

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau)

Hamidah¹, Supardi²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang

Email: hamidahmidah478@gmail.com

ABSTRAK : Kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari kegiatan yang dilakukan guru dalam tugas pokok dan fungsinya dalam realisasi yang konkrit. Guru harus mempunyai kinerja yang baik agar kegiatan pembelajaran berjalan maksimal, oleh karena itu perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SDN 46 dan SDN 47 Mandau dengan tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis; 1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja; 2) pengaruh kompetensi guru terhadap motivasi kerja; 3) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru; 4) pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 5) pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja guru; 6) pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan 7) pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Sampel penelitian ini adalah guru SDN 46 dan SDN 47 Mandau yang berjumlah 41 guru, pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner, observasi dan berkas penelitian. Alat analisis data dilakukan dengan menggunakan model Structural Equation Modeling (SEM) dan pengolahannya menggunakan paket program SmartPLS, serta pengujian hipotesis dilakukan pada alpha 5%. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa: 1) gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru; 2) kompetensi guru terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; 3) motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru; 4) gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja guru; 5) kompetensi belum terbukti memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru; 6) terbukti terdapat pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja dan 7) terbukti terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

Kata Kunci : Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

***ABSTRACT** : Teacher performance is teaching achievement resulting from activities carried out by teachers in their main duties and functions in concrete realization. Teachers must have good performance so that learning activities run optimally, therefore it is necessary to pay attention to the factors that influence the teacher's performance. This research was conducted at SDN 46 and SDN 47 Mandau with the aim of this research being to find out and analyze; 1) the influence of the principal's leadership style on work motivation; 2) the influence of teacher competence on work motivation; 3) the influence of work motivation on teacher performance; 4) the direct influence of the principal's leadership style on teacher performance; 5) direct influence of competence on teacher performance; 6) the indirect influence of the principal's leadership style on teacher performance through work motivation and 7) the indirect influence of teacher competence on teacher performance through work motivation.*

The sample for this research was teachers at SDN 46 and SDN 47 Mandau, totaling 41 teachers, sampling was carried out by census. This research uses primary data and secondary data obtained

by distributing questionnaires, observations and research files. Data analysis tools were carried out using the Structural Equation Modeling (SEM) model and processing used the SmartPLS program package, and hypothesis testing was carried out at an alpha of 5%. The results of this research prove that: 1) the principal's leadership style has been proven to have a significant effect on teacher work motivation; 2) teacher competency is proven to have a significant effect on work motivation; 3) work motivation has been proven to have a significant effect on teacher performance; 4) the principal's leadership style is proven to have a direct influence on teacher performance; 5) competence has not been proven to have a significant direct influence on teacher performance; 6) it is proven that there is an indirect influence of the principal's leadership style on teacher performance through work motivation and 7) it is proven that there is an indirect influence of teacher competence on teacher performance through work motivation.

Keywords: Performance, Leadership Style, Competency, Motivation

A. PENDAHULUAN

Pemenuhan kualitas sumber daya manusia sebagai modal pembangunan dilakukan melalui tahap-tahap yang berkesinambungan pada sistem pendidikan yang bermutu, melalui pendidikan formal, informal bahkan non formal, berawal dari pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi. Kinerja guru mencakup seluruh kegiatan profesional selaku guru dan tugas pengembangan diri individu guru. Kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, evaluasi proses dan tindak lanjut merupakan serangkaian aktivitas pembelajaran yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Mulyasa (2018) menyebutkan bahwa kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya.

Penelitian ini dilakukan di SD Negeri 46 dan SD Negeri 47 Mandau, dimana jumlah guru pada SDN 46 Mandau sebanyak 41 orang dengan kepala sekolah Yuliarni. Kemudian di SDN 47 Mandau memiliki guru 15 orang dibawah kepemimpinan Hamidah. Dalam menjalankan aktivitasnya, pihak manajemen sekolah menuntut adanya kinerja guru yang optimal. Namun dalam realiasinya, kinerja guru masih belum optimal, hal ini terlihat dari perolehan nilai dari hasil belajar siswa yang masih rendah. Berikut dapat dilihat rekapitulasi prolehan nilai siswa untuk tiga mata pelajaran yaitu:

Tabel 1: Perolehan Nilai Hasil Ujian SD Negeri 46 dan SD Negeri 47 Mandau Periode 2018-2022

| No | Tahun | SD Negeri 46 | | | SD Negeri 47 | | |
|----|-------|--------------|-------|--------|--------------|-------|-------|
| | | B.Indo | MTK | IPA | A. Indo | MTK | IPA |
| 1 | 2018 | 70.01 | 61.39 | 69.61 | 69.65 | 60.26 | 65.79 |
| 2 | 2019 | 70.01 | 66.36 | 62.36 | 70.09 | 65.49 | 68.41 |
| 3 | 2020 | 69.16 | 63.36 | 70.36 | 71.14 | 62.72 | 73.64 |
| 4 | 2021 | 69.37 | 65.21 | 75.06 | 69.29 | 64.21 | 71.79 |
| 5 | 2022 | 76.06 | 70.33 | 76.021 | 75.60 | 69.68 | 75.01 |

Sumber: SD Negeri 46 dan SD Negeri 47 Mandau

Dari Tabel 1 terlihat bahwa perolehan nilai ujian pada tiap mata pelajaran yang diujikan belum menggapai sasaran SKL yaitu perolehan angka 75. Hal ini diprediksi bahwa kinerja guru dalam proses pendidikan masih belum maksimal serta belum menampilkan kinerja yang diharapkan. Bagi Supardi (2014) untuk memperhitungkan kinerja guru di sekolah dilihat dari tiga aspek utama: keahlian profesional, keahlian sosial serta keahlian personal. Kaitan kepala sekolah dan guru sebagai sosok pemimpin dan terpimpin melalui perspektif saling menunjang guna peningkatan kinerja. Aspek yang patut diduga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan data hasil supervisi sekolah Tahun 2021/2022 jenjang

SD Negeri di Kecamatan Mandau ditemukan 70% guru masih memakai silabus serta Rencana Pelaksanaan Pembelajaran atau dikenal dengan istilah RPP standar tanpa pengembangan, 65% guru membuat media pembelajaran kurang kreatif, serta 40% guru belum melakukan analisis hasil penilaian.

Hal ini juga menggambarkan masih belum baiknya kinerja guru di sekolah tersebut. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa guru di SDN 46 dan SDN 47 Mandau, terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah, maka diketahui bahwa kepala sekolah di kedua sekolah ini masih belum mampu melaksakan fungsinya secara optimal. Terkesan kepala sekolah berbuat dan bertindak tidak dapat mengayomi para majlis guru. Seperti kepala sekolah yang sibuk dengan urusan diluar sekolah, kepala sekolah yang tidak memberikan teguran kepada guru yang tidak mematuhi peraturan dan lainnya. Hal ini di duga menjadi salah satu penyebab masih rendahnya motivasi kerja dan kinerja guru di SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Hasil penelitian Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, dan Agung Yuniarianto (2020) menemukan bahwa semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah juga mampu meningkatkan motivasi kerja guru, dan motivasi kerja akan berkontribusi pada kinerja guru. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan terhadap kinerja guru dan mempunyai motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan dengan kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan maka semakin baik motivasi kerja dan kinerja juga akan semakin meningkat.

Faktor kedua yang dianggap mempengaruhi kinerja guru adalah kompetensi yang dimiliki guru. Salah satu indikator dari kompetensi adalah tingkat pendidikan guru. Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui bahwa guru di SD Negeri 47 Mandau memiliki pendidikan Strata Satu. Dari segi pendidikan, berarti kompetensi guru sudah memadai. Namun, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang di SDN 46 dan SDN 47 Mandau terkait dengan tingkat pendidikan guru, maka diketahui bahwa banyak guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya, misalnya guru PAI mengajar matematika. Hasil penelitian RA. Zubaida (2016) menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMPN Kota Palembang maka perlu lebih meningkatkan kompetensi guru. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMPN Kota Palembang, faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang paling besar. Faktor yang tidak kalah menarik untuk diperhatikan adalah motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan pada saat pra survey di SDN 46 dan SDN 47 Mandau, dijumpai bahwa ada guru yang masih datang terlambat, guru yang tidak disiplin dalam menjalankan tugas, guru yang tidak siap dengan perangkat pembelajarannya dan lain sebagainya. Hal ini mengindikasikan bahwa guru memiliki motivasi kerja yang rendah, dan ini diduga akan berdampak pada hasil kerja atau kinerja guru tersebut. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah;

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja guru
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru
4. Bagaimana pengaruh langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
5. Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru
6. Bagaimana pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja
7. Bagaimana pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja.

B. KAJIAN TEORI

Menurut Kartono dan Kartini (2014) menyebutkan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir), dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Menurut Syafaruddin (2011) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memperoleh tindakan dengan dan melalui orang lain dengan kepercayaan dan kerjasama. Menurut Soewardji Lazaruth (2012),

kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.

Menurut Terry dalam Syafaruddin (2011) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan itu timbul dari sejumlah faktor yang berhubungan dan kompleks sifatnya yaitu: (1) pemimpin, (2) yang dipimpin, (3) organisasi yang bersangkutan, (4) nilai sosial kondisi ekonomi dan politik (situasi lainnya). Sebagai pemimpin pendidikan, maka kepala sekolah adalah tergolong pemimpin resmi (*formal leader*) atau pemimpin sebagai kedudukan (*status leader*). Kepemimpinana kepala sekolah berarti proses membina hubungan timbal balik antara pemimpin dengan yang dipimpin dengan mengandalkan kemampuan komunikasi interpersonal sehingga terjalin saling pengertian dan kerjasama antar personil.

Kepmendiknas No. 045/U/2002 menyebutkan kompetensi sebagai: Seperangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan tertentu. Jadi kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang berwujud tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai agen pembelajaran (Farida, 2012). Charles dalam Mulyasa (2018) mengemukakan bahwa *Comptency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition*. Kompetensi dasar (*based competency*) ditentukan oleh tingkat kepekaannya dari bobot potensi dan kecenderungan yang dimilikinya. Kemampuan dasar tersebut tidak lain adalah kompetensi guru. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme. (Luluk, 2014).

Kompetensi guru merupakan unsur penting dalam yang harus dimiliki guru untuk melaksanakan tugas belajar mengajar di sekolah. Proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah tidak akan dapat berjalan dengan baik jika seorang guru tidak memiliki kemampuan yang baik. Peningkatan kualitas dan kompetensi guru menjadi tugas penting yang harus dapat diwujudkan oleh sekolah agar keberlangsungan proses pembelajaran berjalan dengan lancar dan baik. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang timbul dari dalam diri individu untuk menggerakkan atau melakukan suatu kegiatan sehingga atau tingkah laku untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seseorang dalam bekerjapun membutuhkan motivasi yang disebut dengan motivasi kerja. Motivasi kerja yang tinggi dapat membuat seseorang lebih giat dan rajin dalam bekerja. Motivasi kerja menurut Hamzah (2014), merupakan dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

Guru sebagai pengemban tugas untuk menghasilkan pesertadidik yang berkualitas perlu memiliki motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja akan selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi setiap guru berbeda-beda, hal ini dapat dilihat dari banyaknya kegiatan yang diikuti baik di sekolah maupun luar sekolah dan prestasi yang telah dicapainya. Guru yang aktif mencerminkan bahwa guru tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kualitas diri. Menurut Mangkunegara (2017) mengutakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan bawahan

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2010), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan suatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang

lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja dan, kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja.

Menurut Lamatenggo (2011) mengatakan bahwa kinerja guru akan menjadi optimal bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, fasilitas kerja, guru, karyawan, maupun anak didik. Menurut Pidarta dalam Lamatenggo (2011) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya yaitu kepemimpinan kepala sekolah, fasilitas kerja, harapan-harapan, dan kepercayaan personalia sekolah. Guru sangat mungkin dalam menjalankan profesinya bertentangan dengan hati nuraninya, karena guru paham bagaimana harus menjalankan profesinya namun karena tidak sesuai dengan kehendak pemberi petunjuk atau komando maka cara-cara para guru tidak dapat diwujudkan dalam tindakan nyata. Guru selalu di intervensi, tidak adanya kemandirian atau otonomi itulah yang mematikan profesi guru dari sebagai pendidik menjadi pemberi instruksi atau penatar, bahkan sebagai penatar guru juga tidak memiliki otonomi sama sekali, selain itu ruang gerak guru selalu dikontrol melalui keharusan membuat Satuan Pelajaran (SP), padahal seorang guru yang telah memiliki pengalaman mengajar di atas lima tahun sebetulnya telah menemukan pola belajarnya sendiri.

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel moderating telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebekumnya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Dini Dwiyani dan Alit Sarino (2018), menemukan bahwa gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan demikian kinerja guru dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah dan motivasi kerja guru.

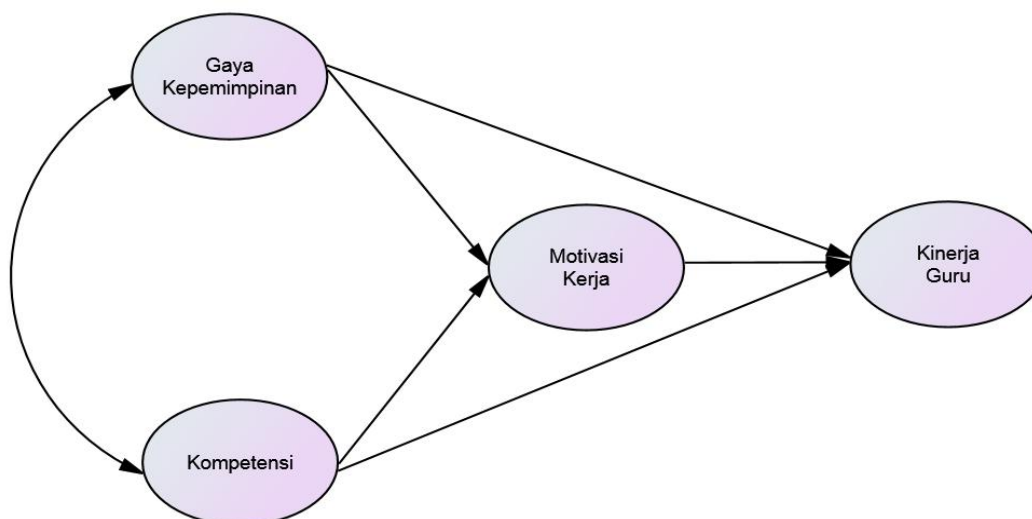
Penelitian RA. Zubaida (2016) menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru SMPN Kota Palembang maka perlu lebih meningkatkan kompetensi guru. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru SMPN Kota Palembang, faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang paling besar. Penelitian Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, dan Agung Yuniarianto (2020), kepemimpinan kepala sekolah telah menerapkan strategi yang jelas dan realistis, peduli terhadap anggota, memiliki kemampuan untuk memotivasi, menjaga kekompakan tim, menghargai perbedaan dan keyakinan anggota. Guru yang diteliti memiliki motivasi kerja yang baik, dicerminkan terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Guru juga memiliki kinerja yang baik ditunjukkan dari terpenuhinya target kinerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan taat asas. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin kuat kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru, kepemimpinan kepala sekolah juga mampu meningkatkan motivasi kerja guru, dan motivasi kerja akan berkontribusi pada kinerja guru.

Dengan demikian hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Diduga gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.
3. Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
4. Diduga gaya kepemimpinan kepala sekolah secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
5. Diduga kompetensi guru secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
6. Diduga gaya kepemimpinan kepala sekolah secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja
7. Diduga kompetensi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja

Adapun model penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1: Model Penelitian



C. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada yaitu SDN 46 dan SD N47 Mandau. Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yang akan dimulai pada Bulan Mei-Agustus 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SDN 46 dan SDN 47 Mandau berjumlah 41 orang. Selanjutnya sampel merupakan bagian mewakili jumlah populasi (Sugiyono, 2017). Metode penentuan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel total dengan menggunakan teknik sensus jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel berjumlah 41 orang. Data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner, wawancara, observasi, dan file riset.

Model penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model struktur berjenjang dan untuk menguji hipotesis yang diajukan digunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) yang dioperasikan melalui program Smart PLS Versi 3.00. Spesifikasi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + \epsilon_2$$

Keterangan :

Y_1 = Motivasi Kerja; Y_2 = Kinerja Guru; X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi; β_1 - β_5 = Koefisien Regresi

Pendekatan PLS didasarkan pada pergeseran analisis dari pengukuran estimasi parameter model menjadi pengukuran model prediksi yang relevan. Tahap pertama menghasilkan penduga bobot (*weight estimate*), tahap kedua menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Pada dua tahap pertama proses iterasi dilakukan dengan pendekatan devuasu (penyimpangan) dari nilai meas (rata-rata). Pada tahap ketiga, estimasi bida didasarkan pada matriks data asli atau hasil penduga bobot dan koefisien jalur pada tahap kedua, tujuannya untuk menghitung dan lokasi parameter (Ghazali, 2006).

Kriteria penilaian model PLS yang digunakan oleh Chin 1998 dalam Ghazali (2006).

Tabel 2: Kriteria Penilaian PLS

| Kriteria | Penjelasan |
|---------------------------------------|--|
| Evaluasi Model Struktural | |
| R ² untuk variabel endogen | Hasil R ² sebesar 0.67, 0.33 dan 0.19 untuk variabel endogen dalam model struktural mengidentifikasi bahwa moder “baik” , “moderat” |

| | |
|---|---|
| | dan “lemah”. |
| Estimasi koefisien jalur | Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> . |
| F ² untuk effect size | Nilai f ² sebesar 0.2, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural |
| Evaluasi model pengukuran reflective | |
| <i>Loading factor</i> | Nilai loading factor 0.70 |
| <i>Composite Reliability</i> | <i>Composite reliability</i> mengukur internal consistency dan nilainya harus diatas 0.60 |
| <i>Average Variances Extracted</i> | Nilai <i>Average Variances Extracted</i> (AVE) harus diatas 0.5 |
| <i>Validitas Deskriminan</i> | Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada nilai korelasi antar variabel laten. |
| <i>Cross loading</i> | Merupakan ukuran lain dari validitas diskriminan. Diharapkan disetiap blok indikator memiliki loading lebih tinggi untuk setiap variabel laten yang diukur di bandingkan dengan indikator untuk laten variabel lainnya. |
| Evaluasi Model Pengukuran Formatif | |
| <i>Signifikansi nilai weight</i> | Nilai estimasi untuk model pengukuran formatif harus signifikan. Tingkat signifikansi dinilai dengan prosedur <i>bootstrapping</i> |
| <i>Multikolinieritas</i> | Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai <i>variance inflation factor</i> (VIF) dapat digunakan untuk mengukui hal ini. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikolinieritas. |

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel yang diteliti, diketahui bahwa semua instrumen dari variabel yang diteliti yaitu variabel gaya kepemimpinan, kompetensi guru, motivasi kerja dan variabel kinerja guru memiliki instrumen yang valid, karena nilai *loading factor* dari seluruh instrumen diatas 0.7, dan nilai AVE dari semua lebih besar dari 0.5. Selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Pengujian realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Cronbach’s Alpha* (CA) dan nilai *Composite Reliability* (CR). Hasil penegujian reliabilitas dapat dilihat pada Tebel 3

Tabel 3: Hasil Pengujian Reliabilitas

| Construct | CA | CR | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------|-------|-------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,955 | 0,979 | 0,888 | | | |
| Kinerja | 0,867 | 0,879 | 0,640 | 0,774 | | |
| Kompetensi | 0,848 | 0,874 | 0,553 | 0,500 | 0,791 | |
| Motivasi | 0,788 | 0,788 | 0,494 | 0,688 | 0,537 | 0,738 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen masing-masing variabel dalam menentukan variabel yang diteliti. Semua intrumen memiliki nilai CA dan CR berada diatas 0.7. Maka dapat dikatakan bahwa semua instrumen yang digunakan untuk menilai dan mengukur variabel yang diteliti sudah reliabel atau handal. Tahapan analisis selanjutnya adalah melakukan pengujian model PLS-SEM, apakah model yang digunakan sudah layak atau tidak digunakan sebagai alat analisis atau pengujian hipotesis. Hasil pengolahan data untuk pengujian model fit dapat dilihat pada Tabel 4

Tabel 4: Hasil Pengujian Model Fit

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.071 | 0.081 |
| d_ ULS | 3.430 | 3.430 |
| d_ G | 2.446 | 2.446 |
| Chi-Square | 403.677 | 403.677 |
| NFI | 0.586 | 0.586 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari Tabel 4 dapat dilihat hasil pengujian model fit dimana nilai *Standardized Root Mean Square* (SRMR) diperoleh sebesar 0,071. Nilai ini lebih rendah dari 0,1. Berarti nilai SRMR lebih rendah dari 0,1 atau $0,071 < 0,1$. Hasil ini menjelaskan bahwa model atau alat analisa data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini sudah sesuai atau sudah fit. Selanjutnya perlu diperhatikan koefisien determinasi (*R-squared*), hasil pengolahan data, maka diperoleh nilai *R-square* dari model penelitian ini, seperti Tabel 5 dan Gambar 2

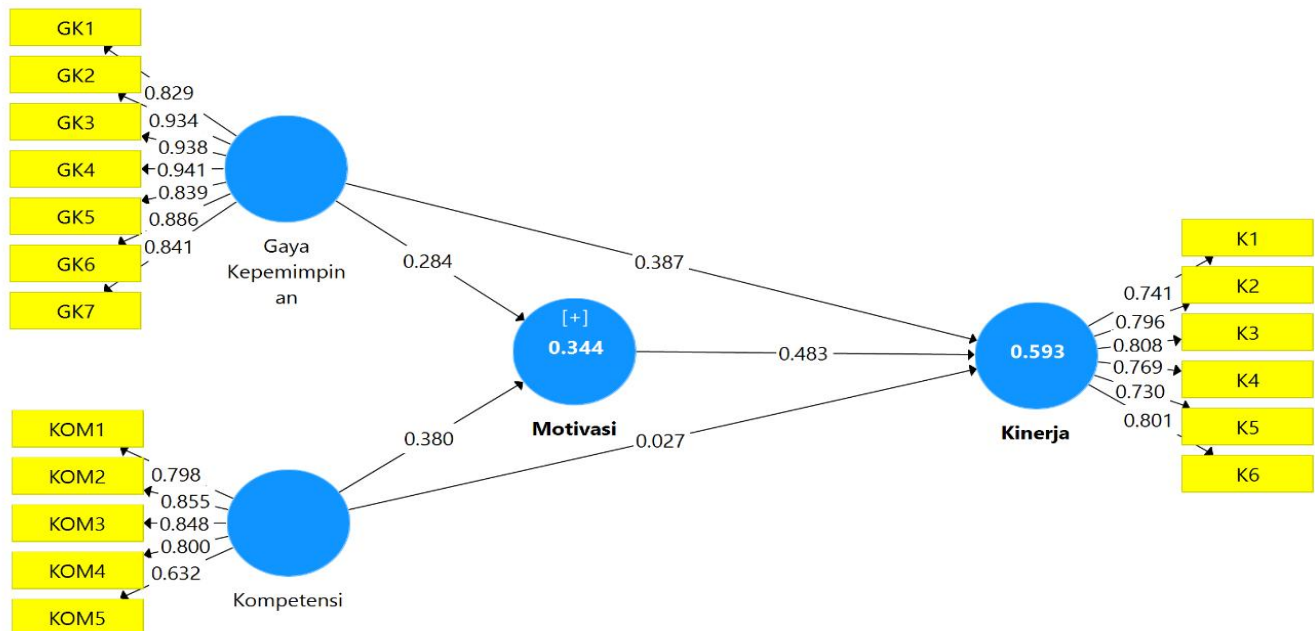
Tabel 5: Koefisien Determinasi (R^2)

| | R Square | R Square Adjusted |
|----------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.593 | 0.560 |
| Motivasi | 0.344 | 0.310 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Selanjutnya dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *R-Square* dapat dilihat pada Gambar 2

Gambar 2: Koefisien Determinasi (*R-Square*)



Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dari dan Tabel 5 dan Gambar 2 dapat dilihat nilai *R-square* dari jalur ke variabel dependen motivasi kerja sebesar 0,344, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi

guru mampu menjelaskan variabel dependen yaitu motivasi kerja sebesar 34.4%, sedangkan sisanya selebihnya 65.6% lagi ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Kemudian nilai *R-square* untuk jalur variabel dependen kinerja diperoleh hasil sebesar 0,593, artinya variabel gaya kepemimpinan, kompetensi guru dan motivasi kerja mampu menjelaskan perubahan kinerja guru hanya sebesar 59.3% dan sisanya sebesar 40.7% lagi ditentukan oleh variabel lain di luar model. Setelah model alat analisa dinyatakan layak untuk digunakan sebagai alat analisis pada penelitian ini, maka tahapan selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis, serta hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6: Hasil Pengujian Hipotesis

| Hipotesis | | Pengaruh Langsung | Pengaruh tidak-Langsung | Kesimpulan |
|----------------|--|-------------------|-------------------------|------------------|
| H1 | Gaya Kepemimpinan -> Motivasi | 0.284 (0.035) | - | Signifikan |
| H2 | Kompetensi -> Motivasi | 0.380 (0.004) | - | Signifikan |
| H3 | Motivasi -> Kinerja | 0.483 (0.000) | - | Signifikan |
| H4 | Gaya Kepemimpinan -> Kinerja | 0.387 (0.005) | - | Signifikan |
| H5 | Kompetensi -> Kinerja | 0.027 (0.807) | - | Tidak-Signifikan |
| H6 | Gaya Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja | - | 0.137 (0.042) | Signifikan |
| H7 | Kompetensi -> Motivasi -> Kinerja | - | 0.183 (0.039) | Signifikan |
| R ² | | 0.344 | 0.593 | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pembahasan terhadap hasil pengujian hipotesis diuraikan sebagai berikut;

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja

Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau sudah baik namun belum optimal. Hal ini tergambar dari nilai skor rata-rata tanggapan responden yang diperoleh sebesar 3.61 dari delapan instrumen penilaian gaya kepemimpinan. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi ada pada item ke-2, yaitu kepala sekolah dalam pembagian tugas selalu mempertimbangkan kelayakan dan kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya. Kemudian nilai skor rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada item ke-6, dengan nilai skor rata-rata sebesar 3.46 yaitu kepala sekolah selalu menjalin komunikasi dua arah dengan para majlis guru. Berdasarkan hal tersebut maka diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah pada SDN 46 dan SDN 47 Mandari sudah baik, serta perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi kerja guru dan sebaliknya. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan efektif jika sesuai dengan apa yang diinginkan dan di harapkan oleh para majlis guru. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memang benar merupakan faktor penentu baik atau tidaknya motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukiyanto dan Tsalitsatul Maulidah (2020) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aulia Reski Novianti Alnisyar, dkk (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi”. Penelitiannya menyimpulkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan

antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi di SMA Negeri SeKecamatan Tamalate Kota Makassar.

2. Pengaruh Kompetensi Guru Sekolah Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Ini dibuktikan dari hasil uji t dimana nilai p-value t hitung lebih rendah dari alpha. Kondisi ini dapat dijelaskan, jika kompetensi guru meningkat maka motivasi kerja juga akan meningkat dan begitu juga sebaliknya. Artinya, hasil penelitian ini membuktikan bahwa memang benar kompetensi guru dapat menjadi faktor penentu baik atau tidaknya motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Guru yang memiliki kompetensi yang baik, ditunjukkan baiknya kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah di SDN 46 dan SDN 47 Mandau sudah melakukan berbagai upaya untuk peningkatan kompetensi guru. Beberapa kegiatan tersebut diantaranya memberikan kesempatan kepada semua guru untuk mengikuti berbagai pelatihan dan *workshop* yang relevan dengan bidang studi masing-masing guru, serta mengaktifkan guru untuk mengikuti dan bergabung di kelompok-kelompok guru seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kegiatan Guru (KKG) dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh RA. Zubaidah (2016), yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota”. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang. Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu lebih meningkatkan kompetensi guru. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja guru, faktor kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang paling besar.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal kinerja guru dapat ditentukan oleh motivasi kerja guru, yaitu terkait dengan motivasi yang dimiliki oleh masing-masing guru saat memilih profesi sebagai guru. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Jika motivasi membawa ke arah positif, maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan. Namun, jika menghasilkan ke arah negatif, maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karweti (2010) yang menunjukkan besarnya hubungan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja guru SLB di Kabupaten Subang, lebih lanjut, hasil penelitian ini mendukung temuan Ardiana (2017) bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun. Hal ini disebabkan tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga kinerja guru akuntansi semakin meningkat.

Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk terus belajar akan dapat meningkatkan kinerja guru karena akan bertambah semangatnya dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemandu proses pembelajaran yang baik. Kemampuan seorang guru pastinya dapat meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan tidak akan mencapai hasil yang optimal tanpa guru yang bermutu. Artinya, tanpa guru yang berkualitas dan profesional, harapan agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan akan sulit terpenuhi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru khususnya sekolah dasar. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin baik kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya maka semakin baik pula kinerja seorang guru. Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja

guru pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Hal ini sejalan dengan pandangan Umar (2015) bahwa pelatihan merupakan suatu proses yang meliputi serangkaian upaya yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada guru yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan kinerja guru dalam suatu organisasi. Dengan kata lain pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hipotesis ke empat dalam penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hasil pengolahan data menunjukkan koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 0.387 dengan nilai p-value t-hitung sebesar 0.005. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan pada alpha 5%, dengan demikian nilai p-value lebih rendah dari alpha yaitu $0.005 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis ke empat dalam penelitian ini diterima pada tingkat keyakinan 95%. Hal ini menjelaskan bahwa jika diasumsikan terjadi perubahan pada gaya kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru juga akan mengalami perubahan sebesar 0.387 satuan dengan arah perubahan yang searah dan begitu juga sebaliknya. Ini memberikan arti bahwa memang benar gaya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu baik atau tidaknya kinerja guru

5. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian ini tidak mampu membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Artinya, baik atau buruknya kinerja guru pada kedua sekolah ini tidak ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh guru tersebut, jadi kompetensi dalam penelitian ini tidak menjadi faktor yang penting dalam penentuan kinerja guru di SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja guru. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi guru yang disusun atas dimensi pedagogik, professional, social dan kepribadian tidak selamanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja yang dibentuk oleh dimensi motivasi, etos kerja, lingkungan kerja dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Annisa Nur Islamia (2021), hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) kompetensi guru tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (3) *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Retno Resawati dan Irena Larashati (2016), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan kompensasi terhadap kinerja guru sebesar sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Afiah Mukhtar dan Luqman Md (2020), hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di Kota Makassar, ini menunjukkan bahwa kompetensi berupa pedagogik, kepribadian, sosial, dan kompetensi profesional memberikan pengaruh pada kinerja guru serta mendukung dalam peningkatan kinerja guru SMA di Kota Makassar.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan model SEM dan dengan memanfaatkan program SmartPLS, maka diketahui nilai P-Value thitung sebesar 0.042, dimana nilai ini lebih rendah dari alpha yaitu $0.042 < 0.05$. Hasil ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Artinya jika penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah semakin baik, maka motivasi kerja akan semakin meningkat, sebagai dampaknya kinerja guru juga akan semakin meningkat. Dengan demikian motivasi kerja guru dapat berperan sebagai variabel antara atau variabel moderasi dalam penelitian ini, yaitu

motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh RA. Zubaida (2016), yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang.

7. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan model SEM dan pengolahan data yang dilakukan dengan paket program SmartPLS, dimana nilai p-value t hitung dari persamaan tersebut diperoleh sebesar 0.039, nilai ini lebih rendah dari alpha yaitu $0.039 < 0.05$. Ini memberikan arti jika terjadi peningkatan kompetensi guru maka motivasi kerja guru akan meningkat dan ini berimplikasi pada peningkatan kinerja guru pada SDN 46 dan SDN 47 Mandau. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru dapat berperan sebagai variabel moderasi, sehingga variabel motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SDN 46 dan SDN 47 Mandau.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh RA. Zubaida (2016), yang menyimpulkan bahwa 1) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (2) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri Kota Palembang, (3) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (4) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (5) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri kota Palembang, (6) Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang, (7) Terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMP Negeri Kota Palembang.

E. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah;

1. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, karena nilai p-value t hitung lebih rendah dari alpha.
2. Variabel kompetensi guru terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, karena nilai p-value t hitung lebih rendah dari alpha
3. Variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai p-value t hitung lebih rendah dari alpha
4. Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai p-value t hitung lebih rendah dari alpha.
5. Variabel kompetensi guru tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, karena nilai p-value t hitung lebih besar dari alpha.
6. Variabel motivasi kerja terbukti berperan sebagai moderating pada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
7. Variabel motivasi kerja terbukti berperan sebagai moderating pada hubungan antara kompetensi guru terhadap kinerja guru.

F. REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Evaluasi kinerja SDM*, Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Alwi, Syafaruddin, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Penerbit BPFE, Yogyakarta
- Afiah Mukhtar dan Luqman MD, 2020, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Di Kota Makassar*, Jurnal Idaarah, Vol. IV, No. 1, Juni
- Annisa Nur Islam, 2021, *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Penelitian Pada SMA Negeri Di Kab. Sanggau Di Masa Pandemi Covid-19)*, <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmf/article/view/48872>
- Aulia Reski Novianti Alnisyar, dkk, 2022, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi, Edustudent: Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pengembangan Pembelajaran*, Vol 1 No. 4 Juli, Hal 280-287, p-ISSN: 2808-358X and e-ISSN: 2809-0632
- A. Tabrani Rusyan, 2010, *Pendidikan Budi Pekerti*, Penerbit PT Cuti Media Cipta Nusantara, Jakarta
- Dini Dwiyani dan Alit Sarino, 2018, *Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Sebagai Determinan Kinerja Guru*, Jurnal Manajerial, Vol. 3 No.4 Januari
- E. Mulyasa, 2018, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Farida Sarimaya, 2012, *Sertifikasi Guru*, Penerbit Yrama Widya, Bandung
- Ghozali, Imam. 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ke-4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hamzah B. Uno, 2014, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Kartono dan Kartini, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Karweti, Engkay. 2010. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SLB di Kabupaten Subang*. Jurnal Penelitian Pendidikan, 11 (2) 77-89
- Lamatenggo, 2011, *Kinerja Guru: Korelasi antara Persepsi Guru TERHADAP PERILAKU Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gorontalo*. Tesis. Universitas Negeri Jakarta
- Lazaruth. Soewadji, 2012, *Kepala Sekolah dan Tanggung jawabnya*, Penerbit Kanisius, Yogyakarta
- Luluk Atirotu Zahroh, 2014, *Peningkatan Profesionalisme Guru Raudhatul Athfal, Tulungagung*, Jurnal Ta'alum Vol. 2, No. 1
- Mohammad Bahrul Ulum, Endi Sarwoko, dan Agung Yuniarianto, 2020, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja*, JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan Vol. 3, No 4 Desember
- RA. Zubaida, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di Smp Negeri Kota Palembang*, Jurnal Ecoment Global, Vol. 1 No.2
- Retno Resawati dan Irena Larashati, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 10, No. 2
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sukiyanto dan Tsalitsatul Maulidah, 2020, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Guru Dan Karyawan*, JPE: Jurnal Pendidikan Edutama, Vol. 7 No. 1 Januari

Supardi. 2014, *Kinerja Guru*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
Titin Eka Ardiana, 2017, *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun*, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, Vol. 17, No. 02, Januari.