

## PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KABUPATEN PIDIE JAYA

Eva Suryani<sup>1</sup>, Marwan<sup>2</sup>, Saiful Bahri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Administrasi Pendidikan, Program Pascasarjana, Universitas Almuslim

Surel: [evasuryani99@guru.sd.belajar.id](mailto:evasuryani99@guru.sd.belajar.id)

### Abstract

This research aims to analyze the influence of school principal leadership, job satisfaction, and work motivation on teacher performance in Pidie Jaya Regency State Elementary Schools. The method used is quantitative analysis with a population of 189 people and a sample of 129 people. Data was collected through a Likert-sized questionnaire and analyzed using path analysis techniques. The research results show: (1) The principal's leadership has a significant effect on teacher performance with a correlation value ( $r$ ) of 0.587 and  $R^2$  of 0.344; (2) Job satisfaction has a significant effect on teacher performance with  $r$  of 0.555 and  $R^2$  of 0.308; (3) Work motivation has a significant effect on teacher performance with  $r$  of 0.646 and  $R^2$  of 0.417; (4) The principal's leadership has a significant effect on job satisfaction ( $r = 0.470$ ,  $R^2 = 0.221$ ); (5) The principal's leadership has a significant effect on work motivation ( $r = 0.689$ ,  $R^2 = 0.475$ ); (6) Simultaneously, the third variable has a significant effect on teacher performance with  $r$  of 0.700 and  $R^2$  of 0.489.

**Keyword:** Principal Leadership, Job Satisfaction, Teacher Performance

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pidie Jaya. Metode yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan populasi sebanyak 189 orang dan sampel 129 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan teknik analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,587 dan  $R^2$  sebesar 0,344; (2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan  $r$  sebesar 0,555 dan  $R^2$  sebesar 0,308; (3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan  $r$  sebesar 0,646 dan  $R^2$  sebesar 0,417; (4) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $r = 0,470$ ,  $R^2 = 0,221$ ); (5) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja ( $r = 0,689$ ,  $R^2 = 0,475$ ); (6) Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan  $r$  sebesar 0,700 dan  $R^2$  sebesar 0,489.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru

## PENDAHULUAN

Kinerja guru mengacu pada bagaimana guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Supardi (dalam Muspawi, 2021) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan indikator dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Dalam melaksanakan tugasnya, guru dihadapkan pada berbagai macam permasalahan dan tantangan, baik yang berasal dari faktor internal, seperti motivasi dan kompetensi diri, maupun faktor eksternal, seperti lingkungan sekolah dan kondisi siswa. Colquitt (dalam Nurasiah et al., 2020) mendefinisikan kinerja sebagai nilai dari setiap perilaku individu dalam suatu organisasi, termasuk guru di sekolah, yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif. Lebih lanjut, Colquitt dan Wesson (2009) mengidentifikasi empat faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu: 1) mekanisme organisasi (budaya dan struktur organisasi), 2) mekanisme kelompok (kepemimpinan, proses kerja tim, karakteristik tim), 3) karakteristik individu (kepribadian, nilai budaya, keterampilan), 4) mekanisme individu (kepuasan kerja, stress, motivasi, kepercayaan, keadilan, etika, pembelajaran, pengambilan keputusan).

Kepuasan kerja guru merupakan factor penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan erat dengan kinerja guru (Zain & Yuliana, 2017). Guru yang merasa puas dalam bekerja cenderung mengerjakan tugas dengan sangat baik. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasi dalam bekerja, yaitu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi.

Tingkat motivasi kerja setiap guru berbeda-beda, dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri dan faktor dari luar. Beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi: minat terhadap pekerjaan, upah/gaji, status sosial, kesempatan pengabdian, lingkungan kerja, dan interaksi interpersonal yang harmonis (Yusuf & Kamaruddin, 2023). Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan semangat dan memberikan hasil terbaik. Meskipun motivasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan performa dari seorang guru, Afifah menekankan bahwa terdapat faktor lain yang turut berperan, terutama kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan yang efektif mampu memaksimalkan penggunaan seluruh sumber daya, termasuk guru, untuk mencapai tujuan pendidikan (Afifah et al., 2024; Ansyia & Salsabilla, 2024).

Kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam aspek manajerial, memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Tampubolon dan Sihotang (2019) menunjukkan korelasi positif antara keterampilan manajerial kepala sekolah dengan kinerja guru. Semakin baik keterampilan manajerial kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru. Aspek kepemimpinan kepala sekolah menjadi fokus kajian yang menarik karena berkaitan dengan dinamika sekolah, proses belajar mengajar, pengambilan keputusan strategis, dan peningkatan kualitas pembelajaran.

Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2013) menjelaskan kinerja sebagai implementasi dari teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa kinerja optimal tercapai ketika individu memperoleh keuntungan (*benefit*) dan

dorongan (*inducement*). Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor internal, seperti sikap, keterampilan, kemampuan, kedisiplinan, dan pengetahuan, serta faktor eksternal, seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan, dan kebijakan manajemen (Sasongko et al., 2018). Sulaimah et al (2021) menambahkan bahwa sistem evaluasi dan supervisi yang efektif dapat mendorong peningkatan kinerja guru. Evaluasi dan supervisi bertujuan untuk memberikan pendampingan dan peningkatan kinerja guru, namun seringkali dipersepsikan negatif oleh guru. Selain itu, kedisiplinan juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang guru (Ansya, 2023; Catio & Sunarsi, 2020). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan guru, semakin baik pula kinerjanya.

Penelitian Suriyana (2020) menunjukkan bahwa kondisi emosional guru, baik positif maupun negatif, juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Selain itu, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan bagi guru dalam beraktivitas, sehingga berdampak positif pada kinerjanya (Pratama, 2019; Saifullah, 2020).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor internal dan eksternal berperan dalam memengaruhi kinerja guru. Peningkatan faktor internal guru saja tidak cukup untuk mencapai kinerja maksimal, diperlukan dukungan faktor eksternal, seperti kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja (Pianda, 2018).

Kualitas kinerja guru di Indonesia masih menjadi perhatian. Penelitian Imroatus & Sukirman (2016) menunjukkan bahwa prestasi kerja guru belum optimal. Beberapa indikatornya

antara lain: kurangnya keaktifan guru dalam merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran, jaranganya perbaikan pembelajaran bagi peserta didik yang nilainya di bawah KKM, kurangnya motivasi dari kepala sekolah bagi guru yang kurang aktif, serta minimnya dukungan dalam penyediaan sarana dan prasarana, seperti LCD Viewer, dan motivasi dalam penyusunan administrasi pembelajaran (RPP).

Riset Maharani (2023) mengungkapkan bahwa kompetensi guru Sekolah Dasar di Provinsi Aceh, berdasarkan hasil UKG tahun 2017-2020, masih tergolong rendah, dengan rata-rata nilai 44,69. Kabupaten Pidie Jaya menunjukkan rata-rata hasil UKG yang lebih rendah, yaitu 42,85. Meskipun terjadi sedikit peningkatan pada tahun 2022 menjadi 46,23, namun peningkatan kompetensi guru di Aceh, khususnya Pidie Jaya, belum signifikan. Terdapat perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan hasil uji kompetensi guru. Padahal, guru berstatus pegawai negeri sipil menerima berbagai fasilitas dan tunjangan yang seharusnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

Observasi awal di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Bandar Baru, Kabupaten Pidie Jaya menunjukkan beberapa permasalahan terkait kinerja guru, antara lain: 1) kurangnya ketepatan antara perencanaan dalam RPP/Modul Ajar dengan pelaksanaan pembelajaran, 2) minimnya penggunaan media pembelajaran sehingga metode pembelajaran cenderung konvensional, dan 3) kurangnya penekanan pada aspek hubungan emosional antara guru dan siswa dalam proses pembelajaran, padahal hal tersebut merupakan salah satu kompetensi penting yang harus dimiliki guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian yang intensif dan komprehensif perlu dilakukan untuk memperoleh informasi akurat terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, khususnya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Pidie Jaya

## METODE PENELITIAN

### Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama tiga bulan, dimulai dari 1 Januari 2024 hingga 30 April 2024. Bulan pertama (Januari 2024) didedikasikan untuk tahap persiapan, yang meliputi pengurusan izin penelitian ke instansi terkait, uji coba instrumen penelitian untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya, serta penyempurnaan instrumen berdasarkan hasil uji coba. Dua bulan berikutnya (Februari-April 2024) dilakukan pengumpulan data di lapangan dengan menggunakan instrumen yang telah disempurnakan. Setelah data terkumpul, dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik statistik yang relevan. Tahap akhir adalah penulisan laporan hasil penelitian yang mencakup seluruh tahapan penelitian, mulai dari pendahuluan, tinjauan pustaka, metode penelitian, hasil penelitian, pembahasan, kesimpulan, dan saran. Penelitian ini akan dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pidie Jaya.

### Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan

pada filsafat positivisme. Pendekatan ini menekankan penggunaan data numerik yang objektif dan terukur untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif memiliki karakteristik sebagai berikut: 1) Meneliti populasi atau sampel tertentu, 2) Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, 3) Analisis data bersifat kuantitatif/statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di wilayah Kecamatan Bandar Baru, Kabupaten Pidie Jaya. Jumlah populasi tersebut adalah 189 guru, yang semuanya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan tersebar di 28 Sekolah Dasar Negeri. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 129 orang. Teknik pengambilan sampling menggunakan *propotionate random sampling* untuk memperoleh sampel yang representatif.

### Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada responden serta studi dokumentasi untuk memperoleh data pendukung. Instrumen penelitian berupa angket dengan Skala Likert. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan validasi isi oleh ahli dan validasi konstruk. Pengukuran tingkat validitas konstruk butir pernyataan instrumen menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dengan bantuan *SPSS 23*.

Dalam pengujian validitas data, item pernyataan dinyatakan valid jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dengan taraf signifikan 0,05 (5%) yakni  $r_{tabel}$  adalah 0,176 dengan  $N = 129$ . Berdasarkan hasil uji validitas, dari 69 item pernyataan semuanya dinyatakan valid. Uji

reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan program *SPSS 23* di mana instrumen reliabel bila nilai *Alpha Cronbach* > 0,50. Nilai *Alpha Cronbach* instrumen penelitian ditemukan sebesar 0,932 > 0,50 untuk variabel X1 (kepemimpinan kepala sekolah), 0,672 > 0,50 untuk variabel X2 (kepuasan kerja), 0,821 > 0,50 untuk variabel X3 (motivasi kerja) dan 0,834 > 0,50 untuk variabel Y (kinerja guru). Analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial meliputi uji prasyarat (normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas) dan uji hipotesis (uji korelasi, regresi linear berganda, uji t, uji

F, koefisien determinasi) menggunakan *SPSS 23*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara terpisah dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji t digunakan untuk mengukur pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41,387	4,622		8,955	,000
	X1	,468	,057	,587	8,166	,000

Diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel X1 sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa kepemimpinan kepala

sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja guru (*Ha1 diterima*).

**Tabel 2. Model Summary Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,587 <sup>a</sup>	,344	,339	5,15175

Berdasarkan tabel output *Model Summary*, nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah 0,000. Karena nilai Sig. tersebut lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara

kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

#### Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji t dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t pada penelitian

ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,816	6,682		4,312	,000
	X2	,742	,099	,555	7,521	,000

Nilai sig. untuk variabel X2 sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja guru (*Ha2 diterima*).

**Tabel 4. Model Summary Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,555 <sup>a</sup>	,308	,303	5,29197

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,000. Karena nilai Sig. tersebut lebih kecil dari Probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja guru.

#### **Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

**Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

Diketahui nilai sig. Variabel X3 sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (*Ha3 diterima*).

**Tabel 6. Model Summary Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,646 <sup>a</sup>	,417	,412	4,85814

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < Probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru.

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja**

Uji t dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kepuasan kerja (X2).

**Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,051	3,768		11,957	,000
	X1	,280	,047	,470	5,995	,000

Nilai sig. untuk variabel X1 sebesar 0,000 < 0,05, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah

memiliki yang pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $H_a$  diterima).

**Tabel 8. Model Summary Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,470 <sup>a</sup>	,221	,214	4,20000

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah adalah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. 0,000 < Probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.

### **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi**

### Kerja

Uji t dilakukan untuk mengidentifikasi pengaruh secara parsial dari setiap variabel independen terhadap

variabel dependen. Dalam penelitian ini, Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap motivasi kerja (X3).

**Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30,594	3,701		8,267	,000
	X1	,492	,046	,689	10,721	,000

Diketahui bahwa nilai sig. untuk variabel X1 adalah  $0,000 < 0,05$ , yang berarti bahwa kepemimpinan kepala

sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (*Ha5 diterima*).

**Tabel 10. Model Summary Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 <sup>a</sup>	,475	,471	4,12521

Berdasarkan tabel output “*Model Summary*” nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,000. Karena nilai Sig. tersebut lebih kecil dari Probabilitas 0,05, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja.

### Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji F dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh secara simultan dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), kepuasan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

### Analisis Pengaruh Kepemimpinan

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,962	6,103		2,615	,010
	X1	,199	,071	,250	2,821	,006
	X2	,315	,109	,236	2,895	,004
	X3	,367	,111	,329	3,314	,001



Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai sig. untuk variabel X1 adalah  $0,006 < 0,05$ , yang artinya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
2. Nilai sig. Variabel X2 adalah sebesar  $0,004 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3. Nilai sig. Variabel X3 sebesar  $0,001 < 0,05$ , yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (*Ha6 diterima*)

**Tabel 12. Model Summary Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 <sup>a</sup>	,445	,436	4,76038

Dari tabel output “*Model Summary*” diketahui bahwa nilai Signifikansi (Sig) untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah 0,000. Karena nilai Sig. tersebut lebih rendah dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel (kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja dan motivasi kerja) terhadap kinerja guru.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan kepala sekolah, yang dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi sebesar 0,587 dengan kinerja guru, merupakan faktor krusial dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya memberikan perhatian kepada bawahan, tetapi juga mampu memberikan nasehat dengan empati, menciptakan rasa aman dalam lingkungan kerja, dan memotivasi

guru untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sagala (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu pendidikan. Tanpa kepemimpinan yang baik, proses peningkatan mutu akan sulit diwujudkan. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah yang efektif bukanlah berupa instruksi atau perintah semata, melainkan lebih berupa motivasi dan inspirasi yang dapat membangkitkan inisiatif dan kreativitas guru dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, kepala sekolah yang mampu menjalankan peran kepemimpinannya dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan memberdayakan, sehingga guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi terbaik bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor-faktor penting yang berpengaruh signifikan terhadap

peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, yang mencakup aspek-aspek seperti visi, motivasi, dan dukungan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan tercermin pada peningkatan kinerja guru. Kepuasan kerja guru, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kesesuaian pekerjaan, kondisi kerja, dan hubungan interpersonal, juga dapat mendorong peningkatan kinerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bersemangat, produktif, dan berkomitmen untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Selain itu, motivasi kerja guru, baik yang bersumber dari dalam diri maupun dari luar, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas, lebih kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran, dan lebih ulet dalam menghadapi tantangan (ADELLA, 2023). Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui kepemimpinan kepala sekolah yang efektif, peningkatan kepuasan kerja guru, dan peningkatan motivasi kerja guru. Ketiga faktor tersebut saling berkaitan dan saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru.

Rendahnya kualitas guru berdampak pada masalah kuantitas dan kualitas pendidikan di Indonesia. Untuk meningkatkan kompetensi guru, diperlukan berbagai upaya, salah satunya adalah melalui peran manajemen kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan program pengembangan profesional yang berkelanjutan bagi

guru. Program tersebut harus dimulai dengan pemeriksaan awal untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru. Dengan meningkatnya kompetensi guru, diharapkan kinerja guru juga akan meningkat. Oleh karena itu, untuk mewujudkan sekolah yang baik, diperlukan kepala sekolah yang kompeten dan mampu bekerja secara efektif dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru (Ananda & Fadhilaturrahmi, 2018).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru. Ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Organisasi (1996) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, di samping faktor-faktor lain seperti kemangkiran, komitmen, kompetensi, produktivitas, dan motivasi. Kepuasan kerja, menurut Satria (2021), mencerminkan seberapa jauh kebutuhan individu terpenuhi melalui pengalaman kerjanya. Colquitt dan Wesson (2009) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan yang dirasakan karyawan akibat penilaian positif terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam berbagai aspek pekerjaan, seperti proses pengambilan keputusan dan hubungan interpersonal.

Meskipun hanya sebagian kecil guru (1,55%) yang menyatakan kepuasan kerja pada tingkat sedang, namun mayoritas guru (98,45%) menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini mendukung teori dua faktor tentang kepuasan kerja, khususnya faktor *dissatisfiers* (Rivai,

2016). Meskipun guru belum merasa puas dengan faktor-faktor seperti gaji atau kesempatan promosi, namun jika faktor-faktor tersebut sudah memenuhi kebutuhan dasar, maka ketidakpuasan tersebut tidak akan menurunkan kinerja guru.

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti hubungan yang baik dengan rekan kerja dan kepala sekolah, juga berperan penting dalam mendukung kinerja guru. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan terhadap gaji dan promosi, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif dan mendukung.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis data penelitian ini sejalan dengan pendapat Mulyasa (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor internal yang mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk mencapai kinerja yang optimal. Beberapa penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini, di antaranya penelitian Gea et al (2020) pada karyawan, Halim (2019) pada dosen, dan Rita et al (2018) pada karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung teori harapan yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom (Argensia, 2014). Teori ini menyatakan bahwa motivasi akan muncul jika terdapat hubungan yang jelas antara kinerja dan hasil yang diperoleh. Hal ini relevan dengan kondisi guru di sekolah, baik negeri maupun swasta. Guru pegawai negeri sipil yang berkinerja baik akan memperoleh penilaian kinerja yang baik, yang berdampak pada perkembangan karirnya.

Demikian pula dengan guru swasta yang telah tersertifikasi, motivasi yang tinggi akan mendorong kinerja yang baik, yang pada akhirnya akan memudahkan pencairan tunjangan profesi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong guru untuk mencapai kinerja yang optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi pendidikan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai probabilitas ( $\alpha$ ) yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dalam pengujian hipotesis, nilai signifikansi digunakan untuk menentukan apakah terdapat cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Hipotesis nol dalam penelitian ini menyatakan bahwa tidak ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, dan hipotesis alternatif  $H_a$  yang menyatakan adanya pengaruh diterima. Selain itu, analisis juga menghasilkan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0,221. Koefisien determinasi menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen (kepuasan kerja) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (kepemimpinan kepala sekolah). Dalam konteks ini, nilai  $R^2$  sebesar 0,221 menunjukkan bahwa 22,1% variasi pada kepuasan kerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Meskipun signifikan, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru masih

relatif kecil. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar kepemimpinan kepala sekolah yang juga berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor tersebut.

Hasil uji hipotesis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sesuai dengan penelitian Adiba (2018) dan Plangiten (2015). Penelitian-penelitian tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan yang efektif merupakan faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Plangiten (2015) secara spesifik menyebutkan bahwa beberapa sikap pemimpin yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan antara lain: 1) Kebijaksanaan dalam membangun hubungan dengan karyawan, 2) Komunikasi yang baik, 3) Kejelasan dalam pemberian tugas, 4) Hubungan interpersonal yang baik, 5) Kepercayaan. Dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang menunjukkan sikap-sikap positif tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya akan berdampak positif pada motivasi, kinerja, dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Siagian dan Khair (2018) menunjukkan dalam penelitiannya bahwa terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberdayakan, dan menghargai karyawan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Kepuasan kerja juga berkaitan dengan kondisi emosional karyawan, di mana karyawan yang merasa puas cenderung memiliki emosi yang lebih positif dan lebih sedikit mengalami stres. Oleh karena itu, pemimpin perlu memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pemimpin yang peduli dan responsif terhadap kebutuhan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman dan mendukung, sehingga karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Pemimpin juga diharapkan dapat memberikan rasa perhatian pada kondisi karyawan, baik kondisi fisik maupun psikologis, untuk membantu mereka mencapai kepuasan kerja yang lebih baik. Belias dan Koustelios (2014) menambahkan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan kondisi emosional yang positif yang berasal dari hubungan yang hangat antara karyawan dengan atasan, serta adanya saling menghargai dan menghormati di antara karyawan. Lingkungan kerja yang dibangun atas rasa kekeluargaan, rasa percaya, dan rasa hormat akan menciptakan suasana yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja**

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,475 mengindikasikan bahwa 47,5% variasi dalam motivasi kerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala

sekolah. Artinya, hampir setengah dari perbedaan tingkat motivasi di antara para guru dapat dikaitkan dengan perbedaan dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah mereka.

Temuan ini menunjukkan betapa pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim sekolah yang mendukung dan memotivasi guru. Kepala sekolah yang efektif tidak hanya mampu mengelola aspek administratif dan operasional sekolah, tetapi juga mampu menjadi seorang pemimpin yang menginspirasi, memberdayakan, dan mendorong guru untuk terus berkembang dan meningkatkan kinerjanya. Sekolah sebagai sebuah organisasi, membutuhkan kepemimpinan yang kuat untuk mencapai visi dan misinya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat mewujudkan hal tersebut dengan cara: 1) memotivasi guru, 2) memberdayakan guru, 3) menciptakan suasana kerja yang kondusif, 4) mengoptimalkan sumber daya.

Karwati dan Priansa (2013) menyebutkan bahwa sekolah sebagai EMASLEC (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Entrepreneur, dan Climate Creator*) merupakan penyempurnaan dari tugas kepala sekolah sebelumnya yang dikenal dengan EMASLIM (*Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator, dan Motivator*). Hal ini sejalan dengan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (Mendiknas) Nomor 162 Tahun 2003 yang menyebutkan tujuh tugas kepala sekolah, yaitu EMASLEC. Dengan demikian, kepala sekolah dituntut untuk memiliki kepemimpinan yang adaptif dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekolah dan karakteristik anggotanya yang beragam. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan berdampak

positif pada motivasi kerja guru, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,587 dan nilai  $R^2$  sebesar 0,344; (2) Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terlihat dari nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,555 dan  $R^2$  sebesar 0,308; (3) Motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,646 dan  $R^2$  sebesar 0,417; (4) Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,470 dan  $R^2$  sebesar 0,221; (5) Kepemimpinan kepala sekolah juga mempengaruhi motivasi kerja secara signifikan, dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,689 dan  $R^2$  sebesar 0,475; (6) Secara bersamaan, kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai korelasi ( $r$ ) sebesar 0,700 dan  $R^2$  sebesar 0,489. Temuan-temuan ini memiliki implikasi praktis bahwa peningkatan dalam kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Pidie Jaya.

## DAFTAR RUJUKAN

ADELLA, R. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MTs NEGERI SE-KOTA BANDAR LAMPUNG*.

UIN RADEN INTAN LAMPUNG.

- Adiba, E. M. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 60–80.
- Afifah, S. N., Qomariyah, S., Neneng, N., Erviana, R., & Rizki, N. J. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4), 158–181.
- Ananda, R., & Fadhilaturrahmi, F. (2018). Analisis kemampuan guru sekolah dasar dalam implementasi Pembelajaran Tematik Di SD. *Jurnal Basicedu*, 2(2), 11–21.
- Ansyah, Y. A. (2023). Upaya Meningkatkan Minat dan Prestasi Belajar Siswa Kelas IV Sekolah Dasar pada Pembelajaran IPA Menggunakan Strategi PjBL (Project-Based Learning). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan (JIMPIAN)*, 3(1), 43–52. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3i1.2225>
- Ansyah, Y. A., & Salsabilla, T. (2024). Penggunaan Model Problem Based Learning untuk Meningkatkan Hasil Belajar IPAS Siswa Kelas V Sekolah Dasar. *ARZUSIN*, 4(6), 1240–1258.
- Argensia, A. (2014). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)*. Universitas Sumatera Utara.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Transformational leadership and job satisfaction in the banking sector: A review. *International Review of Management and Marketing*, 4(3), 187–200.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Colquitt, L., & Wesson, O. B. (2009). Improving Performance and Commitment in the workplace. *Florida: McGraw-Hill Irwin*, 2.
- Gea, M., Bogar, W., & Suot, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Limbers Tours And Travel Tomohon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(5).
- Halim, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Manajerial, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Imroatun, S., & Sukirman, S. (2016). Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Ekonomi/Akuntansi di SMA

- Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1).
- Maharani, D. S. (2023). Dampak Kompetensi Guru, Akreditasi Sekolah dan Anggaran Pendidikan Terhadap Mutu Kelulusan Siswa SD di Provinsi Aceh. *Singkite Journal*, 2(1), 50–60.
- Mulyasa, E. (2019). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*.
- Muspawi, M. (2021). Strategi peningkatan kinerja guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
- Nurasiah, N., Sutisna, A. J., & Yumhi, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Manajerial Dan Disiplin Terhadap Kinerja. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1).
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Plangiten, N. N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(028).
- Pratama, S. (2019). Analisa pengaruh sumberdaya manusia, prasarana dan lingkungan kerja terhadap kinerja studi pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 235–250.
- Rita, M., Randa Payangan, O., Rante, Y., Tuhumena, R., & Erari, A. (2018). Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance. *International Journal of Law and Management*, 60(4), 953–964.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*.
- Robbins, S. P., & Organisasi, P. (1996). Konsep, kontroversi, aplikasi. *Terjemahan Hadyana Pujaatmaka*. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagala, S. (2016). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.
- Sasongko, N. A., Zaika, Y., & Suharyanto, A. (2018). Pengaruh Faktor Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Pabrik Kontruksi Beton. *Rekayasa Sipil*, 11(3), 220–227.
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 1(1), 27–35.

- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sinambela, L. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaimah, U., Riyanto, R., & Aminin, S. (2021). Pengaruh Supervisi Akademik dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru SD Negeri Sekecamatan Batanghari Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(1), 39–53.
- Suriyana, N. (2020). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Motivasi, Komunikasi, Dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 389–412.
- Tampubolon, M., & Sihotang, H. (2019). Hubungan Antara Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 169–188.
- Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(1), 12–21.
- Zain, R., & Yuliana, A. T. R. D. (2017). Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 107–126.