

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU SMP
NAWA KARTIKA KEDUNGBANTENG KABUPATEN TEGAL**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

MOCH. FACHRUDIN JUFRI

NIM. 50224049

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID
PEKALONGAN
2026**

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA GURU SMP
NAWA KARTIKA KEDUNGBANTENG KABUPATEN TEGAL**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd.)



Oleh:

MOCH. FACHRUDIN JUFRİ
NIM. 50224049

Pembimbing:

Dr. SLAMET UNTUNG, M.Ag
NIP. 19670421 199603 1 001

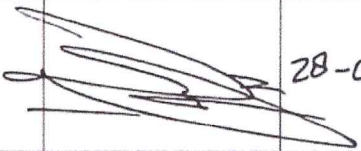
Dr. TAUFIQUR ROHMAN, M.Sy
NIP. 19821001 202321 1 016

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI K.H. ABDURRAHMAN WAHID
PEKALONGAN
2026**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : MOCH. FACHRUDIN JUFRI
NIM : 50224049
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : HUBUNGAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DAN MOTIVASI KERJA GURU DENGAN KINERJA
GURU SMP NAWA KARTIKA
KEDUNGBANTAENG KABUPATEN TEGAL

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian
Tesis program Magister.

Jabatan	Nama	Tanda tangan	Tanggal
Pembimbing 1	Dr. Slamet Untung, M.Ag. 196704211996031001		28-02-2026
Pembimbing 2	Dr. Taufiqur Rohman, M.Sy. 198210012023211016		28-02-2026

Pekalongan, 28 Februari 2026

Mengetahui:
a.n. Direktur
Ketua Program Studi
Magister Pendidikan Agama Islam



Prof. Dr. Abdul Khobir, M.Ag
NIP. 19720105 200003 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA

Jalan Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141
Telp. (0285) 412575 www.pps.uingusdur.ac.id email: pps@uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

“Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal” yang disusun oleh:

Nama : Moch. Fachrudin Jufri
NIM : 50224049
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 12 Maret 2026.

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag NIP. 197101151998031005		2/4 ²⁶
Sekretaris Sidang	Prof. Dr. H. Abdul Khobir, M.Ag NIP. 197201052000031002		2/4 ²⁶
Penguji Utama	Dr. M. Ali Ghufroon, M.Pd NIP. 198707232020121004		2/4 ²⁶
Penguji Anggota	Dr. Slamet Untung, M.Ag NIP. 196704211996031001		2/4 ²⁶



Mengetahui:
Ketua

Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag
NIP. 197101151998031005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 9 Maret 2026

Yang membuat pernyataan,



Moch. Fachrudin Jufri

NIM. 50224049

PEDOMAN TRANSLITERASI

Berdasarkan surat keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor : 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1998.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif		
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	sa'	Ś	s (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Z	Z	Zet
س	S	S	Es
ش	Sy	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	T	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (didas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
م	M	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	ha'	Ha	Ha
ء	hamzah	~	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan oleh *syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نزل = *nazzala*

بهنّ = *bihinna*

III. Vokal Pendek

Fathah (o` _) ditulis a, *kasrah* (o_) ditulis I, dan *dammah* (o _) ditulis u.

IV. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis i, bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda penghubung (~) di atasnya.

Contoh :

1. Fathah + alif ditulis a, seperti فلا ditulis *fala*.
2. Kasrah + ya' mati ditulis I seperti تفصيل: , ditulis *tafsil*.
3. Dammah + wawu mati ditulis u, seperti أصول ,ditulis *usul*.

V. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati ditulis ai الزهيلي ditulis *az-Zuhaili*
2. Fathah + wawu ditulis au الدولة ditulis *ad-Daulah*

VI. Ta' Marbuthah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis ha. Kata ini tidak diperlakukan terhadap arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikendaki kata aslinya.
2. Bila disambung dengan kata lain (frase), ditulis h, contoh: بداية الهداية ditulis *bidayah al-hidayah*.

VII. Hamzah

1. Bila terletak diawal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vocal yang mengiringinya, seperti أن ditulis *anna*.
2. Bila terletak diakhir kata, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti شئىء ditulis *syai,un*.
3. Bila terletak ditengah kata setelah vocal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya, seperti ربائب ditulis *raba'ib*.
4. Bila terletak ditengah kata dan dimatikan, maka ditulis dengan lambing apostrof (,) seperti تاخذون ditulis *ta'khuzuna*.

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila ditulis huruf qamariyah ditulis al, seperti البقرة ditulis *al-Baqarah*.
2. Bila diikuti huruf syamsiyah, huruf 'I' diganti dengan huruf syamsiyah yang bersangkutan, seperti النساء ditulis *an-Nisa'*.

IX. Penulisan Kata-kata Sandang dalam Rangkaian Kalimat

Dapat ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menurut penulisannya, seperti : ذوي الفرد ditulis *zawi al-furud* atau أهل السنة ditulis *ahlu as-sunnah*.

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya." (QS. Al-Baqarah: 286)

مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

"Barangsiapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga." (HR. Muslim)

وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا

"Barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya Dia akan mengadakan jalan keluar baginya." (QS. At-Thalaq: 2)



PERSEMBAHAN

Tesis ini Saya persembahkan teruntuk :

1. Ayah dan Ibuku yang selalu membimbing, memberiku kasih sayang, dukungan, baik materi maupun non materi, serta do'a tulus yang tiada henti dan takkan pernah padam sepanjang masa serta telah mengantarkan pada kondisi saat ini, semua itu akan terukir indah dalam relung hati saya yang paling dalam.
2. Istriku yang selalu membantuku ketika aku mengalami kesulitan.
3. Anakku yang selalu menghadirkan keceriaan dan memberi warna dalam hidupku.
4. Keluarga besar pengelola Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikanku banyak pengalaman dan menunjukkan arti hidup yang sebenarnya.
5. Semua Sahabat-Sahabatku yang tidak mungkin aku sebutin satu persatu yang telah memberikan banyak dukungan dan bantuan dalam segala hal.
6. Bapak Ibu Dosen Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan ilmu kepada saya. Semoga ilmu yang engkau berikan bermanfaat di dunia dan di akhirat. Aamiin.
7. Almamaterku Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah menaungiku dalam mengarungi samudra ilmu yang luas.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng, Kabupaten Tegal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional survei *ex post facto*. Populasi penelitian adalah seluruh guru aktif yang mengajar pada tahun pelajaran 2025/2026 (N = 12 orang), sehingga sampel diambil secara sensus (sampling jenuh). Instrumen pengumpulan data berupa angket tertutup skala Likert 5 poin (masing-masing variabel terdiri dari 15 item) yang telah teruji valid dan reliabel, serta didukung data dokumentasi sekolah. Analisis data meliputi statistik deskriptif, uji prasyarat (normalitas, linearitas, multikolinearitas), korelasi pearson, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat baik (84,81%), (2) motivasi kerja guru sangat baik (88,07%), dan (3) kinerja guru sangat baik (85,49%). Secara parsial terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru ($r = 0,782$; $p = 0,003 < 0,05$) serta antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru ($r = 0,815$; $p = 0,001 < 0,05$). Secara simultan, kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 79,6% ($R^2 = 0,796$) terhadap variasi kinerja guru dengan persamaan regresi $Y = 8,214 + 0,412X_1 + 0,478X_2$. Hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima pada ketiga rumusan masalah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng. Implikasi praktis diarahkan pada penguatan supervisi akademik kepala sekolah, pemeliharaan motivasi intrinsik guru, serta penyusunan program pembinaan berkelanjutan oleh yayasan pendidikan.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Kinerja Guru.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur Alhamdulillah terpanjatkan kehadirat Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat, inayah dan hidayah-Nya kepada kita semua. Shalawat teriring salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan agung Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, para sahabat, tabi'in, tabi'it tabi'in dan para pengikut setia beliau hingga akhir zaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul ***“Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal”*** sebagai syarat untuk mendapat gelar Magister Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Khobir, M.Ag selaku Ketua Program Studi Pendidikan Agama Islam Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Dr. Slamet Untung, M.Ag selaku Pembimbing I yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan serta buah pikirannya dalam tesis ini.
5. Bapak Dr. Taufiqur Rohman, M.Sy. selaku Pembimbing II yang dengan penuh dedikasi telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahnya dalam tesis ini.
6. Bapak Drs. H. Kasro'i selaku Kepala Sekolah dan Dewan Guru SMP Nawa Kartika Kedungbanteng, atas izin, kesempatan, bantuan, serta kerjasamanya yang baik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.

7. Segenap Dosen dan Staf Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
8. Orang tua, saudara, mertua dan keluarga khususnya istriku tercinta Silva Aliyah Alfiyani yang selalu mendoakan atas segala kasih sayangnya.
9. Semua pihak yang telah membantu terwujudnya Tesis ini.

Kiranya tiada ungkapan yang paling indah yang dapat penulis haturkan selain iringan do'a Jazakumullahu Khoirol Jaza', semoga bantuan dukungan yang telah di berikan mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin.

Penulis menyadari tiada gading yang tak retak, begitupun kiranya Tesis ini masih jauh dari sempurna, sumbang pikir dan koreksi sangat bermanfaat dalam menyempurnakan Tesis ini.

Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 9 Maret 2026
Penulis,

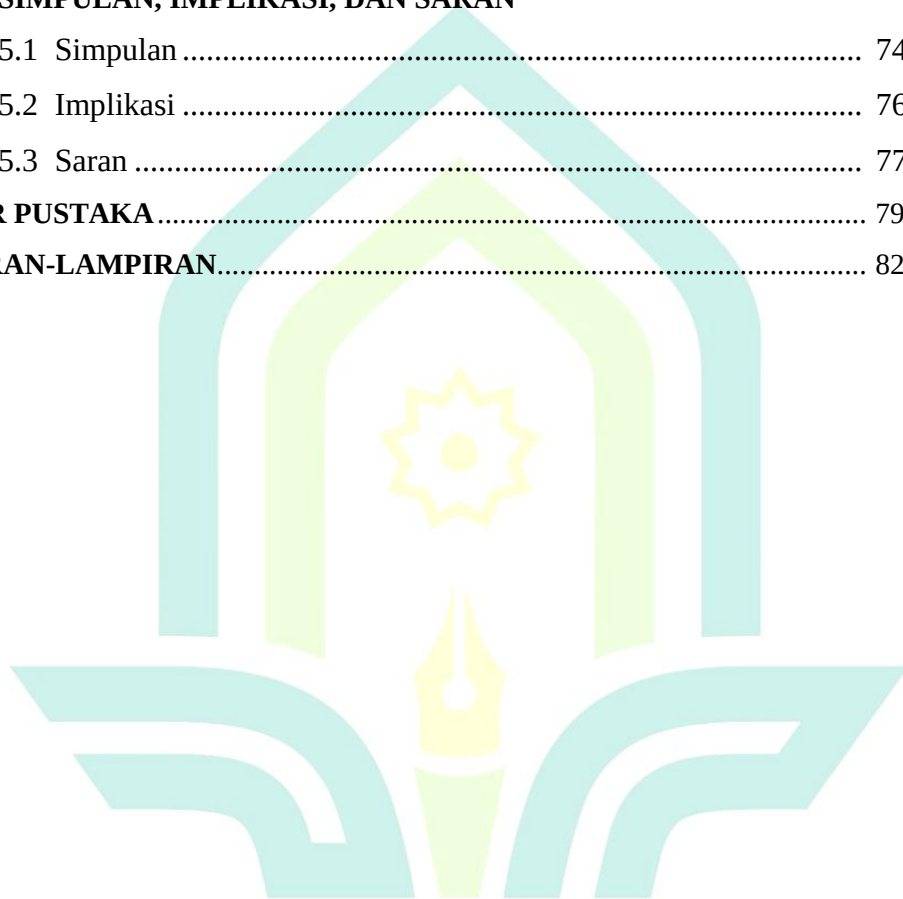


Moch. Fachrudin Jufri
NIM. 50224049

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
LEMBAR MOTTO	viii
PESEMBAHAN	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR SINGKATAN DAN LAMBANG	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Pembatasan Masalah	6
1.4 Rumusan Masalah	7
1.5 Tujuan Penelitian	7
1.6 Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Deskripsi Teoretik	10
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	19
2.3 Kerangka Berpikir	37
2.4 Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	40
3.2 Lokasi, Waktu, dan Subjek Penelitian	41

3.3 Populasi dan Sampel	41
3.4 Variabel Penelitian.....	42
3.5 Indikator Variabel	43
3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	44
3.7 Teknik Analisis Data	46
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	51
4.2 Pembahasan	71
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN	
5.1 Simpulan	74
5.2 Implikasi	76
5.3 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	82



DAFTAR SINGKATAN DAN LAMBANG

Singkatan	Kepanjangan	Pertama pada Halaman
PAN	Pendayagunaan Aparatur Negara	4
RB	Reformasi Biokrasi	4
Sig.	Signifikasi (p-value)	50
df	Degrees of freedom (Derajat kebebasam)	46
VIF	Variance Inflation Factor	47

Lambang	Nama	Pertama pada Halaman
r_{xy}	koefisien korelasi	47
Σx	jumlah skor item	46
Σy	jumlah skor total	46
Σxy	jumlah perkalian skor item dengan skor	46
r	Koefisien Korelasi Pearson	48
R^2	Koefisien Determinasi	70
H_0	Hipotesis nol	39
H_1	Hipotesis alternatif	39
X_1	Variabel independen pertama	25
X_2	Varibel independen kedua	25
Y	Variabel dependen	25
α	Tingkat signifikasi	46

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian yang Relevan	31
3.1	Indikator Variabel.....	43
3.2	Kriteria Uji Prasyarat.....	47
4.1	Struktur Organisasi SMP Nawa Kartika Kedungbanteng	53
4.2	Data Guru SMP Nawa Kartika Kedungbanteng.....	54
4.3	Data Siswa SMP Nawa Kartika Kedungbanteng	56
4.4	Data Sarana Prasarana SMP Nawa Kartika Kedungbanteng.....	56
4.5	Distribusi Karakteristik SMP Nawa Kartika Kedungbanteng	58
4.6	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah	59
4.7	Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja Guru.....	61
4.8	Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru.....	62
4.9	Hasil Uji Normalitas	64
4.10	Hasil Uji Linearitas.....	65
4.11	Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.12	Matriks Korelasi Pearson antar Variabel.....	67
4.13	Hasil Korelasi Pearson.....	67
4.14	Hasil Uji Signifikansi Parsial (t-test).....	69
4.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan (F-test)	70
4.16	Tabel Koefisien Determinasi	70
4.17	Hasil Keseluruhan Analisis Inferensial	71

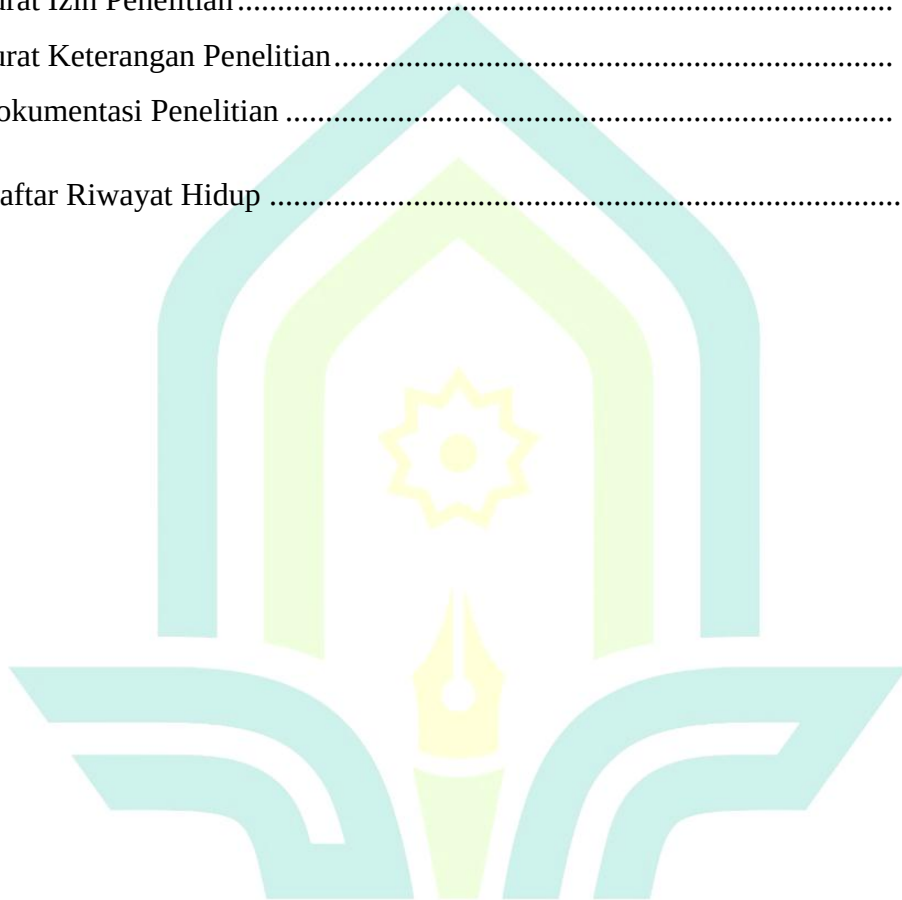
DAFTAR GAMBAR

2.1 Skema Kerangka Berpikir.....	38
3.1 Desain Penelitian.....	43
4.1 Persentase Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	60
4.2 Persentase Motivasi Kerja Guru.....	62
4.3 Persentase Kinerja Guru.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian (Angket/Kuesioner)	82
2. Hasil Uji Coba Instrumen	85
3. Distribusi Frekuensi dan Deskriptif	88
4. Surat Persetujuan Responden.....	91
5. Daftar Responden.....	103
6. Surat Izin Penelitian.....	104
7. Surat Keterangan Penelitian.....	105
8. Dokumentasi Penelitian	106
9. Daftar Riwayat Hidup	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memainkan peran penting dalam pembangunan suatu bangsa. Sesuai dengan Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab 2, Pasal 3, yang menyatakan: Pendidikan nasional memiliki fungsi mengembangkan kemampuan individu, membentuk karakter, dan menciptakan peradaban nasional yang pada akhirnya menjadi bagian dari upaya mendidik kehidupan bangsa, terdapat sejumlah undang-undang dan peraturan yang telah diberlakukan untuk mengatur urusan pendidikan. Tujuan utamanya adalah untuk membantu siswa mencapai potensi penuh mereka sehingga mereka dapat menjadi warga negara yang bertanggung jawab dan akuntabel yang beriman dan takut kepada Tuhan yang Maha Esa, memiliki akhlak yang tinggi, sehat, berpengetahuan luas, kompeten, kreatif, dan mandiri. (Arifin. Dan Barnawi, 2012).

Memperhatikan posisi kepala sekolah akan membuat pertumbuhan sekolah lebih signifikan karena alasan berikut. *Pertama*, pada tiap sekolah, kepala sekolah memainkan peran kunci. Alasannya, peran kepala sekolah adalah memfasilitasi kemajuan pendidikan, menjalankan upaya yang penuh optimisme dan pembaharuan. Para pendidik secara implisit membebaskan tanggung jawab kepada kepala sekolah untuk menanamkan nilai-nilai pendidikan yang luhur. Demikian pula, kepercayaan orang tua terhadap

kepemimpinan sekolah merupakan faktor utama dalam optimisme mereka terhadap masa depan sekolah.

Kedua, pada tiap komunitas, contohnya sekolah, membutuhkan pemimpin yang kuat untuk membantunya mencapai potensi penuhnya. Beberapa bahkan berpendapat bahwa kepala sekolah mewakili sekolah secara positif karena peran sentralnya di tingkat ini. Dalam hal ini, kepala sekolah tidak hanya mencatat skor; ia juga mengelola para konseptor dan pada akhirnya bertanggung jawab atas keberhasilan dan efisiensi keberlanjutan pendidikan secara keseluruhan (Dr. Amini, S.Ag., 2016).

Pembinaan dalam bentuk tindakan pencegahan dapat membantu kepala sekolah meningkatkan antusiasme guru dengan mendorong mereka untuk lebih berhati-hati dan mengurangi kemungkinan melakukan penyimpangan dalam pekerjaan mereka. Sebagai orang terpenting dalam sistem pendidikan, kepala sekolah harus melakukan segala daya upaya untuk meningkatkan efektivitas guru di kelas. Jika administrator ingin pembinaan mereka berdampak pada kinerja guru, mereka harus mampu memimpin secara efektif dan efisien (Renita Dwi Astuti, 2014).

Kepemimpinan yang kuat merupakan salah satu atribut kepala sekolah yang efektif. Hal yang sama berlaku untuk guru yang unggul: mereka sangat termotivasi untuk bekerja. Hubungan baik kepala sekolah dengan guru juga berperan dalam menginspirasi mereka untuk melakukan yang terbaik. Untuk memotivasi instruktur atau bawahan secara efektif, seorang pemimpin harus memiliki pemahaman mendalam tentang apa yang memotivasi orang di

tempat kerja dan bagaimana menyalurkan pengetahuan tersebut ke dalam tindakan (Renita Dwi Astuti, 2014).

Bertempat di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal menumbuhkan motivasi kerja sebagai struktur organisasi yang mencakup para pendidik sangatlah penting. Motivasi seseorang dalam bekerja ditentukan oleh tingkatnya. Dalam menjalankan tugasnya, seorang pendidik yang bermotivasi tinggi pasti akan memancarkan banyak energi dan antusiasme. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi intrinsik seorang guru dalam pekerjaannya. Tujuan pribadi setiap pendidik membentuk pedagogi kelas mereka dan, pada gilirannya, hasil akademik siswa mereka. Oleh karena itu, administrator sekolah harus mampu memotivasi guru untuk bekerja keras demi mencapai tujuan akademik.

Guru dan kepala sekolah adalah pihak yang sedang dibahas di sini. Lembaga pendidikan bergantung pada guru mereka sebagai sumber daya manusia. Dalam mencapai tujuan akademik, efektivitas guru sangatlah penting. Karena peran guru sangat penting dalam diskusi tentang pendidikan, kinerja guru telah mendapat banyak perhatian dan perlu ditangani. Setiap bagian dari sistem pendidikan melibatkan guru. Pertumbuhan pendidikan, terutama yang terjadi di lingkungan sekolah yang terstruktur, sangat dibantu oleh guru. Guru juga memiliki peran besar dalam menentukan tingkat prestasi siswa.

Kinerja seorang guru merupakan indikator kompetensinya di tempat

kerja, karena diukur dari seberapa baik guru tersebut melaksanakan tanggung jawab jabatannya. Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin dalam Gusman, kinerja seorang guru adalah sejauh mana ia mampu mencapai tujuan pendidikan dalam jangka waktu tertentu dengan melaksanakan tugas dan wewenangnya sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Melaksanakan tanggung jawabnya sebagai guru, menjaga disiplin diri dalam segala hal, mengembangkan rencana pembelajaran yang efektif, menjadi ahli dalam pedagogi, dan menjadi administrator yang ahli, semuanya diperlukan bagi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya di kelas (Renita Dwi Astuti, 2014). Prosedur penilaian kinerja sangat penting untuk memastikan kinerja yang berkualitas tinggi. Menurut Permen PAN & RB No. 16 Tahun 2009, evaluasi kinerja guru merupakan proses pemeriksaan menyeluruh terhadap setiap aspek tanggung jawab pokok guru dalam konteks jabatan fungsional dan pangkatnya. Sebagai alat bantu untuk mengelola serta mengembangkan profesi guru demi tercapainya sasaran pembelajaran di seluruh satuan pendidikan, evaluasi ini jelas sangat bermanfaat.

Problematisasi di sekolah-sekolah swasta, khususnya yang berukuran kecil, hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru sering kali menjadi isu krusial. Guru non-ASN yang menjadi mayoritas tenaga pendidik di sekolah swasta rentan mengalami penurunan motivasi karena beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, serta minimnya penghargaan dan pengembangan profesional. Kondisi ini dapat berdampak langsung pada kinerja guru dalam menyusun perangkat

pembelajaran, mengelola kelas, melakukan penilaian, serta berkontribusi dalam kegiatan sekolah.

SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal, sebagai salah satu sekolah swasta yang masih relatif baru (berdiri tahun 2016), menghadapi problematika yang khas. Dengan hanya 12 orang guru non-ASN, sekolah ini bergantung sepenuhnya pada kepemimpinan kepala sekolah untuk menciptakan iklim kerja yang mendukung. Namun, masih terdapat indikasi bahwa dukungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional guru belum optimal. Selain itu, motivasi kerja guru belum sepenuhnya terjaga, yang tercermin dari belum maksimalnya inisiatif guru dalam inovasi pembelajaran dan penyelesaian administrasi secara tepat waktu. Akibatnya, kinerja guru sebagai indikator utama mutu pembelajaran masih memerlukan peningkatan yang signifikan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat gap antara harapan kinerja guru yang tinggi dengan realitas di lapangan yang masih dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat motivasi kerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru dengan Kinerja Guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran empiris sekaligus rekomendasi praktis bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Secara keseluruhan, novelty utama tesis ini terletak pada kajian empiris di sekolah swasta kecil berbasis Islam di Kabupaten Tegal dengan

populasi terbatas. Penelitian ini mengisi celah literatur yang selama ini lebih banyak membahas sekolah negeri atau sekolah swasta besar di wilayah lain.

1.2 Identifikasi Masalah

Berikut ialah unsur-unsur yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru, berdasarkan pemahaman kita terhadap tantangan yang disebutkan dalam latar belakang masalah :

- 1.2.1 Para pendidik tidak didukung oleh kepala sekolah dalam upaya mereka meningkatkan keterampilan pedagogis dan profesional.
- 1.2.2 Guru tidak cukup termotivasi untuk bekerja dari kepala sekolah.
- 1.2.3 Guru SMP Nawa Kartika di Kedungbanteng, Kabupaten Tegal, tidak profesional dan tidak mengikuti arahan.

1.3 Pembatasan Masalah

Penulis memberikan batasan-batasan sesuai dengan judulnya untuk memperjelas dan menunjukkan jalan dalam membatasi penelitian ini, berdasarkan uraian di atas :

- 1.3.1 Kepemimpinan kepala sekolah SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal merupakan hasil daya upaya kepala sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan sekolah yang berdaya guna, berhasil guna, dan berhasil guna.
- 1.3.2 Untuk mencapai tujuan SMP Nawa Kartika Kedungbanteng di Kabupaten Tegal, seorang guru harus memiliki motivasi kerja. Hal ini dapat diartikan sebagai dorongan internal untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

1.3.3 Hasil kerja yang diperoleh guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan bakat, pengalaman, dan kejujurannya disebut kinerja guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah, berikut adalah rumusan masalah yang akan dijadikan fokus dalam penelitian ini :

- 1.4.1 Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal ?
- 1.4.2 Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal ?
- 1.4.3 Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal ?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1.5.1 Menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal.
- 1.5.2 Menganalisis hubungan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal.
- 1.5.3 Menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara teoritis

1.6.1.1 Penelitian ini bertujuan untuk memajukan pemahaman terkait subjek dan menjelaskan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng di Kabupaten Tegal.

1.6.1.2 Sehingga informasi pembandingan dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain di masa mendatang.

1.6.1.3 Tujuannya memberikan sinopsis tentang strategi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru SMP Nawa Kartika di Kedungbanteng, Kabupaten Tegal, sehingga mereka dapat menggunakan informasi ini untuk melakukan perbaikan di masa mendatang.

1.6.2 Secara praktis

1.6.2.1 Untuk memberikan gambaran empiris mengenai kekuatan dan kelemahan kepemimpinannya sehingga kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas supervisi akademik, komunikasi dua arah, keteladanan, dan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi diri dan acuan dalam menyusun program kepemimpinan yang lebih transformasional.

1.6.2.2 Untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja intrinsik (panggilan profesi, kepuasan mengajar, dan pengembangan diri). Guru dapat menggunakan hasil ini sebagai bahan refleksi untuk meningkatkan disiplin, inovasi pembelajaran, dan kualitas kinerja secara berkelanjutan.

1.6.2.3 Dapat berkontribusi langsung pada peningkatan mutu pendidikan di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng secara khusus, serta memberikan inspirasi bagi sekolah swasta lain di Kabupaten Tegal dan wilayah sekitarnya.



BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan inferensial terhadap data yang diperoleh dari seluruh guru SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal pada tahun pelajaran 2025/2026 dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi Pearson $r = 0,782$ dan nilai signifikansi $p = 0,003 (< 0,05)$. Selain itu, secara parsial kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 3,214$; $p = 0,009 < 0,05$). Kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori sangat baik (persentase pencapaian 84,81%), yang tercermin dari kemampuan perencanaan, organisasi, supervisi rutin, komunikasi dua arah, keteladanan, keadilan, dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan.

5.1.2 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi Pearson $r = 0,815$ dan nilai signifikansi $p = 0,001 (< 0,05)$. Secara parsial, motivasi kerja guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 3,872$; $p =$

0,003 < 0,05). Motivasi kerja guru berada pada kategori sangat baik (persentase pencapaian tertinggi 88,07%), ditunjukkan oleh rasa bangga terhadap profesi, panggilan hati, kepuasan atas pencapaian siswa, semangat pengembangan diri, kedisiplinan waktu, dan keterbukaan terhadap inovasi pembelajaran.

5.1.3 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Secara simultan kedua variabel independen memberikan kontribusi sebesar 79,6% ($R^2 = 0,796$) terhadap variasi kinerja guru, dengan nilai F hitung = 23,14 dan signifikansi $p = 0,000$ ($< 0,05$). Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 8,214 + 0,412 X_1 + 0,478 X_2$. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru. Kinerja guru sendiri berada pada kategori sangat baik (persentase pencapaian 85,49%).

Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima pada ketiga rumusan masalah. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru merupakan dua faktor penting yang secara bersama-sama sangat menentukan tingkat kinerja guru di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng Kabupaten Tegal. Semua variabel berada pada kategori sangat baik, menunjukkan kondisi yang sudah positif di sekolah tersebut. Namun masih terdapat peluang perbaikan sebesar 20,4% yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini memberikan beberapa implikasi baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat landasan teori konstruktivisme yang digunakan sebagai grand theory, di mana kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai fasilitator yang menciptakan lingkungan belajar kolaboratif, sementara motivasi kerja guru menjadi energi internal yang mendorong pengembangan kompetensi pedagogik dan profesional. Temuan ini juga mendukung teori kepemimpinan transformasional dan situasional serta teori motivasi kerja (Maslow, Sardiman, Hamzah B. Uno) bahwa kepemimpinan yang suportif dan motivasi intrinsik-ekstrinsik yang tinggi secara bersama-sama sangat menentukan kinerja individu dalam organisasi pendidikan.

5.2.2 Implikasi Praktis

5.2.2.1 Bagi kepala sekolah

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya mempertahankan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui supervisi akademik yang lebih intensif, komunikasi dua arah yang lebih terbuka, serta pemberian penghargaan dan pengakuan atas prestasi guru. Hal ini dapat menjadi dasar penyusunan program pengembangan kepemimpinan sekolah.

5.2.2.2 Bagi guru

Motivasi kerja yang tinggi perlu terus dipelihara melalui penguatan

rasa panggilan profesi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.

5.2.2.3 Bagi yayasan/sekolah

Temuan ini dapat menjadi acuan untuk merancang sistem reward and recognition, program supervisi berkelanjutan, serta pembinaan motivasi kerja guru secara periodik.

5.2.2.4 Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi lanjutan dengan menambahkan variabel lain seperti kompetensi guru, budaya sekolah, kompensasi, atau kepuasan kerja, serta memperluas populasi ke sekolah-sekolah lain di Kabupaten Tegal atau wilayah Jawa Tengah.

5.3 Saran

Berdasarkan simpulan dan implikasi di atas, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.3.1 Kepala sekolah SMP Nawa Kartika Kedungbanteng hendaknya terus meningkatkan intensitas supervisi akademik, memberikan umpan balik yang lebih konstruktif dan spesifik, serta melibatkan guru lebih aktif dalam pengambilan keputusan strategis sekolah untuk memperkuat rasa memiliki dan motivasi guru.

5.3.2 Guru diharapkan mempertahankan motivasi intrinsik yang tinggi dengan terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, membaca literatur pendidikan, serta berinovasi dalam pembelajaran. Sekolah dapat mendukung dengan menyediakan akses buku, jurnal, dan program pengembangan

profesional.

5.3.3 Yayasan Pendidikan Al Manshuriyyah dan pengelola sekolah disarankan untuk menyusun program pembinaan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara berkala, misalnya melalui workshop kepemimpinan transformasional, pelatihan manajemen kelas, serta sistem penghargaan berbasis kinerja.

5.3.4 Peneliti selanjutnya disarankan untuk:

- a. Melakukan penelitian serupa pada populasi yang lebih besar (misalnya seluruh SMP swasta di Kabupaten Tegal).
- b. Menambahkan variabel mediasi (seperti kepuasan kerja) atau moderasi (seperti budaya organisasi).
- c. Menggunakan pendekatan mixed methods untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang faktor-faktor non-kuantitatif yang memengaruhi kinerja guru.

Semoga hasil tesis ini bermanfaat dalam upaya pengembangan mutu pendidikan khususnya di SMP Nawa Kartika Kedungbanteng, dan secara umum bagi dunia pendidikan. Peneliti sadar bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan, sehingga segala bentuk kritik dan masukan yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- A Wahyudi, H Fitria, R. R. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5, 687–698. <https://doi.org/https://doi.org/10.51276/edu>.
- Abraham H. Maslow. (1943). Sebuah teori motivasi manusia. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Arifin. Dan Barnawi. (2012). *Kinerja Guru Profesional*.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bass & Avolio. (1994). *Meningkatkan efektivitas organisasi melalui kepemimpinan transformasional*. Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Kepemimpinan dan kinerja melampaui ekspektasi* (Vol. 25). Free Press.
- Dr. Amini, S.Ag., M. P. (2016). *Profesi Keguruan*. Perdana Publishing.
- Frederick Herzberg. (1959). *Motivasi untuk bekerja*. Routledge.
- Hendra J Massie. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 9 Kota Manado. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5, 2118–2134. <https://doi.org/https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i7.32312>
- Heri Salmita. (2024). *Pengaruh Pemahaman Kurikulum, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Gugus V Kecamatan Bakongan Timur Kabupaten Aceh Selatan*. Universitas Bina Bangsa Getsempena. <https://library.bbg.ac.id/>
- Jaliah, J., Fitria, H., & Martha, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 1, 146–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985>
- K Nafiah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Se-Kecamatan Sayung Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.23969/jp.v9i04.20635>
- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- MB Ulum, E Sarwoko, & A. Y. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi Kerja. *Jamp : Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3, 299–307. <https://journal-fip.um.ac.id/index.php/jamp/article/view/1791>
- Merdiana, O. (2022). *Pengaruh Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar (Sd) Negeri 1 Way Urang Kalianda Lampung*. Universitas Muhammadiyah Metro. <http://eprints.ummetro.ac.id/id/eprint/2224>
- MM Agus, A Nugroho, A. P. (2023). Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Smp Maarif Nu Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Sosial, Dan Humaniora (Esochum)*, 2. <https://journal.unu-purwokerto.ac.id/index.php/esochum/article/view/131>
- Mulyasa. (2013). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya.
- P Wijaya, MG Sembiring, B. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar Cokroaminoto*, 5.
- R Septiana, N Ngadiman, E. I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, 2, 107–118.
- Rafi, M. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat*. uin-suska.ac.id
- Renita Dwi Astuti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sertifikasi. *Jurnal Ilmiah FKIP Universitas Lampung*, 2. <https://jurnal.fkip.unila.ac.id>
- Ria Nurmala. (2018). *Hubungan supervisi kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Kabupaten Jembrana Bali*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Robbins & Judge. (2015). *“Perilaku Organisasi” (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Sahrul Ramadhan, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Kota Bima. *Jurnal MediaTIK*, 7, 225-230. <https://doi.org/https://doi.org/10.59562>

- Siagian. (2004). *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta.
- Sri Setiyati. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 200–206. <https://doi.org/https://doi.org/10.21831>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulisna. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Abi Ummi Palembang*. <http://eprints.univpgri-palembang.ac.id/id/eprint/1825>

