

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Martia Bhakti Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Arini Endrawati¹, Adi Wibowo Noor Fikri^{2*}, dan Christophorus Indra Wahyu³

^{1,2,3} Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia

ariniendrawati@gmail.com, adi.noor@dsn.ubhara.ac.id, indrahatibie@gmail.com

Corresponden Author : Adi Wibowo Noor Fikri adi.noor@dsn.ubhara.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

Received : 06, Jan

Revised : 18, Jan

Accepted: 14, Feb

©2025 The Author(s): This is an open-access article distributed under the termsof the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinann Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Martia Bhakti Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMA Martia Bhakti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Populasi penelitian adalah 40 guru di SMA Martia Bhakti Bekasi, dan teknik total sampling digunakan sebagai metode pengambilan sampel. Hasil penelitian ini adalah : Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja guru. Motivasi kerja juga terbukti memediasi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja guru melalui optimalisasi kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang optimal.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan faktor utama dalam pengembangan sumber daya manusia. Kepemimpinan sangatlah penting sebagai pemberi kekuatan yang mendorong, memberi inspirasi, dan membimbing perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Fauzi et al., 2023). Kepala sekolah memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi guru (Mulyasa, 2022). Kepala sekolah tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi bersedia untuk memimpin dan beradaptasi dengan kesulitan yang akan membawa sekolah menuju pencapaian yang diharapkan. Lingkungan kerja adalah suasana dan tempat, dapat berupa fisik dan non fisik yang berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Aini et al., 2023). Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk lingkungan kerja, motivasi,

dan kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru yang baik berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif.

Berdasarkan wawancara dengan guru dan siswa di SMA Martia Bhakti, ditemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memberikan dampak terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Motivasi merupakan unsur yang mempengaruhi dan mendorong perilaku individu, atau keinginan untuk melakukan sesuatu aktivitas yang diinginkan oleh upaya yang kuat atau lemah (Zubaidah et al., 2024). Guru yang mendapat motivasi atau tujuan akan lebih semangat melakukan pekerjaan dan memberi kekuatan untuk bekerja lebih tekun.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Guru

Kinerja guru didefinisikan sebagai pencapaian tugas dan tanggung jawab dalam jangka waktu tertentu (Rorimpandey, 2020). Guru yang berkinerja baik dalam mencapai kualitas pembelajaran yang tinggi dan kualitas optimal untuk murid (Devitha et al., 2021). Kinerja guru adalah hasil dari upaya yang mereka lakukan dan diwakili dalam pengetahuan, kemampuan, nilai, dan sikap saat menjalankan tanggung jawab dan perannya, yang ditunjukkan oleh perilaku, prestasi dan penampilannya. Indikator utamanya meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi (Muspawi, 2021).

Kinerja guru ditunjukkan melalui perilaku, prestasi, dan penampilan, merupakan hasil kerja keras guru dan tercermin dalam pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru saat melaksanakan tugas dan fungsinya.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan proses di mana seorang pemimpin membujuk, membimbing, menginspirasi, dan mengatur pengikutnya dengan cara tertentu sehingga dapat melakukan tugas dengan sukses dan ekonomis guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Sari & Hasanuddin, 2024).

Kepala sekolah yang efektif menunjukkan keterampilan manajemen yang kuat, membangun tim yang kolaboratif, dan menumbuhkan budaya keunggulan (Mulyasa, 2022). Kemampuan untuk memimpin kepala sekolah menentukan tujuan dan fungsi sistem pendidikan nasional yang direalisasikan. Keberhasilan di bidang pendidikan ditentukan oleh kepala sekolah, (Kadarsih et al., 2020). Kepala sekolah memainkan peran penting dalam penerapan manajemen pendidikan. Mereka memimpin, mengatur, dan mengarahkan kegiatan, mengelola sumber daya, menciptakan budaya sekolah yang positif, dan membuat rencana untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Indikator utamanya meliputi efektifitas belajar dan pembelajaran yang tinggi, kepemimpinan yang

kuat dan demokratis, mengelola tenaga kependidikan yang efektif dan profesional, tumbuhnya budaya mutu, *teamwork* yang cerdas, kompak dan dinamis (Mulyasa, 2022).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek fisik dan nonfisik yang memengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan (Nurlela et al., 2024). Faktor-faktor seperti fasilitas, sirkulasi udara, pencahayaan, dan hubungan interpersonal sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung. Lingkungan kerja yang produktif dan sehat dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan, dan memperkuat hubungan antara atasan dan bawahan. Indikator utamanya meliputi sarana dan prasarana, sirkulasi udara, pencahayaan ruang kerja, interaksi antar pegawai, suasana kerja (Hasi et al., 2020).

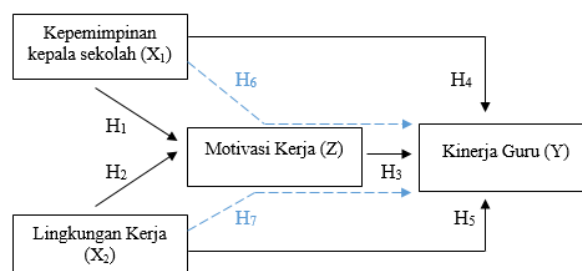
Tempat kerja yang produktif dan sehat dapat menginspirasi pekerja, meningkatkan kesejahteraan, dan memperkuat ikatan antara atasan atau bawahan. Oleh karena itu, agar karyawan dapat melakukan yang terbaik, manager harus memperhatikan dan memberikan suasana kerja yang positif.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja mendorong individu untuk mencapai tujuan mereka melalui upaya berkelanjutan (Zubaidah et al., 2024). Motivasi seseorang ditentukan oleh seberapa keras, dan gigih dalam bekerja untuk mencapai tujuannya (Wibisono et al., 2024). Motivasi seseorang memiliki dampak besar pada kinerja dan perilaku mereka. Kepala sekolah yang memiliki motivasi tinggi terdorong untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan dengan lebih banyak pengabdian pada profesinya, yang berdampak baik pada pencapaian tujuan pendidikan. Indikator utamanya meliputi dorongan dalam mencapai tujuan, rasa semangat pada pekerjaan, berjiwa kreatif dan memiliki inisiatif pada diri karyawan, bertanggung jawab (Laksono & Wilasittha, 2021).

Pencapaian tujuan pendidikan dipengaruhi secara positif oleh kepala sekolah yang bermotivasi tinggi yang terinspirasi untuk bekerja lebih keras, efektif, dan dengan dedikasi yang lebih besar pada pekerjaan mereka.

Berikut ini kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



HIPOTESIS

- H1** : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja guru di SMA Martia Bhakti
- H2** : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja guru di SMA Martia Bhakti
- H3** : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMA Martia Bhakti
- H4** : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti
- H5** : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti
- H6** : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja
- H7** : Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja

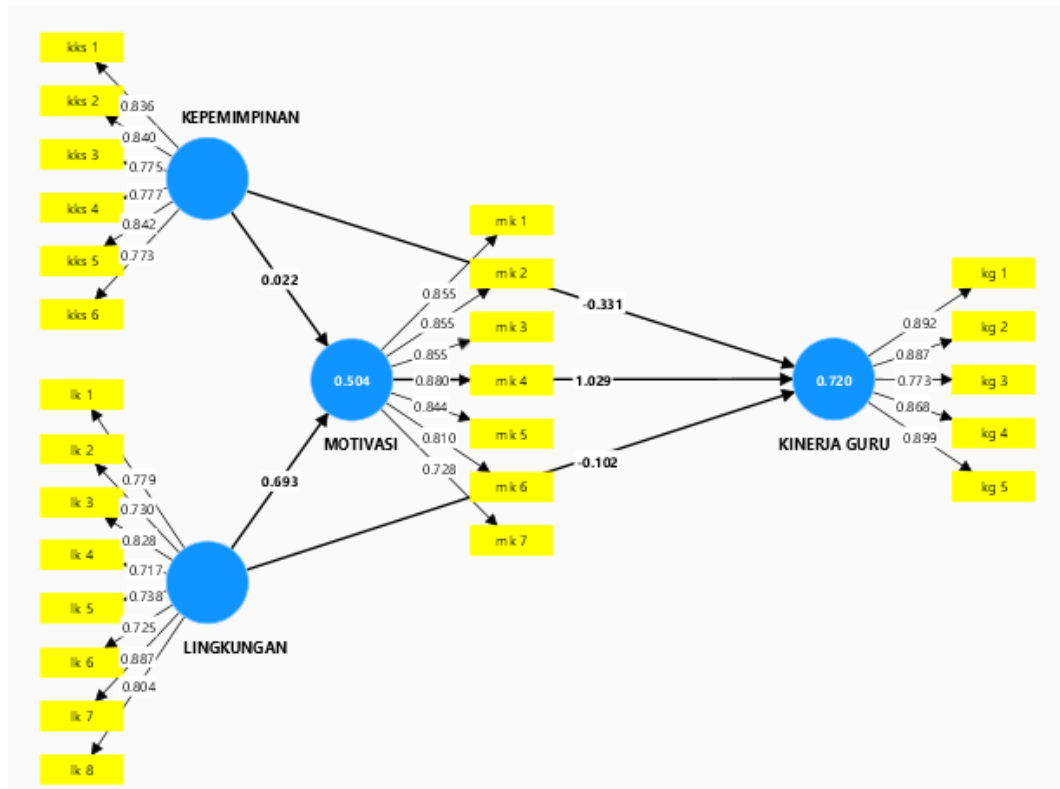
METODOLOGI

Penelitian kuantitatif ini meneliti hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja guru dengan menggunakan pendekatan berbasis survei. Penelitian ini melibatkan seluruh 40 guru di SMA Martia Bhakti Kota Bekasi sebagai sampel (total sampling). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring, sedangkan data sekunder bersumber dari jurnal dan buku akademik. *Structural Equation Modeling* (SEM) digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan.

HASIL PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan semua guru di SMA Martia Bhakti, kuisisioner dibagikan kepada 40 reponden. Responden untuk masing-masing variabel diuraikan dengan statistik deskripsi dibawah ini. Variabel Intervening (Mediasi) adalah Motivasi Kerja, Variabel Dependen (Terikat) adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah, Variabel Independen (Bebas) adalah Kinerja Guru.

Pengukuran *Outer Model*



Gambar *Outer Model*

Cronbach' Alpha dan Composite Reliability

Pada tahapan selanjutnya yaitu pengujian reliabilitas pengukur yang diujikan memiliki tingkat konsistensi yang baik. Nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach alpha* > 0,7 digunakan untuk menguji kendala *consistency reliability* (Syahrir et al., 2020). Tujuan penelitian ini adalah untuk menilai seberapa akurat dan konsisten konstruksi atau variabel yang bermasalah. Berikut ini adalah data *composite reliability* dan *cronbach' alpha* :

Variabel	<i>Cronbach' Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,894	0,918	Terpenuhi
Lingkungan Kerja (X2)	0,908	0,924	Terpenuhi
Kinerja Guru (Y)	0,915	0,937	Terpenuhi
Motivasi Kerja (Z)	0,926	0,941	Terpenuhi

Berdasarkan tabel yang diuji di atas, perhitungan nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* mengungkapkan bahwa semua variabel atau konstruk yang diteliti memiliki nilai > 0,7 dari kriteria penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator tepat, dan konsisten untuk diukur, menghasilkan konstruksi atau variabel yang baik secara keseluruhan.

R-Square (R^2)

Langkah berikutnya dalam pengujian ini adalah menganalisis dan menghitung beberapa kntruksi Y endogen atau variabel yang signifikan, dapat dijelaskan dengan endogen atau variabel X berdasarkan hasil penelitian yang telah diselesaikan dengan menggunakan uji koefisien determinasi atau *R-square* (R^2).

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Guru	0,720	0,697
Motivasi Kerja	0,504	0,477

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R-Square dari variabel Kinerja Guru yaitu 0,720, hal tersebut menandakan bahwa variabel Kinerja Guru dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 72,0%. Maka ini dapat disimpulkan termasuk model moderat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan nilai sebesar 72% atau 0,720.

Selanjutnya yang kedua terdapat nilai R-square dari variabel motivasi kerja dengan nilai 0,504 atau sebesar 50,4% dengan nilai R-square adjusted 0,504, karena nilai R-square > 0,25 artinya variabel ini termasuk dalam dengan kriteria model moderat. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai 50,4% atau 0,504 lingkungan kerja dan kepemimpinan mempengaruhi variabel motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Path Coefficients atau Koefisien Jalur

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Kinerja Guru	-0.331	-0.344	0.137	2.413	0.016
Kepemimpinan -> Motivasi	0.022	0.024	0.196	0.113	0.910
Lingkungan -> Kinerja Guru	-0.102	-0.099	0.166	0.612	0.540
Lingkungan -> Motivasi	0.693	0.708	0.178	3.902	0.000
Motivasi -> Kinerja Guru	1.029	1.051	0.108	9.535	0.0

Berdasarkan tabel uji *path coefficients* atau koefisien jalur yang telah diolah dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan berpengaruh negatif signifikan kerana nilai $P < 0,05$ dan orginal sampel yang dihasilkan - 0,331 yang artinya kepemimpinan tidak menjadi faktor utama

- mempengaruhi motivasi. *T-statistic* 2,413 dan *P-value* 0,016 berpengaruh signifikan sehingga efek negatif dapat dianggap valid.
2. Kepemimpinan (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) dinyatakan tidak ada pengaruh signifikan karena nilai $P > 0,05$ dan original sampel yang dihasilkan 0,022 yang artinya kepemimpinan tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi. *T-statistic* 0,113 dan *P-value* 0,910 tidak berpengaruh signifikan.
 3. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan tidak berpengaruh signifikan karena nilai $P > 0,05$ dan original sampel yang dihasilkan - 0,102 yang artinya lingkungan kerja susah memadai, sehingga bukan menjadi variabel kritis. *T-statistic* 0,612 dan *P-value* 0,540 tidak berpengaruh signifikan. Berdasarkan tabel
 4. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) dinyatakan berpengaruh positif signifikan karena nilai $P < 0,05$ dan original sampel yang dihasilkan 0,693 yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. *T-value* 3,902 dan *P-value* 0,000 berpengaruh positif signifikan.
 5. Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) dinyatakan berpengaruh signifikan karena nilai $P < 0,005$ dan original sampel yang 1,029 yang artinya motivasi memiliki dampak terbesar terhadap kinerja guru. *T-value* 9,535 dan *P-value* 0,000 berpengaruh signifikan.

Analisis Mediasi

Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja Guru	0.023	0.032	0.210	0.109	0.913
Lingkungan -> Motivasi -> Kinerja Guru	0.714	0.742	0.202	3.525	0.0

Berdasarkan hasil uji pada tabel mediasi di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (Z) terhadap Kinerja Guru (Y) Karena nilai *P-value* 0,913 maka tidak ada pengaruh tidak langsung antara variabel Kepemimpinan (X1), terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi (Z) terbukti tidak signifikan dan tidak termediasi penuh. Dengan kata lain, hal itu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) tidak memediasi Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru (Y).
2. Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) dan Kinerja Guru (Y) memiliki nilai *P-value* 0,000. Maka, pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)

terbukti signifikan dan telah dinyatakan termediasi penuh. Dengan kata lain, hal itu menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) memediasi Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, akan dijelaskan pembahasan dari hasil uji hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja (H1)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Imelda et al., 2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak banyak dipengaruhi oleh pengaruh kepemimpinan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan karena pemimpin cenderung menggunakan motivasi ekstrinsik, dan memotivasi karyawan dengan cara menukar imbalan untuk pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (H2)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hasil tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrian & Romi, 2024) menjelaskan bahwa adanya lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan yang positif mempengaruhi motivasi kerja guru, peningkatan motivasi kerja didorong oleh lingkungan yang kondusif.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (H3)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siregar, 2021) menjelaskan bahwa adanya motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik berdampak terhadap kinerja guru, dengan faktor intrinsik memiliki dampak yang lebih substantif untuk mendukung meningkatkan kinerja guru.

4. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru (H4)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hasil tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Umami et al., 2020) menjelaskan bahwa pengaruh Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan yang baik dan suportif dapat memberikan kontribusi yang lebih terarah kepada para guru atau staf sekolah. Pemimpin kepala sekolah mempunyai tugas menggerakkan segala sumber yang digunakan secara maksimal demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya kinerja guru disekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi guru dan staf dalam melaksanakan tugasnya.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (H5)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data menunjukkan bahwa tidak ada hubungan substansial antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Hasil tersebut sesuai dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irfan et al., 2024) menjelaskan bahwa adanya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja guru secara signifikan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, melihat keadaan dilapangan yang menyebabkan tidak berpengaruh lingkungan kerja dikarekan lingkungan fisik dan non fisik kurang mendukung dan kurang memadai kegiatan belajar mengajar bukan salah satu penentu efektifitas guru.

6. Pengaruh Kepemimpinan Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (H6)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPls 4.0 dimana dalam *Specific Indirect Effect* membahas hubungan antara motivasi kerja dan kepemimpinan dan kinerja guru, motivasi kerja tidak dapat sepenuhnya mengurangi dampak kepemimpinan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norawati et al., 2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki efek tidak langsung yang signifikan pada kinerja guru melalui motivasi kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dilapangan dapat disimpulkan bahwa pemimpin tidak langsung mempengaruhi kinerja, karena efektivitas seorang guru tidak selalu ditentukan oleh tingkat kepemimpinannya.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru (H7)

Berdasarkan hasil uji dan analisis data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPls 4.0 dimana dalam *Specific Indirect Effect* membahas hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja, menyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat memediasi penuh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru secara signifikan. Hasil

penelitian tersebut berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh yang menyatakan bahwa adanya (Aini et al., 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja guru, lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru secara tidak langsung. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja guru karena lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru, dan motivasi yang tinggi mendorong guru untuk terlibat dengan antusias dan kreatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil menentukan keterkaitan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, dan kinerja guru di SMA Martia Bhakti. Berikut adalah kesimpulan utama dari penelitian ini :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengajar, jika mereka memiliki kepemimpinan yang baik, yang mencakup arahan yang jelas, penghargaan, dan bimbingan. Kepemimpinan yang kurang efektif, seperti aturan yang sering diubah tanpa komunikasi yang jelas, dapat menyebabkan guru merasa tidak dihargai dan kehilangan keinginan untuk bekerja.

2. Lingkungan kerja berpengaruh melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, seperti ruang kerja yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis, tidak cukup untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru

Penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, dan dukungan dari kepala sekolah dapat membantu guru yang sangat termotivasi. Guru yang sangat termotivasi juga cenderung lebih inovatif, kreatif, dan berdedikasi untuk mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., Idrus, A., & Denmar, D. (2023). The Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Democratic Leadership on Teacher Performance. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 643–652. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.742>
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Fauzi, A., Hasanuddin, Rizky, M., Abadi, I. C., Firyaa Salsabila5, & Nabila, R. A. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja

- Karyawan. ... Manajemen Dan ..., April.
<https://doi.org/10.38035/jmpd.v1i4.107>
- Febrian, F. A., & Romi, M. V. (2024). Model Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 340. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1619>
- Imelda, Imanuel Tarigan, & Syawaluddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Promosi Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 7(2), 30–39.
- Irfan, F. R., Hidayaty, M., Wanta, Epty, D., Manajemen, P. S., & Ekonomi, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Babakancikao Purwakarta. *Jurnal Kajian EkonoI & Bisnis Islam*, 5(11), 5157–5171. <https://doi.org/1047467/3lmal.v5i11.4865>
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Febriani, E. A. (2020). *Peran dan Tugas Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar*. 2(2), 194–201.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SAMACO. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1).
<https://doi.org/https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Mohamad Muspawi. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101–106.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>
- Mulyasa, H. . (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi aksara, 2002.
- Norawati, S., Yanti, K., Basem, Z., & Yusup, Y. (2024). The Influence of Leadership and Organizational Commitment on Teacher Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 12(2), 519–537. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v12i2.1213>
- Rorimpandey, H. . W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Book, 2020.
- Sari, R. P., & Hasanuddin. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Tinta Emas Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 312–324.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Sd Dan Smp Swasta Budi Murni 6 Medan. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 5(1), 70–82.
- Syahrir, Danial, Ulinda, E., & Yusuf, M. (2020). Aplikasi Metode SEM-PLS. In *PT. IPB Press*.
- Umami, S., Lian, B., & Missriani, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Disiplin Kerja. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1).

- <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3961>
- Wibisono, W., Wijayaningsih, R., & Handayani, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boneka Selaras Toys Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management(IJESM)*, 2(3), 2407-2416. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/220>
- Zubaidah, M., Fikri, A. W. N., & Putra, C. I. W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Grand Centerpoint Apartmen Tower C dan D. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management(IJESM)*, 2(3), 2790-2798. <https://doi.org/https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.321>