

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan peserta didik yang cerdas serta memiliki akhlak yang baik. Oleh karena itu, keberhasilan penyelenggaraan pendidikan menjadi salah satu tujuan penting yang harus dicapai oleh suatu negara. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai usaha, salah satunya melalui peningkatan profesionalisme dan kinerja guru (Zuldesiah et al., 2021).

Secara keseluruhan, guru memainkan peran yang penting sebagai motivator siswa dalam belajar. Melalui pendekatan yang kreatif, lingkungan yang inklusif, penghargaan atas prestasi, teladan yang inspiratif, bimbingan dalam menetapkan tujuan, pendorong untuk mengatasi hambatan, eksplorasi minat pribadi, dukungan emosional, dan berbagai strategi lainnya, guru membantu siswa meraih keberhasilan akademik dan pengembangan pribadi mereka (Hanaris, 2023).

Menurut Supardi dalam Azahra & Putri (2023), kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan dari seorang guru dalam menjalankan tugas dan menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan oleh guru selama kegiatan pembelajaran. Guru dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar kualitas pendidikan yang diharapkan dapat tercapai. Salah satu bukti kinerja guru dapat dilihat dari hasil penilaian terhadap prestasi belajar peserta didik. Semakin baik kinerja guru, maka semakin tinggi juga prestasi belajar yang dapat dicapai oleh peserta didik. Hal ini sejalan dengan penelitian Akhyat et al. (2022) yang menyatakan bahwa kinerja guru merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Peneliti telah melakukan observasi langsung terhadap SD negeri yang ada di Kelurahan Sepanjang Jaya, kenyataannya kinerja guru di beberapa sekolah masih belum optimal. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang kurang maksimal dalam melaksanakan proses pembelajaran, penggunaan metode pembelajaran yang cenderung monoton, serta kurang optimal dalam melakukan evaluasi pembelajaran. Selain itu, masih ditemukan keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran yang menjadi bagian tanggung jawab guru. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

Tabel 1. Standar Capaian Berdasarkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP)

No	Aspek	Data RPP	Implementasi
1	Perencanaan Pembelajaran	Sudah menggunakan metode menarik seperti diskusi dan simulasi	Rencana sudah baik, tapi belum dilaksanakan dengan baik
2	Pelaksanaan Pembelajaran	Terdapat aktivitas interaktif seperti simulasi dan pembuatan model	Pada kenyataannya, pembelajaran masih monoton dan kurang variatif
3	Evaluasi Pembelajaran	Penilaian berupa observasi dan proyek	Evaluasi belum sepenuhnya komprehensif, masih ada siswa belum paham
4	Pemahaman Siswa	Masih ada siswa yang salah paham tentang materi	Menunjukkan pembelajaran belum sepenuhnya efektif

(Sumber: Data Sekolah Sepanjang Jaya 4 Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 1, kondisi ini menunjukkan perencanaan yang baik dengan penggunaan metode menarik seperti diskusi dan simulasi. Namun, dalam pelaksanaannya, pembelajaran masih cenderung monoton dan belum sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Aktivitas interaktif yang dirancang belum

diterapkan secara optimal di kelas. Selain itu, evaluasi pembelajaran yang dilakukan melalui observasi dan proyek belum sepenuhnya komprehensif, sehingga masih terdapat siswa yang belum memahami materi dengan baik. Hal ini berdampak pada pemahaman siswa yang belum optimal dan menunjukkan bahwa proses pembelajaran belum sepenuhnya efektif. Oleh karena itu, diperlukan perbaikan dalam pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara maksimal.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, lebih kreatif, dan berinovasi dalam pembelajaran. Sebaliknya, motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kinerja guru. Dalam praktiknya, masih terdapat guru yang kurang memiliki inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran dan cenderung menjalankan tugas secara rutinitas tanpa adanya upaya inovasi. Penelitian Ahyani (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru secara simultan. Kondisi demikian mempertegas bahwa perilaku yang timbul pada diri seseorang dalam menumbuhkan semangat kerja dapat mendorong tercapainya kebutuhan atau tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang tidak kalah penting dari motivasi kerja. Disiplin sangat penting bagi pertumbuhan organisasi baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Siagian, disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang telah ditetapkan (Nurfadilah & Fariyah, 2021). Disiplin kerja yang baik menunjukkan tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan (Ambarwati, 2024). Namun berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, kenyataannya masih ditemukan adanya guru yang kurang disiplin, seperti keterlambatan kehadiran, ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di sekolah.

Selain itu, kepemimpinan juga berperan penting dalam memotivasi dan mempengaruhi bawahan. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi dan membantu dalam mengadaptasi perubahan. Menurut Zulela (2021), kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan. Kepemimpinan yang berkarakter akan menghasilkan kinerja yang profesional sehingga berpengaruh pada kinerja guru sebagai bawahan yang dipengaruhi (Noorsanti et al., 2023). Namun demikian, dalam praktiknya masih terdapat kepala sekolah yang belum optimal dalam memberikan pembinaan, arahan, serta pengawasan terhadap guru, sehingga berdampak pada kurang maksimalnya kinerja guru.

Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai kemampuan untuk mengarahkan dan mengendalikan, tetapi juga sebagai proses memengaruhi individu maupun kelompok guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal. Peran kepala sekolah menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kepuasan kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Keberhasilan sekolah merupakan keberhasilan kepala sekolah. Tugas kepala sekolah mengatur segala bentuk keberhasilan di dalam lembaga pendidikan yang ia kelola (Bahri, 2024).

Namun demikian, hasil penelitian terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa penelitian terbaru

menyatakan kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Kustanto et al., 2021). Sebaliknya, penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Herliani & Atika, 2022). Ketidakkonsistenan temuan tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang jelas, sehingga diperlukan pengujian kembali terhadap hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja guru. Selain itu, penelitian sebelumnya lebih banyak dilakukan pada jenjang pendidikan dan lokasi yang berbeda, sehingga belum spesifik menggambarkan kondisi Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, guna memperoleh hasil yang lebih kontekstual dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, serta apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, serta untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru SD Negeri di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta manfaat praktis bagi kepala sekolah, guru, dan instansi pendidikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menyajikan data secara statistik dengan tujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada guru sebagai responden. Metode penelitian kuantitatif merupakan langkah-langkah ilmiah yang ditempuh oleh seorang peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh data-data yang dikuantifikasi dan dianalisis untuk menjawab atau memecahkan suatu masalah (Muin, 2023). Dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang yang dibahas dan teknik pemecahan masalah, maka diputuskan untuk menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SDN Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi yang berjumlah 91 orang. Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri yang sama atau paling sedikit mempunyai ciri khusus yang menjadi target penelitian tersebut (Dewi et al., 2025). Sampel dalam penelitian pendidikan adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan dipilih secara sistematis untuk mewakili keseluruhan populasi dalam suatu penelitian (Mardhiyah et al., 2025). Pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila mengambil semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel yang diambil dari SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi yaitu sebanyak 91 orang.

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan variabel penelitian, serta data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber pendukung seperti buku, jurnal, serta dokumen resmi yang relevan dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yang diperoleh melalui instrumen penelitian seperti kuesioner yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian. Melalui data kuantitatif ini, peneliti dapat melakukan pengujian hipotesis serta menarik kesimpulan secara objektif berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut. Kepemimpinan (X1) merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik di antara anggotanya (Feronica Bormasa et al., 2022). Indikator kepemimpinan meliputi menggerakkan, mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan. Motivasi kerja (X2) merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, serta merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya (Nur Adinda et al., 2023). Indikator motivasi kerja meliputi menjalankan tugas sesuai dengan target, tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas, bekerja ingin memperoleh insentif, dan senang menerima pujian atas apa yang telah dicapai. Disiplin kerja (X3) adalah sikap sadar dan kesiapan seorang karyawan untuk senang hati mematuhi norma standar yang berlaku, yang tidak didasarkan pada paksaan, melainkan pada kesadaran dan kesediaan untuk menaati peraturan (Safrila & Oktiani, 2024). Indikator disiplin kerja meliputi kepatuhan pada peraturan, ketaatan pada standar pembelajaran, keteladanan, serta kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Kinerja guru (Y) adalah aspek yang sangat penting dalam sistem pendidikan dasar yang menjadi dasar bagi pembentukan karakter dan kemampuan akademik siswa, mencakup pelaksanaan tugas dan tanggung jawab secara profesional, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar, hingga analisis terhadap hasil belajar siswa (Sakinah et al., 2025). Indikator kinerja guru meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, efektivitas kerja, dan kemandirian dalam bekerja. Untuk mempermudah pemahaman mengenai variabel dan indikator yang digunakan, berikut disajikan tabel operasionalisasi variabel penelitian.

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan memotivasi karyawan, mengatur aktivitas individu lain, memilih saluran komunikasi yang paling efektif, atau menyelesaikan konflik di antara anggotanya (Feronica Bormasa et al., 2022)	1. Menggerakkan 2. Mempengaruhi 3. Membimbing 4. Mengarahkan	Likert
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan (Nur Adinda et al., 2023)	1. Menjalankan tugas sesuai target 2. Tanggung jawab guru dalam menjalankan tugas 3. Bekerja ingin memperoleh insentif 4. Senang menerima pujian atas apa yang telah dicapai	Likert
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap sadar dan kesiapan seorang karyawan untuk senang hati mematuhi norma standar yang berlaku (Safrila & Oktiani, 2024)	1. Kepatuhan pada peraturan 2. Ketaatan pada standar pembelajaran 3. Keteladanan 4. Kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Likert
Kinerja Guru (Y)	Kinerja guru adalah aspek yang sangat penting dalam sistem pendidikan dasar yang menjadi dasar bagi pembentukan karakter dan kemampuan akademik siswa (Sakinah et al., 2025)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektivitas kerja 4. Kemandirian dalam bekerja	Likert

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert yang kerap digunakan sebagai skala penilaian karena memberi nilai terhadap sesuatu (Dermawan et al., 2024). Skala Likert digunakan untuk mengukur responden mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dengan pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Tabel 3. Skala Likert

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Uji validitas digunakan untuk mengukur kebenaran suatu kuesioner, di mana suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan tersebut dapat mengungkapkan hasil yang akan diukur dengan nilai signifikan sebesar 0,05. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan valid,

sedangkan jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka instrumen dinyatakan tidak valid. Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah tanggapan individu bisa dikatakan reliabel terhadap suatu pertanyaan yang konsisten atau dapat diandalkan. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai *asym.sig* di atas tingkat signifikan 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika hasil *asym.sig* di bawah tingkat signifikan 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model analisis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, dengan kriteria lolos uji multikolinearitas nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 . Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, yang dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* antara variabel terikat dengan residualnya.

Teknik analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Guru
- a = Konstanta
- X_1 = Kepemimpinan
- X_2 = Motivasi Kerja
- X_3 = Disiplin Kerja
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi
- e = Variabel Error

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, hipotesis diterima yang berarti secara parsial variabel independen memiliki pengaruh signifikan, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti secara parsial variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengukur *goodness of fit* dari persamaan regresi atau mengetahui apakah semua variabel bebas yang terdapat dalam persamaan secara bersama-sama memengaruhi variabel terikat. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen. Besarnya R Square berkisar antara nol sampai dengan satu, di mana semakin kecil nilai R Square berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas dan begitu sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Kelurahan Sepanjang Jaya merupakan salah satu wilayah administratif yang berada di Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Wilayah ini memiliki letak yang strategis karena berada pada kawasan perkotaan yang berkembang pesat dan didukung oleh akses transportasi yang menghubungkan Kota Bekasi dengan wilayah sekitarnya. Sebagai wilayah perkotaan yang berkembang, Kelurahan Sepanjang Jaya didukung oleh berbagai sarana dan prasarana publik, termasuk fasilitas pendidikan yang relatif lengkap. Ketersediaan lembaga pendidikan mulai dari tingkat pendidikan anak usia dini hingga pendidikan menengah menjadi salah satu faktor pendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di wilayah ini.

Kelurahan Sepanjang Jaya memiliki 5 Sekolah Dasar Negeri yang berperan penting dalam penyelenggaraan pendidikan dasar bagi masyarakat, yaitu SDN Sepanjang Jaya I, SDN Sepanjang Jaya II, SDN Sepanjang Jaya III, SDN Sepanjang Jaya IV, dan SDN Sepanjang Jaya VI. Penelitian ini dilakukan di kelima sekolah tersebut dengan melibatkan seluruh guru PNS dan PPPK sebagai responden.

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di SD Negeri Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada para responden. Kuesioner yang disebar sebanyak 91 eksemplar dan seluruhnya kembali serta dapat diolah, dengan tingkat pengembalian 100%.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan status kepegawaian.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	28,57%
Perempuan	65	71,43%
Total	91	100%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 4, responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 65 orang (71,43%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 26 orang (28,57%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yang mencerminkan bahwa profesi guru di tingkat sekolah dasar didominasi oleh tenaga pendidik perempuan.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Pegawai	Frekuensi	Persentase
PNS	28	30,77%
PPPK	63	69,23%
Total	91	100%

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, responden dengan status PNS berjumlah 28 orang (30,77%), sedangkan responden dengan status PPPK berjumlah 63 orang (69,23%). Mayoritas responden berstatus PPPK, yang menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SD Negeri Kelurahan Sepanjang Jaya merupakan guru dengan status pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja.

Hasil Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Program IBM SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 32. Pengujian dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menilai tingkat ketepatan dan keakuratan kuesioner, sehingga dapat dipastikan bahwa instrumen tersebut benar-benar mengukur variabel yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dinyatakan valid apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Dengan jumlah responden 91 dan taraf signifikansi 5%, nilai $r\text{-tabel}$ yang diperoleh adalah 0,206.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Rentang $r\text{-hitung}$	$r\text{-tabel}$	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,487 – 0,673	0,206	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,513 – 0,745	0,206	Valid
Disiplin Kerja (X3)	0,599 – 0,697	0,206	Valid
Kinerja Guru (Y)	0,521 – 0,681	0,206	Valid

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, seluruh item pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai $r\text{-hitung}$ lebih besar dari $r\text{-tabel}$ (0,206). Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,754	$> 0,60$	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,779	$> 0,60$	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,787	$> 0,60$	Reliabel
4	Kinerja Guru	0,773	$> 0,60$	Reliabel

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan konsisten dalam mengukur variabel penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
Residual	0,200	> 0,05	Berdistribusi Normal

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 5, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Hal ini juga diperkuat oleh grafik Normal P-Plot yang menunjukkan titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model analisis regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, dengan kriteria nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan	0,996	1,004	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,988	1,012	Tidak ada multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,988	1,012	Tidak ada multikolinearitas

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 32 menunjukkan hasil sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.
Konstanta	-0,928	-	-
Kepemimpinan (X1)	0,361	4,406	0,001
Motivasi Kerja (X2)	0,230	2,996	0,004
Disiplin Kerja (X3)	0,453	5,716	0,001

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,928 + 0,361X_1 + 0,230X_2 + 0,453X_3 \quad (1)$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,928 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja bernilai 0, maka Kinerja Guru menurun sebesar 0,928 satuan.
2. Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,361 bernilai positif, yang berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,361 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,230 bernilai positif, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,230 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,453 bernilai positif, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,453 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf 0,05 atau membandingkan t-hitung dengan t-tabel (1,987).

Tabel 11. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keterangan
Kepemimpinan → Kinerja Guru	4,406	1,987	0,001	Signifikan
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	2,996	1,987	0,004	Signifikan
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	5,716	1,987	0,001	Signifikan

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 11, seluruh variabel independen memiliki nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan)

berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Hasil Uji F

F-hitung	F-tabel	Sig.	Keterangan
20,601	2,71	0,001	Signifikan

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 12, nilai F-hitung sebesar 20,601 > F-tabel 2,71 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,645	0,415	0,395

(Sumber: Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square sebesar 0,415 yang berarti variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Guru sebesar 41,5%, sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kepemimpinan memiliki nilai t-hitung sebesar 4,406 > t-tabel 1,987 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi sebesar 0,361 menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, pengawasan, serta dukungan kepada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerja guru dapat meningkat. Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif, membimbing guru, serta menjadi teladan dalam disiplin dan profesionalisme kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Seniwati et al. (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang berarti kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja guru, sedangkan kepemimpinan yang kurang baik akan menurunkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,996 > t-tabel 1,987 dengan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi sebesar 0,230 menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Motivasi kerja yang baik akan mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan tanggung jawab, kreativitas, serta semangat dalam melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inovatif, berdedikasi, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Yuniarti (2024) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $5,716 > t\text{-tabel } 1,987$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Koefisien regresi sebesar 0,453 merupakan nilai terbesar dibandingkan variabel lainnya, yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Guru.

Semakin tinggi tingkat disiplin guru dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas sesuai ketentuan, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab profesional yang berdampak langsung pada konsistensi dan kualitas kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Irshandy & Dwi Ilhami (2025) yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, yang mencerminkan bahwa guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih teratur, mematuhi aturan, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar $20,601 > F\text{-tabel } 2,71$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,415 menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi Kinerja Guru sebesar 41,5%, sedangkan 58,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki peran yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, dukungan, serta teladan yang baik sehingga mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Motivasi kerja menjadi faktor pendorong internal yang membuat guru lebih bersemangat, berdedikasi, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya. Sementara itu, disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab profesional yang berdampak langsung pada konsistensi dan kualitas kinerja. Dengan adanya sinergi antara kepemimpinan yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang kuat, kinerja guru akan meningkat secara signifikan, sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin

Kerja terhadap Kinerja Guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya Kota Bekasi, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh guru.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki guru, semakin besar semangat dan tanggung jawab dalam bekerja, sehingga mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mendorong guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga kinerja guru dapat meningkat.

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SDN di Kelurahan Sepanjang Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersamaan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja guru, sehingga peningkatan kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja guru secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agita Herliani, H., & Atika, N. (2022). Perkembangan sosial emosional anak usia dini dalam penggunaan gadget di Desa Sembadak Kabupaten Ogan Ilir.
- Ahyani, N. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru.
- Akbar Kadafi Dermawan, K., Hati Nasution, S., & Rachayudiza, A. (2024). Evaluasi validitas program digital dengan penerapan pengolahan data skala Likert. *Teknologi Informasi ESIT*.
- Ambarwati, Wahyuni, I., & Minullah. (2024). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Non ASN Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Situbondo.
- Astuti, A., Afiah, Z., Ningsih, S., Pranata, A., & Tawakkal Jannah, R. (2022). Kepemimpinan dalam Islam. *Educational Leadership*, 2(1).
- Awalunisa, A., Yusuf, M., Widakdo, S., Artikel, R., Kunci, K., & Kerja, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. 1(8), 428–440. <https://doi.org/10.62335>
- Ayu Rahmani, D., & Sari Ardaninggar, S. (2024). Pengaruh struktur aset dan sales growth terhadap struktur modal. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Information Systems and Management*, 2(4). <https://jisma.org>
- Azrial Arysandi, D., & Husniati, R. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor. *Journal of Young*

- Entrepreneurs, 1(1). <https://ejournal.upnvj.ac.id/index.php/jye>
- Bahrudi Efendi Damanik, & Dedi Suhendro. (2022). Pengaruh kepemimpinan dan fasilitas sekolah terhadap kinerja guru. DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran, 1(4), 512–518. <https://doi.org/10.54259/diajar.v1i4.1239>
- Basuki, B., & Widyanti, R. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mandiri Kalimantan Selatan.
- Cahyo, O., Sancoko, H., Sugiarti, R., Psikologi, M., Semarang, U., & Psikologi, F. (2022). Kinerja guru dan faktor yang mempengaruhinya. www.scopus.com
- Deva, A., Asyraf, A., Widodo, A., Sumber, M., Manusia, D., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan terhadap kinerja guru. Journal of Social and Economics Research, 5(2). <https://idm.or.id/JSER/index>
- Dewi, I., Khotimah, H., Nasution, R., Hariyati, T., & Rusli, A. (2025). Teori populasi dan pengambilan sampel. <https://doi.org/10.47783/literasiologi.v9i4>
- Febrina, I., & Rahmat, H. K. (2024). Motivasi kerja sumber daya manusia dalam organisasi: Sebuah tinjauan pustaka. 1(1).
- Feronica Bormasa, M., Sos, S., & Si, M. (2022). Kepemimpinan dan efektivitas kerja.
- Hanaris, F. (2023). Peran guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa: Strategi dan pendekatan yang efektif. 1(1). <https://altinriset.com/journal/index.php/jkpp>
- Hardjono, S., & Affandi, N. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Kota Cilegon. 18(2). <https://doi.org/10.30957/cendekia.v18i2.974>
- Hidayat, A., Ayu, N., Murniati, N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. Jurnal Manajemen Pendidikan, 4(1), 79.
- Imamuddin, T. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru.
- Indriawati, P., Maulida, N., Nursita Erni, D., & Haditiya Putri, W. (2022). Kinerja guru dalam mutu pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. Pendidikan dan Pengajaran, 3. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fjppp.v3i3.12795>
- Intan Prigandani, N., Santoso, Y., & Hayati, N. (2025). Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK. Journal of Educational Administration and Leadership, 5, 34–41. <https://doi.org/10.24036/jeal.v5i1>
- Irshandy, D., & Dwi Ilhami, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Nu Lasem. 10(4). <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1354>
- Kustanto, H., Muazza, M., & Haryanto, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 63–69. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>
- Mardhiyah Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan sampel dalam penelitian pendidikan: Memahami perbedaan, implikasi, dan strategi pemilihan yang tepat. Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan

- Matematika, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Muhammad, Bahri, Saiful, & Siraj. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri di Kabupaten Bireuen. *Jurnal Penelitian, Pendidikan dan Pengajaran: JPPP*. <https://doi.org/10.30596/jppp.v5i3.18130>
- Muin, A. (2023). Metode penelitian kuantitatif.
- Munawaroh, R., Marcela, S., Andriyani, R., Margarita, S., Putri Sundafa, S., & Maftuha, R. (2022). Teori dan fungsi kepemimpinan dalam dunia pendidikan.
- Noorsanti, N., Zamroni, Z., & Salehudin, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru. *Leader: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 84–99. <https://doi.org/10.32939/ljmpi.v1i2.2506>
- Nugraha, R. N., Handayani, D., & Safitri, D. (2024). Employee performance indicators at PT. Idea Indonesia Tbk. *West Science Social and Humanities Studies*, 2(3).
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Okvi Maharani, & Ida Rindaningsih. (2023). Penilaian kinerja sebagai penentu prestasi dan kinerja tenaga kependidikan: Literature review. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 159–170. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1626>
- Puji Lestari, F. (2022). Konsep umum tentang kepemimpinan. 6(2), 2580–9385. <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/cka>
- Rahmawati, A., Rosdiana, D., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru: Narrative literature review. *Journal of Information Systems and Management*, 2(3). <https://jisma.org>
- Razak, M., Daud, A., & Nobel Indonesia Makassar, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan demokratis kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/index>
- Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(1), 35–49. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i1.51>
- Sakinah, E., Khoirunnisa, N., & Sari, K. (2025). Kinerja guru. <https://doi.org/10.54373/cognitiv.v1i2.114>
- Seniwati, S., Sudarno, S., & Fatmasari, R. (2022). Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Gugus IV Tampan Pekanbaru. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 31. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.31-42.2022>
- Silvia Putri Jumawan, D. (2025). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja guru pada Sekolah XYZ. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(3), 236–249. <https://doi.org/10.61722/jiem.v3i3.4063>
- Sumartini, H. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja serta

- dampaknya pada kinerja pegawai pemerintah Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor.
- Suryandari, M., & Linawati, L. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Media Sarana Data. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 810–821. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3612>
- Syuhud Mujahada, K. (2023). Pengaruh pemberian insentif, motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja guru dan karyawan.
- Tua Dongoran, A., & Batubara, I. H. (2021). Pengaruh iklim sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMP-DMT*, 2(1), 1–16.
- Wijaya, P., Gorky Sembiring, M., & Agus Pribadi, B. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. <https://e-journal.my.id/cjpe>
- Wijayanti, R., Paramita, D., Rizal, M. M. N., Riza, C., & Sulistyan, B. (2021). Metode penelitian kuantitatif.
- Yope, S. A., & Azatil Isma, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK Negeri 3 Sinjai.
- Yuniarti, H. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pegawai negeri sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kewedanaan Indramayu. *Edum Journal*, 7(1), 37–57. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v7i1.143>
- Zubaedi, M., Sriekeaningsih, A., & Harsasi, M. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru honorer di SD Se-Kecamatan Mejobo Kabupaten Kudus. 3, 891–900. <http://jurnaledukasia.org>
- Zuldesiah, Z., Gistituati, N., & Sabandi, A. (2021). Kontribusi gaya kepemimpinan dan pelaksanaan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru-guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 663–671. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.791>