



DIMENSI, Volume 14 Nomor 3 : 765-786

NOVEMBER 2025

ISSN: 2085-9996

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>

PENGARUH KOMPETENSI GURU, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH SMPN 20 KOTA KUPANG, PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR, INDONESIA

THE EFFECT OF TEACHER COMPETENCY, WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION, AND PRINCIPAL LEADERSHIP ON TEACHER PERFORMANCE AT SMPN 20 KUPANG CITY, EAST NUSA TENGGARA PROVINCE, INDONESIA

Sarlianus Poma

(*Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Kupang, Negara Indonesia*)

e-mail: charlespoma93@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Teknik analisis kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah Guru SMPN 20 Kota Kupang sebanyak 15 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 15 responden. Teknik sampling dari penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS 25. Berdasarkan analisis data maka hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur, kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Kata Kunci: Kompetensi Guru; Disiplin Kerja; Motivasi kerja; Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Guru

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of teacher competence, work discipline, work motivation, and principal leadership on the performance of teachers at SMPN 20 Kupang City, East Nusa Tenggara Province. Descriptive quantitative analysis technique. The population of this study was 15 teachers at SMPN 20 Kupang City. The sample used in this study was 15 respondents. The sampling technique of this research is the saturated sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 25. Based on the data analysis, the results of the study indicated that teacher competence has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMPN 20 Kupang City, East Nusa Tenggara Province, work discipline has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMPN 20 Kupang City, East Nusa Tenggara Province, work motivation has a positive and significant effect on the performance of teachers at SMPN 20 Kupang City, East Nusa Tenggara Province, principal leadership does not have a positive and significant effect on the performance of teachers at SMPN 20 Kupang City, East Nusa Tenggara Province. Teacher competence, work discipline, work motivation, and principal leadership on teacher performance simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance at SMPN 20 Kupang City, East Nusa Tenggara Province.

Keywords: Teacher Competency; Work Discipline; Work Motivation; Principal's Leadership; Teacher Performance

PENDAHULUAN

Kunci sukses dalam proses pembangunan masa yang akan datang bagi bangsa Indonesia adalah dunia pendidikan. Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya

manusia suatu bangsa. Di jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), guru memegang peran sentral sebagai ujung tombak dalam proses pembelajaran, yang secara langsung menentukan kualitas lulusan dan pencapaian tujuan pendidikan nasional. Prestasi dan motivasi siswa yang merupakan salah satu indikator keberhasilan guru dalam mengajar di SMPN 20 Kota Kupang belum merata. Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bahwa kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang dalam 3 tahun terakhir belum optimal. SMPN 20 merupakan salah satu lembaga pendidikan formal di Kota Kupang yang diharapkan menjadi sekolah unggul dan representatif mutu pendidikan di NTT. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya komponen yang mendukung, yaitu kinerja guru yang profesional sebagai kunci keberhasilan pendidikan, karena keberadaan guru sangat berpengaruh terhadap semua sumber daya pendidikan yang ada.

Peningkatan kualitas sistem pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru sebagai agen pembelajaran di sekolah. Semakin meningkatnya kualitas seorang guru maka diharapkan siswa yang menjadi peserta didik dalam proses pembelajaran akan meningkat kualitasnya. Indikator dari peningkatan kualitas guru salah satunya adalah kompetensi guru dalam bidangnya masing-masing. Hasil wawancara awal peneliti dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah didapat bahwa kompetensi para guru belum optimal. Masih terdapat beberapa guru yang belum mengupdate kompetensinya. Diharapkan dengan adanya peningkatan kompetensi guru dapat memberikan kontribusi yang besar dan sangat berpengaruh untuk peningkatan kinerja guru. Selain kompetensi, indikator lainnya yang diharapkan memberikan kontribusi yang besar dan signifikan dalam peningkatan kinerja guru adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah. Hasil wawancara awal peneliti dengan kepala sekolah dan wakil kepala sekolah didapat bahwa disiplin kerja para guru belum optimal. Masih terdapat guru yang terlambat datang ke sekolah. Padahal, disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri.

Selain kompetensi guru dan disiplin kerja, yang juga sangat penting mempengaruhi kinerja guru adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Winardi (2002:6), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan materi, dan imbalan non-materi yang dapat memengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Hal tersebut tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh tiap-tiap guru secara individual.

Selanjutnya kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan indikator yang sangat berperan penting dalam peningkatan kualitas kinerja guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Berdasarkan amatan peneliti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dijalankan belum optimal. Kepala sekolah belum secara maksimal mendorong para gurunya untuk meningkatkan kompetensi para gurunya serta belum maksimal mendorong dan memotivasi para gurunya untuk disiplin dalam bekerja. Seorang kepala sekolah harus mampu meningkatkan kinerja

para guru atau bawahannya dengan cara memberikan motivasi yang mampu memengaruhi kinerja seorang guru. Sebagai pemimpin sekolah harus mampu memberikan pengaruh-pengaruh yang dapat menyebabkan guru tergerak untuk melaksanakan tugasnya secara efektif sehingga kinerja mereka akan lebih baik. Sebagai pemimpin yang mempunyai pengaruh, ia berusaha memberikan nasihat, saran, dan jika perlu perintahnya diikuti oleh guru-guru. Dengan demikian ia dapat mengadakan perubahan-perubahan dalam pola pikir dan sikap serta tingkah laku para guru yang dipimpinnya. Dengan kelebihan yang dimilikinya yaitu kelebihan pengetahuan dan pengalaman, ia membantu guru-guru berkembang menjadi guru yang profesional. Dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya kepala sekolah harus melakukan pengelolaan dan pembinaan sekolah melalui kegiatan administrasi, manajemen dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuannya. Sehubungan dengan itu, kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi untuk mengawasi, membangun, mengoreksi, dan mencari inisiatif terhadap jalannya seluruh kegiatan pendidikan yang dilaksanakan di lingkungan sekolah. Di samping itu kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan berfungsi mewujudkan hubungan manusawi (*human relationship*) yang harmonis dalam rangka membina dan mengembangkan kerja sama antar personal, agar secara serempak bergerak ke arah pencapaian tujuan melalui kesediaan melaksanakan tugas masing-masing secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala penyelenggaraan pendidikan akan mengarah kepada usaha meningkatkan mutu pendidikan yang sangat dipengaruhi oleh guru dalam melaksanakan tugasnya secara operasional. Untuk itu kepala sekolah harus melakukan supervisi sekolah yang memungkinkan kegiatan operasional itu berlangsung dengan baik. Melihat pentingnya fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai supervisor dalam pengawasan kinerja guru, maka usaha untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah bagi kepala sekolah. Karena kegiatan berlangsung sebagai proses yang tidak muncul dengan sendirinya. Pada kenyataannya banyak kepala sekolah yang sudah berupaya secara maksimal untuk meningkatkan kualitas pendidikan, salah satu caranya memotivasi para guru agar memiliki kinerja lebih baik tapi hasilnya masih jauh dari harapan.

Nusa Tenggara Timur (NTT), khususnya Kota Kupang, memiliki karakteristik geografis dan sosial-ekonomi yang unik, yang sering kali membawa tantangan tersendiri dalam sektor pendidikan. Sebagai salah satu provinsi di Indonesia bagian timur, isu pemerataan kualitas pendidikan dan ketersediaan sarana prasarana yang memadai sering menjadi perhatian. Guru-guru di daerah seperti ini dituntut untuk memiliki daya juang dan adaptabilitas yang tinggi, karena mereka mungkin menghadapi keterbatasan sumber daya, aksesibilitas pelatihan, atau bahkan dukungan infrastruktur yang berbeda dibandingkan dengan wilayah perkotaan di Jawa. Konteks lokal ini berpotensi memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, profesionalisme, dan pada akhirnya, kinerja guru.

SMPN 20 Kota Kupang sebagai salah satu lembaga pendidikan formal di ibu kota provinsi, diharapkan menjadi representasi kualitas pendidikan yang baik. Namun, berdasarkan observasi awal, ditemukan indikasi bahwa kinerja guru di SMPN 20 Kupang masih belum mencapai potensi maksimal atau menunjukkan adanya variasi yang signifikan antar guru, seperti: 1) tingkat partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional masih rendah, 2) Kurangnya inovasi dalam metode pengajaran yang berdampak pada rendahnya minat belajar siswa, 3) Pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran yang belum optimal. 4) Adanya keluhan terkait kedisiplinan atau tingkat kehadiran guru.

Kesenjangan antara harapan ideal (kinerja guru yang optimal sesuai standar nasional) dan realitas yang terjadi di lapangan (indikasi kinerja yang kurang maksimal) ini menunjukkan adanya suatu permasalahan yang mendesak untuk diteliti. Kesenjangan ini terwujud dalam beberapa indikasi kritis yang menghambat pencapaian tujuan sekolah: 1) Rendahnya disiplin dan komitmen kerja: ditemukan permasalahan berupa sering terlambat datang ke sekolah dan kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian administrasi, yang mencerminkan tingkat disiplin guru yang belum optimal. 2) Motivasi dan kepuasan kerja yang menurun: sebagian besar guru disinyalir masih berada di "zona nyaman" mereka, menunjukkan kurangnya inisiatif untuk pengembangan diri, inovasi pengajaran, serta adanya rendahnya motivasi kerja secara keseluruhan. 2) Kompetensi yang belum maksimal: terlepas dari kualifikasi formal, implementasi kompetensi pedagogik dan profesional guru di kelas belum optimal. Hal ini terlihat dari metode pengajaran yang cenderung monoton dan kurang adaptif, sehingga berakibat pada situasi di mana anak murid belum siap menerima materi yang disampaikan, yang pada akhirnya menurunkan efektivitas belajar.

Kondisi rendahnya kinerja dan disiplin guru ini tidak berdiri sendiri, melainkan erat kaitannya dengan faktor pendukung dan penghambat di lingkungan sekolah. Salah satu faktor eksternal yang krusial adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Sekolah. Manajemen yang efektif harusnya mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memotivasi staf, serta menegakkan disiplin secara adil. Dugaan adanya kelemahan dalam manajemen sekolah, terutama dalam hal pembinaan, pengawasan, dan pemberian insentif/sanksi mungkin menjadi penyebab utama stagnasi dan rendahnya motivasi serta disiplin guru. Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan mengimplementasikan kebijakan sekolah secara konsisten berkontribusi langsung pada kondisi di mana kinerja guru tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pemangku kepentingan.

Penelitian ini bertujuan untuk secara spesifik menguji dan menganalisis apakah faktor Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah memengaruhi kinerja guru di SMPN 20 Kota Kupang. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan deskripsi, tetapi juga menjadi dasar yang kuat bagi Kepala Sekolah, Dinas Pendidikan Kota Kupang, dan pihak terkait lainnya dalam merumuskan kebijakan intervensi yang tepat sasaran dan efektif untuk meningkatkan kualitas dan efektivitas kinerja guru, demi tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik di sekolah tersebut dan di wilayah NTT pada umumnya. Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan salah satu guru dari sekolah SMPN 20 Kota Kupang tatkala peneliti melakukan pre observasi, peneliti memperoleh informasi bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Dari hasil wawancara tersebut peneliti melihat bahwa variabel – variabel ini adalah masalah yang terjadi di sekolah SMPN 20 Kota Kupang yang oleh pihak sekolah punya pengaruh terhadap kinerja guru.

Dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang? 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang? 4) Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang? dan 5) Apakah kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang? Penelitian ini bersifat

pembuktian, artinya peneliti ingin membuktikan apakah terdapat pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru baik secara parsial maupun simultan. Sehingga, tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang, 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang, 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang, 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang, 5) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru SMPN 20 Kota Kupang. Adapun manfaat penelitian ini, secara teoritis adalah memberikan sumbangan pengetahuan untuk memperluas wawasan utamanya pada layanan peningkatan kinerja guru. Secara praktis adalah; 1) Memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, 2) Memberikan masukan kepada sekolah dan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Kupang sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, 3) Sebagai informasi bagi kalangan pendidikan atau akademik untuk merangsang pihak lain yang akan mengadakan penelitian dengan kajian yang sama di masa yang akan datang.

KAJIAN TEORI

Kompetensi Guru

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi guru merupakan karakteristik dalam diri guru yang dapat dijelaskan melalui sikap atau perilaku, pengetahuan, dan keterampilan atau skill. Teori kompetensi guru berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Undang-Undang mengenai guru dan dosen di Indonesia, bahwa kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru.

Seorang guru memiliki seperangkat kompetensi yang hendak diajarkan kepada peserta didiknya dalam proses belajar mengajar yang dilakukan di kelas, luar kelas maupun laboratorium yang ada di sekolah. Kompetensi guru adalah kemampuan dasar guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik, melatih, membimbing dan memfasilitasi kegiatan peserta didik untuk memcapai pembelajaran secara efektif dan efisiensi, yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan dan perilaku (Setyanti, 2020). Guru yang memiliki kompetensi yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, akan memiliki kecenderungan untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengatakan bahwa kompetensi guru memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ahmad & Walid, 2022), kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Susilowati et al.,

2021), kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Pakpahan et al., 2019), terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan kinerja (Damanik, 2019), kompetensi guru memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja (Rachman et al., 2021), kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Ismanto et al., 2021), sinergitas antara pihak sekolah dan Dinas Pendidikan mampu meningkatkan prestasi kerja guru (Muslimin Muslimin, 2020), kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Azulaidin & Rosmika, 2021), terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru (Immah et al., 2020), terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru (Rahmawati et al., 2021), kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Rohman, 2020), kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Elfrida et al., 2020), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru (Mukhtar & MD, 2020), terdapat pengaruh kompetensi akademik terhadap kinerja guru (Arlita et al., 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara umum, guru dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Menurut Rivai dalam (Handoko, Tri; Waluyo, 2017) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan oleh para pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Hasting dalam (Rabukit Damanik, 2019) menyatakan disiplin kerja merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan serta ketentuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terpenting. Semakin baik disiplin seorang guru pada sebuah instansi, maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan suatu instansi, guru serta masyarakat pada umumnya.

Disiplin kerja menurut Robbins yang dikutip oleh Nurfadilah disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nurfadilah & Fariyah, 2021). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu (a) Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendah tingkat

absensi maka semakin tinggi disiplin guru. (b) Tingkat kewaspadaan dalam pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian. Memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. (c) Mematuhi standar kerja, seorang pekerja harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja atau minimalisasi. (d) Tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat pekerja nyaman dan lancar dalam bekerja. (e) Setiap pekerja membutuhkan etika profesi untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar sesama (Nurfadilah & Farihah, 2021).

Disiplin kerja memberikan suatu manfaat yang besar bagi lembaga pendidikan maupun tenaga pendidikan. Adanya disiplin kerja ini akan menjamin ketertiban dan kestabilan dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Nurfadilah & Farihah, 2021), ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (Rabukit Damanik, 2019), terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru (Gabriella & Tannady, 2019), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Rachman et al., 2021), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Wiwin Setianingsih, 2018), disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Lubis, 2020), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Utari & Rasto, 2019), beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Ana Sichatul Fitria & Limgiani Limgiani, 2024), disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Zuraida et al., 2023), disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Nugraheni & Rahmayanti, 2016), disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Rachmawati & Kaluge, 2020), terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru (Kadek & Oktaviani, 2021), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Suryadi, 2020), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Pala'langan, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi kerja guru adalah keseluruhan dorongan, daya penggerak, atau energi yang timbul dari dalam diri seorang guru (intrinsik) maupun dari luar guru (ekstrinsik) yang menyebabkan guru tersebut melaksanakan tugas-tugas profesinya, yaitu mengajar, mendidik, melatih dengan semangat inisiatif, dan upaya sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja guru adalah kemauan untuk berbuat yang mendorong guru untuk bertindak dan berperilaku dalam cara yang mereka lakukan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Uno (2016: 71) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Lebih lanjut, Anoraga dalam (Agustina et al., 2020) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dorongan ini bisa internal maupun eksternal, serta bisa kuat dan lemah, sehingga motivasi merupakan suatu model dalam menggerakkan dan mengarahkan para guru agar dapat melaksanakan tugasnya dalam mencapai sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan penuh tanggung jawab. Siagian dalam (Paulus, 2025) juga mengungkapkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam

bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga atau waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung akan bekerja lebih keras, lebih inisiatif, lebih kreatif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan mengatasi masalah yang dihadapi, sehingga kualitas kerjanya akan meningkat. Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Famika, 2022), ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru (Aprida et al., 2020), ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Rohma Nur, 2023), terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru (Santiari et al., 2020), terdapat kontribusi yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Ningrat et al., 2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru (Dongoran & Batubara, 2021), motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru (Agustina et al., 2020), motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Hayati et al., 2020), terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru (Ihwani et al., 2021), terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru (Nurfadilah & Farihah, 2021), motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Rachmawati & Kaluge, 2020), terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru (Putra & Negara, 2021), ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru (Suparti et al., 2024), motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Wajdi & Perkasa, 2022), motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru (Wijayanto et al., 2021), terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru (Fauzyah, 2020), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mulyono, 2025).

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Nurhayati dalam (Jaliah; Fitria Happy; Martha, 2020) kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan sesuatu. Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang ditetapkan. Dalam arti luas seni untuk mempengaruhi perilaku manusia baik perseorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan beberapa karakteristik individu yang mendorong individu lain untuk mencapai tujuan sebagaimana menurut Berocci dalam (Rizki et al., 2021), “Leadership is the combination of characteristics or personality traits in an individual that person to inspire others to achieve goals that, without leader’s motivation would not normally be accomplished”. Leadership effectiveness depend on the relationship among leaders, followers, and the circumstances involved. Berdasarkan uraian tersebut, ada beberapa hal berkaitan dengan kepemimpinan, yaitu: 1) mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan organisasi, 2) memotivasi bawahan untuk mau melakukan pekerjaannya dengan baik, 3) mengartikulasikan visi dan nilai dengan baik, 4) mampu memobilisasi sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan, 5) memberikan arah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Budianto dan Komalasari (2016) menjelaskan bahwa kualitas kepemimpinan akan lebih memberikan daya pengaruh bila ditunjang oleh kecakapan, keterampilan, dan kemampuan dalam menangani berbagai hal. Pada umumnya, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitasnya naik dan semua tugas dilaksanakan

dengan efektif maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedang apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya tidak efektif dalam jangka waktu tertentu maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Menurut Mulyadi dalam (Faturahman, 2018) mengemukakan kepemimpinan adalah dimensi hubungan sosial dalam organisasi dalam rangka memberikan pengaruh antar individu atau kelompok melalui interaksi sosial, mengidentifikasi kepemimpinan. Menurut Sagala dalam (Syahril, 2019) menyatakan kepemimpinan adalah hubungan antara seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai yang diinginkan pemimpin. Sedangkan Wirawan dalam Syaiful Sagala mengemukakan kepemimpinan adalah sebagai proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan sebagainya dari pengikut untuk merealisasikan visi.

Menurut Robbins dalam (Vadhillah, 2016) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sedangkan Kotter dalam (Supriatna, 2023) menyatakan kepemimpinan adalah seperangkat proses yang terutama ditujukan untuk menciptakan organisasi atau menyesuaikannya terhadap keadaan-keadaan yang jauh berubah.

Kepemimpinan adalah kemampuan mengerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan melalui keberanian mengambil keputusan tentang kegiatan yang harus dilakukan. Definisi kepemimpinan dari Northouse dalam (Nursalim et al., 2023) adalah proses di mana individu mempengaruhi individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah untuk mengerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan menciptakan motivasi kerja yang tinggi pada guru, dan motivasi inilah yang akan diwujudkan guru dalam bentuk kinerja yang berkualitas. Oleh karena itu kualitas kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu utama keberhasilan sekolah dan peningkatan mutu pendidikan.

Hal ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kinerja guru yang optimal sangat bergantung pada peran strategis kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi di sekolah (Syahlan Nizammuddin & Septiana Jaelani, 2025), gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja guru (Ariya Agustin & M Bambang Purwanto, 2023), gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Kholis, 2022), kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Imansyah et al., 2020), ada pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru (Aprida et al., 2020), kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru (Kaiman et al., 2020), terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Darmawan, 2019), terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru (Sulfemi, 2020), gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru (Azis & Suwatno, 2019), terdapat kontribusi yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru (Prasisca Devi & Wiyasa, 2021), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Witopo et al., 2025).

Kinerja Guru

Kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas karena merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai tingkat produktivitas organisasi yang tinggi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para pimpinan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali kalau sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering pimpinan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Mathis dan Jackson dalam (Sobari et al., 2023), mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain, termasuk: kualitas keluaran, kuantitas keluaran, jangka waktu keluaran, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Banyak para ahli yang mengemukakan tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Rivai dalam (Lestari, 2019), kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang didefinisikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, dan pendidikan menengah (Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1). Standar Nasional Pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala (UU No. 20 tahun 2003 pasal 35 ayat 1). Jadi ini menegaskan bahwa tenaga kependidikan termasuk guru, perlu memiliki standar kinerja yang seharusnya tampak saat yang bersangkutan menunaikan tugasnya. Menurut Amran (Nurdin, 2004: 139) mengatakan bahwa untuk mengembangkan profesional diperlukan: 1) Knowledge, 2) Ability, 3) Skill, 4) Attitude, 5) Habibat. Pengetahuan adalah sesuatu yang didapat dari membaca dan pengalaman, sedangkan ilmu pengetahuan adalah pengetahuan yang didapat dengan jalan keterangan.

Untuk mengetahui apakah tugas, tanggung jawab dan wewenang guru sudah dilaksanakan atau belum maka perlu adanya penilaian objektif terhadap kinerja. Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Standar kinerja guru secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru, yaitu: 1) menyusun rencana pembelajaran; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) menilai prestasi belajar; 4) melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; 5) memahami landasan kependidikan; 6) memahami kebijakan pendidikan; 7) memahami tingkat perkembangan siswa; 8) memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; 9) menerapkan kerja sama dalam pekerjaan; 10) memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; 11) menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan 12) mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004: 7).

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori (Sugiyono, 2012). Berdasarkan uraian kajian teori di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

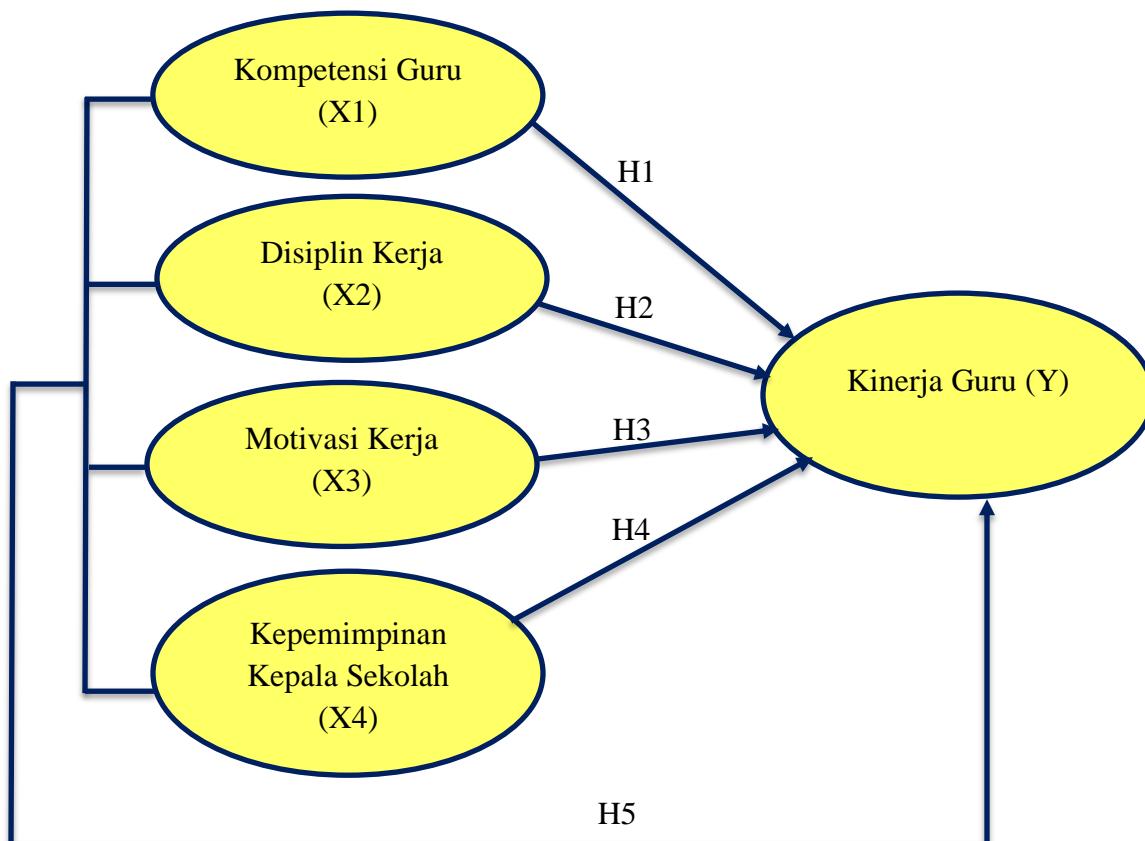
H3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H4: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

H5: Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Guru.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir pada dasarnya adalah kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel independen atau variabel bebas (*Independent variable*) dengan variabel terikat (*Dependent variable*) bertujuan untuk mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah pada penelitian ini adalah variabel bebas, sedangkan kinerja sebagai variabel terikat, kerangka pemikiran penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

METODOLOGI

Rancangan Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengambil populasi di Sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Jumlah guru 15 orang, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu sampel yang diambil sejumlah populasi yaitu 15 orang guru SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dengan demikian teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2020) mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2020).

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020), dalam penelitian kuantitatif, terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian yaitu kualitas *instrument* penelitian dan kualitas pengumpulan data (Sugiyono, 2020). Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Mulyono, 2025). Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data dan menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2020). Hal-hal yang perlu dikemukakan dalam teknik analisis data adalah jenis analisis data, teknik statistik, rumus, kriteria pengujian hipotesis, dan kemukakan pula apabila menggunakan program komputer untuk mengelola data. Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F. Teknik analisis data ini dilakukan setelah data-data yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini terkumpul, analisis data ini juga dimaksud untuk memperoleh gambaran atau tafsiran jawaban atas variabel-variabel yang diteliti berdasarkan data yang telah dikumpulkan terkait dengan rumusan masalah dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,514 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reliabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Data
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		15
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3,95523403
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,224
	<i>Positive</i>	,113
	<i>Negative</i>	-,224
<i>Test Statistic</i>		,224
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,041 ^c
<i>Exact Sig. (2-tailed)</i>		,380
<i>Point Probability</i>		,000

a. *Test distribution is Normal.*
 b. *Calculated from data.*
 c. *Lilliefors Significance Correction.*

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel 1, *Test of Normality* di atas, nilai *p-value* statistic kinerja pegawai uji *Kolmogorov-Smirnov* yang tertera pada *Exact Sig. (2-tailed)* adalah 0,380 (>0,05), sehingga hipotesis nol diterima. Hal tersebut berarti bahwa data kinerja guru mengikuti fungsi distribusi normal.

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
 Coefficients^a**

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		<i>Collinearity Statistics</i>		
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	15,910	11,944		1,332	,212		
	<i>Kompetensi_Guru</i>	-,430	,266	-,513	-1,613	,138	,301	3,325
	<i>Disiplin_Kerja</i>	1,525	,506	,892	3,016	,013	,348	2,874
	<i>Motivasi_Kerja</i>	-,339	,491	-,209	-,692	,505	,332	3,009
	<i>Kepemimpinan_Kepala_Sekolah</i>	,859	,407	,683	2,110	,061	,290	3,443

a. *Dependent Variable: Kinerja_Guru*

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel 2, *Test of Multicollinearity* di atas menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu X1, X2, X3, dan X4 memiliki *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada gejala multikolinearitas dalam model regresi ini.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Nonparametric Correlations (Correlations)

			Kompetensi_Guru	Disiplin_Kerja	Motivasi_Kerja	Inan_Kepala_Sekolah	Unstandar_dized
			Correlation Coefficient				
			Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,020
Spearman's rho	Kompetensi_Guru	N		15	15	15	15
		Correlation Coefficient		,842**	1,000	,643**	,515*
		Sig. (2-tailed)		,000	.	,010	,049
	Disiplin_Kerja	N		15	15	15	15
		Correlation Coefficient		,842**	,000	,643**	,515*
		Sig. (2-tailed)		,000	.	,010	,319
	Motivasi_Kerja	N		15	15	15	15
		Correlation Coefficient		,800**	,643**	1,000	,692**
		Sig. (2-tailed)		,000	,010	.	,004
	Kepemimpinan_Kepala_Sekolah	N		15	15	15	15
		Correlation Coefficient		,592*	,515*	,692**	1,000
		Sig. (2-tailed)		,020	,049	,004	.
	Unstandardized Residual	N		15	15	15	15
		Correlation Coefficient		,270	,276	,293	,290
		Sig. (2-tailed)		,330	,319	,289	.
		N		15	15	15	15

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel 3, *Nonparametric Correlations* di atas digunakan untuk menguji heteroskedastisitas dengan *Spearman Rho*, nilai *Sig (2-tailed)* Kompetensi Guru (X1) adalah 0,330 > 0,05, nilai *Sig (2-tailed)* Disiplin Kerja (X2) adalah 0,319 > 0,05, nilai *Sig (2-tailed)* Motivasi Kerja (X3) adalah 0,289 > 0,05, nilai *Sig (2-tailed)* Kepemimpinan Kepala Sekolah (X4) adalah 0,294 > 0,05. Hal tersebut berarti bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Standardized Coefficients</i>		
			<i>Coefficients</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>
1 (Constant)	14,768	10,088			,174
<i>Kompetensi_Guru</i>	,830	,312		1,148	2,662
<i>Disiplin_Kerja</i>	2,013	,515		1,177	3,906
<i>Motivasi_Kerja</i>	1,139	,484		,703	2,357
<i>Kepemimpinan_Kepala_Sekolah</i>	,103	,245		,090	,419

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Dasar pengambil keputusan untuk uji t adalah:

- Jika nilai *sig* < 0,05, atau *t_{hitung}* > *t_{tabel}* maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- Jika nilai *sig* > 0,05, atau *t_{hitung}* < *t_{tabel}* maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n-k-1) = t (0,025:10) = 2,228$$

Berdasarkan tabel 4 di atas, hasil uji olahan data SPSS regresi linier berganda dapat dibuat penjelasan keterangan pengujian hipotesis:

1. Hipotesis 1

Diperoleh nilai *t_{hitung}* (2,662) > *t_{tabel}* (2,228) dan *Sig.* 0,024 < 0,05, maka dapat disimpulkan Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Ha diterima dan H0 ditolak.

2. Hipotesis 2

Diperoleh nilai *t_{hitung}* (3,906) > *t_{tabel}* (2,228) dan *Sig.* 0,003 < 0,05, maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Ha diterima dan H0 ditolak.

3. Hipotesis 3

Diperoleh nilai *t_{hitung}* (2,357) > *t_{tabel}* (2,228) dan *Sig.* 0,040 < 0,05, maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Ha diterima dan H0 ditolak.

4. Hipotesis 4

Diperoleh nilai *t_{hitung}* (0,419) < *t_{tabel}* (2,228) dan *Sig.* 0,684 > 0,05, maka dapat disimpulkan Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, Ha ditolak dan H0 diterima.

Tabel 5. Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	431,998	4	107,999	7,514	,005 ^b
	Residual	143,736	10	14,374		
	Total	575,733	14			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kompetensi_Guru, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja,
Kepemimpinan_Kepala_Sekolah

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5, hasil uji F menunjukkan hasil Sig. 0,005 < 0,05 dan nilai F_{hitung} 7,514 > F_{tabel} 3,36 dapat dikatakan bahwa model regresi yang diestimasi layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t_{hitung} (2,662) > t_{tabel} (2,228) dan Sig. 0,024 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi kompetensi yang dimiliki para guru maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elfrida et al., bahwa kompetensi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Elfrida et al., 2020), dan juga Mukhtar & MD bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru (Mukhtar & MD, 2020).

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t_{hitung} (3,906) > t_{tabel} (2,228) dan Sig. 0,003 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi disiplin maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryadi bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Suryadi, 2020), juga oleh Pala'langan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Pala'langan, 2021).

3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t_{hitung} (2,357) > t_{tabel} (2,228) dan Sig. 0,040 < 0,05. Adanya angka positif dan signifikan tersebut dapat diidentifikasi jika semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki para guru maka akan berpengaruh semakin meningkatnya kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto et al., bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru (Wijayanto et al., 2021), juga Fauzan bahwa terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru (Fauzyah, 2020),

didukung oleh Mulyono bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Mulyono, 2025).

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t_{hitung} ($0,419$) < t_{tabel} ($2,228$) dan $Sig.$ $0,684 > 0,05$. Kecilnya angka t_{hitung} dan signifikansi tersebut dapat diidentifikasi jika semakin rendah tingkat kepemimpinan kepala sekolah maka tidak berpengaruh pada kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahma & Dewi, 2023) bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

5. Pengaruh Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.

Persamaan regresi ini memiliki arti bahwa apabila kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan. Selanjutnya dari hasil analisis korelasi terhadap pasangan data dari keempat variabel tersebut menghasilkan korelasi nilai F_{hitung} sebesar $F= 7,514$ dan $Adjusted R Square$ koefisien determinasi (r^2) sebesar $0,650$. Hal ini berarti bahwa kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dan simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 65%.

Kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja guru cukup besar. Di mana, keempat variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap kinerja guru sedangkan 35% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Secara simultan, Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di sekolah SMPN 20 Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah diuraikan di atas, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kompetensi guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari dalam diri sendiri, yaitu upaya meningkatkan

kinerja dan profesinya.

2. Agar menumbuhkan sikap disiplin dalam bekerja maka dibutuhkan kesadaran diri sendiri terhadap tanggung jawab dan tugasnya sebagai seorang guru, selain dari faktor tempat bekerja.
3. Untuk meningkatkan motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor luar saja, tetapi yang lebih penting adalah yang berasal dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik), yaitu upaya meningkatkan kinerja dan profesinya.
4. Kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Artinya guru harus meningkatkan profesionalisme dan komitmennya secara mandiri, serta melibatkan diri dalam proses evaluasi kinerja dan pengembangan diri melalui pelatihan (*training*).
5. Demi terwujudnya visi misi lembaga sekolah yang optimal maka kinerja guru sangat menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, yaitu sekolah. Oleh karena itu, perlu ditingkatkan lagi dalam hal kompetensi guru, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah.
6. Dalam penelitian ini tentunya masih banyak kekurangan dan keterbatasan, dengan keterbatasan pada penelitian ini maka disarankan pada penelitian selanjutnya untuk lebih mendalam lagi dalam menggali permasalahan dan analisis data.

REFERENSI

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Ahmad, A. K., & Walid, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Guru dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Matematika. *Al-Irsyad Journal of Mathematics Education*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.58917/ijme.v1i1.12>
- Ana Sichatul Fitria, & Limgiani Limgiani. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *Journal of Student Research*, 2(4), 141–155. <https://doi.org/10.55606/jsr.v2i4.3163>
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 160–164. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.16>
- Ariya Agustin & M Bambang Purwanto. (2023). *TERHADAP KINERJA GURU SMA bekerja , termasuk di dalamnya adalah budaya organisasi yang terbentuk . Sebagai makhluk kepemimpinan , yaitu cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau*. 1, 55–64.
- Arlita, S. E., Ahyani, N., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Attractive : Innovative Education Journal*, 2(3), 8. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.70>
- Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>

- Azulaidin, A., & Rosmika, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Juripol*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11119>
- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256.
- Dongoran, A. T., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh Iklim Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i1.7110>
- Elfrida, D., Santosa, H., & Soefijanto, T. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. *Tadbir : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 4(1), 53. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v4i1.1358>
- Famika, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 5(2), 290–298. <https://doi.org/10.31539/alignment.v5i2.4551>
- Faturahman, B. (2018). KEPEMIMPINAN DALAM BUDAYA ORGANISASI. *MADANI Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1), 1–11.
- Fauzyah, N. (2020). MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Volume 1 Nomor 1 September 2020. *MUNTAZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(September), 44–54.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi*, July, 121–124.
- Handoko, Tri; Waluyo, H. (2017). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Ihwani, N., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2021). Pengaruh Sertifikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Cahaya Pendidikan*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.33373/chypend.v7i1.2797>
- Imansyah, M., Arafat, Y., & Wardiah, D. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan partisipasi komite sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Muara Enim. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 135–143.
- Immah, F., Sukidin, S., & Kartini, T. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 01 Kalisat Tahun Pelajaran 2018/2019. *JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 14(1), 253. <https://doi.org/10.19184/jpe.v14i1.12493>
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 619–637. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3934>

- Jaliah; Fitria Happy; Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2), 146–153.
- Kadek, N., & Oktaviani, W. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 294–302.
- Kaiman, Arafat, Y., & Mulyadi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengawasan Pengawas Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 283–289.
- Kholid, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Edukasi: Journal of Educational Research*, 2(2), 669–676. <https://doi.org/10.57032/edukasi.v2i2.137>
- Lestari, I. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMADI WIJAYA SIDOARJO. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 37–43.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.13899>
- Mulyono, D. (2025). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, PELATIHAN, KEPUASAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI KEPULAUAN RIAU. *Jurnal Dimensi*, 14(1), 22–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.33373/dms.v14i1.7333>
- Muslimin Muslimin. (2020). Program Penilaian Kinerja Guru dan Uji Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 193–200. <http://dx.doi.org/10.4321/ijemar.v4i1.4384>
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Stos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan.... *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia* /, 11(1), 54–63.
- Nugraheni, A. S., & Rahmayanti, R. (2016). The Effect of Work Discipline on Teacher Performance at MI Al Islam Tempel and MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(November), 277–294. <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/download/1219/1113>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., Anshori, M. I., Ekonomi, F., Manajemen, P., & Madura, U. T. (2023). *Kepemimpinan Pendekatan Sifat Dalam Organisasi*. 1(3).
- Pakpahan, G. E., Nababan, S., Simanjuntak, J., & Sudirman, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sma swasta sultan agung pematangsiantar. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 131–138. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>

- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(2), 223–231. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Paulus. (2025). Motivasi Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) (Study Kasus pada KSP Tepian Taduh). *FOKUS: Publikasi Ilmiah untuk Mahasiswa, Staf Pengajaran Alumni Universitas Kapuas Sintang*, 23(2), 395–403.
- Prasisca Devi, I. A. G. D., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Profesi Guru*, 4(2), 278–287. <https://doi.org/10.23887/jippg.v4i2.32814>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2012). *Statistik Untuk Penelitian.pdf* (pp. 1–370).
- Putra, I. W. A., & Negara, I. G. A. O. (2021). *Kontribusi Kompetensi Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SD*. 5, 95–104.
- Rabukit Damanik. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan*, 5(2), 1–8.
- Rachman, A., Fauzi, A., Permatasari, S. M., & Darwis, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Guru Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Smk Swasta Kota Bekasi. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 623–632. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.345>
- Rachmawati, L., & Kaluge, L. (2020). Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan IPS*, 14(1), 1–6. <https://doi.org/10.21067/jppi.v14i1.4764>
- Rahma, S., & Dewi, K. (2023). *SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada UPT SMA Negeri Sekota Palopo*. 6(2), 150–161.
- Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). Hubungan Antara Kompetensi Guru Dan Budaya Sekolah Dengan Kinerja Guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 10. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v5i1.19001>
- Rizki, M., Mubarok, A., & Imron, M. (2021). *THE LEADERSHIP STYLE OF KIAI MANSHUR IN A RELIGION-BASED*. 01(2), 93–108.
- Rohma Nur, K. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, vol.6. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Rohman, H. (2020). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Kelas*, 1(2), 92–102. <https://ejurnalunma.ac.id/index.php/madinasaki>
- Santiari, L. P., Arya Sunu, I. G. K., & Rihendra Dantes, K. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3149>
- Setyanti, E. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Guru yang Bersertifikasi. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 60–77. <https://doi.org/10.52220/skip.v1i1.38>

- Sobari, M. I., Nilasari, B. M., & Nisfiannoor, M. (2023). *The Effect Of Organizational Culture And Organizational Commitment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable In Al- Fida Foundation*. 11(2), 1591–1602.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulfemi, W. B. (2020). Pengaruh Rasa Percaya Diri Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 157–179. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i2.557>
- Suparti, S., Riyanto, Y., Sholeh, M., Hariyati, N., & Karwanto, K. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 3385–3395. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1064>
- Supriatna, U. (2023). *Pengembangan tata kelola madrasah berbasis pesantren*.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Susilowati, Y. H., Sudrajat, A., & Padillah, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Supervisi Akademik terhadap Kinerja Guru SDN di Kecamatan Pamulang. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 4(2), 256–262. <https://doi.org/10.30605/jsgp.4.2.2021.510>
- Syahlan Nizammuddin, M. R., & Septiana Jaelani, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 5(1), 112–120. <https://doi.org/10.59141/cerdika.v5i1.2428>
- Syahril, S. (2019). TEORI -TEORI KEPEMIMPINAN. *RI' AYAH*, 4(2), 208–215.
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Vadhillah, S. T. (2016). KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PT ENERGI SEJAHTERA MAS DUMAI. *JMKSP : Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 1(2), 54–64.
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA:Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 3950–3963. <http://ojs.kalbis.ac.id/index.php/kalbisiana/article/view/1638>
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63.
- Witopo, B., Ratnasari, S. L., & Patiro, S. P. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Etos Kerja, Karakteristik Individu, Serta Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Dimensi*, 14(1), 77–87. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>
- Wiwin Setianingsih, M. A. K. (2018). Pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(20), 313–320.
- Zuraida, L., Ariani, I. D., & Lestari, R. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 34–42. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.681>