

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

(The Influence of Leadership and Work Motivation on Performance Teacher)

Apan¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IGI¹

apan@stie-igi.ac.id¹



Article Revision History:

Received on 6 Januari 2026

1st Revision on 8 Januari 2026

Accepted on 26 Januari 2026

Doi :

<https://doi.org/10.61597/jbe-ogzrp.v4i1.180>

Ciptaan disebarluaskan dibawah :



[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstract :

Objective : This study examines the influence of school leadership and work motivation on teacher performance, both individually and simultaneously, to determine the extent to which these organizational and psychological factors explain performance differences in educational institutions.

Methods : A quantitative descriptive approach was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 37 teachers and analyzed using statistical techniques to assess correlation, predictive relationships, data categorization, and instrument validity.

Research Results : The results indicate that school leadership contributes 44.1% to teacher performance, while work motivation contributes 24.1%. When analyzed jointly, both variables explain 68.2% of the variance in teacher performance. These findings demonstrate that teacher performance is not determined by a single factor, but rather by the combined and complementary effects of effective leadership and strong work motivation.

Keywords : School Leadership, Work Motivation, Teacher Performance, Educational Management, Quantitative Study

1. Pendahuluan

Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang merambah hampir semua lini kehidupan sangat berpengaruh pada perkembangan dunia pendidikan di Indonesia. Oleh karenanya diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menyikapi perkembangan iptek tersebut dengan baik dan benar.

Pemerintah Indonesia, baik melalui DPR, Kementrian Pendidikan Nasional serta Kementrian Agama, telah banyak melakukan upaya-upaya dan terobosan-terobosan dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan bagi warga nya. Diantaranya dengan memberlakukan Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen.

Selain dari itu, Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mengamanatkan bahwa :

1. Setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan
2. Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya
3. Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang
4. Negara memprioritaskan anggaran pendidikan minimal 20 % (Dua Puluh Persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional
5. Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia ([UUD Indonesia 1945](#)).

Salah satu amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia yang unggul merupakan persyaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun besar sumber daya alam, modal sarana

prasaran yang tersedia, pada akhirnya di tangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dengan kata lain, Suatu bangsa tidak mungkin akan dapat mencapai kemajuan di bidang apapun tanpa adanya sistem pendidikan yang baik yang dimiliki oleh bangsa tersebut.

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dan dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya harus memiliki Visi, Misi, Tujuan dan Fungsi. Untuk mengemban Misi, mewujudkan Visi, mencapai Tujuan, dan menjalankan Fungsinya sekolah memerlukan tenaga-tenaga yang profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber daya yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Meningkatnya prestasi di sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. *AlanTucker* dalam Syafarudin mengemukakan bahwa, "Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu" ([Wahjosumijoyo 2002](#)). Sementara Tabrani Rusyan berpendapat bahwa, "Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa" ([Mulyasa 2009](#)). Sementara menurut Mulyasa, Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator ([Mulyasa 2009](#)).

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Wahjosumijo mengemukakan bahwa kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan (Wahjosumijoyo 2002).

Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pimpinan dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

Kepribadian kepala sekolah sebagai *leader* akan tercermin dalam sifat-sifat: Jujur, Percaya diri, Tanggung jawab, Berani mengambil resiko dan keputusan, Berjiwa besar, Emosi yang stabil, dan teladan.

Implementasi kemampuan yang harus dimiliki kepala sekolah terwujud dalam pelaksanaan tugas-tugasnya antara lain menyusun perencanaan, mengorganisasikan kegiatan, mengarahkan kegiatan, mengkoordinasikan kegiatan, melaksanakan pengawasan, melakukan evaluasi terhadap kegiatan, menentukan kebijakan, mengadakan rapat, mengambil keputusan, mengatur pembelajaran dan mengadakan hubungan masyarakat. Selain itu tugas menyelenggarakan administrasi antara lain menyusun perencanaan, pengorganisasian, pengarahan keuangan, penyusunan kurikulum, penanganan kesiswaan, sarana prasarana, kepegawaian, dan lain-lain.

Melihat tugas kepala sekolah yang begitu banyak, maka seorang kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah bahkan suasana sekolah akan menjadi tidak kondusif.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru menurut Uben dan Hughes berupa penciptaan iklim sekolah yang dapat memacu atau menghambat efektifitas kerja guru. Sebagai pemimpin suatu instansi pendidikan, kepala sekolah harus menjadi motor penggerak bagi berjalannya proses pendidikan.

Kepala sekolah selalu berupaya mencurahkan kemampuannya dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Kemampuan yang harus dimiliki seorang

pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan pendelegasian wewenang.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru adalah motivasi kerja. Seorang guru dapat bekerja secara professional jika pada dirinya terdapat motivasi yang tinggi. Pegawai/guru yang memiliki motivasi yang tinggi biasanya akan melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat dan energik, karena ada motif-motif atau tujuan tertentu yang melatarbelakangi tindakan tersebut. Motif itulah yang menjadi faktor pendorong dan memberi kekuatan kepadanya, sehingga ia mau dan rela bekerja keras. Mangkunegara, mengutip hasil sebuah penelitian, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja/prestasi kerja. Artinya pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah ([Mangkunegara 2005](#)).

Pada sisi lain faktor disiplin dapat pula meningkatkan kinerja guru. Keith Davis menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat kaitannya dengan kinerja. Kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin kerja para guru. Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan prosentasi kehadiran, ketidakpatuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja dan apatis, tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses pembelajaran. Pada tahap inilah kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut untuk mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai ([Keith Davia 1995](#)).

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah memberikan pelayanan yang optimal kepada para siswa.

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”**.

2. Kajian Teori

2.1. Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja pegawai merupakan konsep sentral dalam kajian manajemen sumber daya manusia. Secara umum, para ahli memiliki pemahaman yang relatif serupa mengenai kinerja, meskipun dengan penekanan yang berbeda. Armstrong dan Baron, sebagaimana dikutip oleh Wibowo, menyatakan bahwa kinerja (*performance*) berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja tidak hanya mencerminkan output individu, tetapi juga memiliki keterkaitan yang kuat dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, tingkat kepuasan pengguna layanan, serta kontribusi ekonomi yang dihasilkan. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai indikator efektivitas individu dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi (Wibowo 2007).

2.2. Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan dalam dunia pendidikan tidak dapat dipisahkan dari konsep kepemimpinan secara umum. Kepemimpinan sering kali dipersamakan dengan manajemen, meskipun keduanya memiliki perbedaan mendasar. Miftah Toha menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas untuk memengaruhi orang lain agar dapat diarahkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan sekolah berperan penting dalam mengarahkan perilaku, membangun komitmen, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru untuk

menjalankan tugas secara optimal. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik (Toha 2003).

2.3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk bertindak dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi bersifat internal dan tidak terlihat secara langsung (*invisible*), namun memiliki peran penting dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku individu. Veithzal Rivai mengemukakan bahwa motivasi kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu arah perilaku, yang menunjukkan upaya individu dalam mencapai tujuan kerja, serta kekuatan perilaku, yang menggambarkan seberapa besar usaha yang dikeluarkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi pendidikan, motivasi kerja guru menjadi faktor psikologis yang menentukan kesungguhan, konsistensi, dan kualitas kinerja dalam menjalankan tugas profesionalnya (Rivai 2004).

3. Metodologi

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Pemilihan metode ini didasarkan pada keinginan peneliti untuk mendapatkan gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru, serta pengaruhnya baik langsung maupun tidak langsung dari variabel-variabel penelitian yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan kepala sekolah berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_1 .

- b. Motivasi kerja berfungsi sebagai variabel bebas (*independent variable*) yang selanjutnya diberi notasi X_2 .
- c. Kinerja guru berfungsi sebagai variabel terikat (*dependent variable*) yang selanjutnya diberi notasi Y

Dengan menggunakan metode deskriptif diharapkan akan diperoleh data yang hasilnya akan diolah dan dianalisis serta akhirnya ditarik sebuah kesimpulan. Kesimpulan yang dibuat akan berlaku bagi seluruh populasi yang menjadi obyek penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%). Artinya tingkat kepercayaan pengujiannya adalah 95 %.

4. Research Result

4.1. Hasil Analisis

4.1.1. Uji Normalitas Variabel Y

Uji normalitas variabel Y dilakukan dengan membandingkan nilai *Skewness Statistic* dengan *Standard Error Skewness*, menggunakan kriteria bahwa data berdistribusi normal apabila hasil perbandingan berada pada rentang -2 hingga $+2$. Hasil perhitungan menunjukkan nilai sebesar $-0,273$, yang berada dalam rentang tersebut. Dengan demikian, data variabel Y dinyatakan berdistribusi normal.

Uji normalitas variabel X juga dilakukan dengan metode yang sama dan menghasilkan nilai sebesar $1,62$, yang masih berada dalam rentang -2 hingga $+2$. Oleh karena itu, data variabel X juga dinyatakan normal.

4.1.2. Uji Korelasi dan Kontribusi Variabel

1. Korelasi antara Variabel X_1 dan Y

Hasil analisis korelasi Product Moment menunjukkan nilai koefisien korelasi $r = 0,801$ (dihitung menggunakan SPSS). Berdasarkan skala interpretasi, nilai ini termasuk dalam kategori korelasi tinggi ($0,800-1,000$). Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai 64,1%, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 64,1% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Korelasi antara Variabel X2 dan Y

Hasil pengujian korelasi antara motivasi kerja dan kinerja guru juga menunjukkan nilai $r = 0,801$, yang termasuk dalam kategori korelasi tinggi. Koefisien determinasi sebesar 64,1% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan sisa variasi dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.3. Analisis Regresi dan Uji Linearitas

Hasil analisis regresi menghasilkan persamaan :

$$Y=10,117+0,801X$$

Konstanta sebesar 10,117 menunjukkan nilai kinerja guru ketika variabel kepemimpinan bernilai nol, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,801 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,801 satuan.

Uji linearitas regresi menghasilkan nilai F hitung = 0,6505, lebih kecil dari F tabel = 2,3768, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel X dan Y berpola linier.

4.1.4. Pengujian Hipotesis

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai $r = 0,801 \neq 0$ dengan tingkat signifikansi $p = 0,000 (< 0,05)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F hitung = 66,940 dengan signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Uji t menunjukkan nilai t hitung = 8,182, lebih besar dari t tabel = 1,699, yang mengindikasikan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

4.1.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis, pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan angka korelasi $r = 0,801$. Angka tersebut berkategori korelasi tinggi, karena berada pada interval $0,800 - 1,00$. Artinya adalah, bahwa kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Begitu juga dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan angka korelasi $r = 0,801$. Angka tersebut berkategori korelasi tinggi, karena berada pada interval $0,800 - 1,00$. Artinya adalah, bahwa motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Adapun pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, ditunjukkan dengan angka korelasi $r = 0,801$. Angka tersebut berkategori korelasi tinggi, karena berada pada interval $0,800 - 1,00$. Artinya : bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru mempengaruhi kinerja guru secara signifikan.

Adapun besarnya pengaruh antara variabel X_1 terhadap variabel Y, dari hasil perhitungan SPSS, $R^2 \times 100\%$ atau $0,801^2 \times 100\% = 64,1\%$ sedangkan sisanya $35,9\%$ ditentukan oleh variabel lain. Angka tersebut berkategori cukup karena berada pada interval $60\% - 69\%$. Artinya kepemimpinan kepala sekolah cukup berpengaruh terhadap kinerja guru

Sedangkan besarnya pengaruh antara variabel X_2 terhadap variabel Y, dari hasil perhitungan SPSS, $R^2 \times 100\%$ atau $0,801^2 \times 100\% = 64,1\%$ sedangkan sisanya

35,9 % ditentukan oleh variabel lain. Angka tersebut berkategori cukup karena berada pada interval 60 % – 69 %. Artinya adalah motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja guru.

Begitu juga dengan besarnya pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y, dari hasil perhitungan SPSS, $R^2 \times 100\%$ atau $0,801^2 \times 100\% = 64,1\%$ sedangkan sisanya 35,9 % ditentukan oleh variabel lain. Angka tersebut berkategori cukup karena berada pada interval 60 % – 69 %. Artinya, Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, cukup berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja di dengan kinerja guru adalah tinggi dengan kata lain, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini terjadi dikarenakan, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja tersebut dapat dikendalikan, sehingga kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, cukup berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian dugaan sementara dalam penelitian ini terbukti dan hipotesis alternatif H_a (Ada pengaruh secara signifikan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y), diterima.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi dasar untuk dilakukan analisis korelasi dan regresi. Uji korelasi Pearson menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar $r = 0,801$, yang berada pada kategori hubungan tinggi. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja dengan kinerja guru.

Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 64,1%, sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa kedua variabel independen memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru.

Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa model regresi yang diperoleh adalah $Y = 10,117 + 0,801X$, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru secara positif. Uji linieritas dan uji ANOVA juga membuktikan bahwa model regresi bersifat linier dan layak digunakan untuk memprediksi kinerja guru.

Pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara keseluruhan, hasil penelitian membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, maka kinerja guru akan semakin meningkat. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai faktor strategis dalam upaya peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah.

6. Daftar Pustaka

- Davis, Keith. "Perilaku dalam Organisasi". Jakarta: *Erlangga*, (1995).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Bandung: *PT Remaja Rosdakarya*, (2005).
- Miftah, Toha. "Kepemimpinan dalam Manajemen". Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*, (2003).
- Mulyasa, E. "Menjadi Kepala Sekolah Profesional". Bandung: *PT Remaja Rosdakarya*, (2009).
- Rivai, Veithzal. "Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi". Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*, (2004).

Tabrani, R. "Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru". Cianjur: *CV Dinamika Karya*, (2000).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Wahjosumijo. "Kepemimpinan Kepala Sekolah". Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*, (2002).

Wibowo. "Manajemen Kinerja". Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*, (2007).