA BUKITTINGGI (Vol. 2, Issue 1).
Permendikbudristek Nomor 56 Tahun 2022 Tentang Standar Pendidikan Guru
- Qomusuddin, I. F., & Bunyamin, U. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), 61–76. <https://doi.org/10.36418/japendi.v1i2.3>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 2 Nomor 2 Juli 2022. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Retnodiani, D., & Hartono, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1–9.
- Sabila, N. H., Bahtiar, B., & Yakin, N. (2023). Peran manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah. *Academy of Education Journal*, 14(2), 226–236. <https://doi.org/10.47200/aoej.v14i2.1223>
- Sauri, A., & Sesrita, dan A. (2018). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP TO TEACHER PERFORMANCE.
- Srisiska, S., & Nurhayati, N. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1456–1465.
- Sulisna, S., Wardiah, D., & Suherman, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(5), 5906–5917. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7603>
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *JURNAL PENDIDIKAN*, 30(2), 143. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Wibowo, E., & Murniati, R. (2022). Peningkatan kualitas pembelajaran melalui supervisi akademik. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 88–97.
- Wijaya, P., Gorky Sembiring, M., & Agus Pribadi, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *CJPE: Cokroaminoto Journal of Primary Education*. Vol (5)No (2). <https://e-journal.my.id/cjpe>
- Winario, M., Dianti, R., Zakir, M., & Assyifa, Z. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP NEGERI 6 KANDIS. In Homepage: journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/MONEY MONEY (Vol. 1, Issue 2).
- Yope, S. A., & Azatil Isma, A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NEGERI 3 SINJAI. *Jurnal Ilmiah Administrasita*. Vol 13. No. 02. Desember 2022.
- Zulfah, A. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU PEGAWAI NEGERI SIPIL SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI DI EKS KAWEDANAN INDRAMAYU. *Edum Journal*, 6(1).