

# PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN KERJA, IKLIM KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SMK NU LASEM

Dodi Irshandy<sup>1</sup>, Susanti Dwi Ilhami<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas YPPI Rembang, Indonesia

Email: [dodiirshandy675@gmail.com](mailto:dodiirshandy675@gmail.com)



OPEN  ACCESS



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1354>

## Sections Info

### Article history:

Submitted: 23 October 2025  
Final Revised: 25 November 2025  
Accepted: 28 November 2025  
Published: 21 December 2025

### Keywords:

School Principal Leadership  
Work Discipline  
Work Climate  
Work Motivation



## ABSTRAK

*This study aims to examine and analyze the influence of School principal leadership, work discipline, work climate, and work motivation on teacher performance at SMK NU Lasem. The research employs a quantitative approach using a survey method, in which all 48 teachers were included as the sample through a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression using SPSS version 25. The results of the study indicate that work discipline, work climate, and work motivation have a positive and significant effect on teacher performance, while principal leadership has a negative but insignificant effect. The determination test shows that the four independent variables together are able to explain the variation in changes in teacher performance by 69.4%, while the remaining 30.6% is influenced by other factors outside this study. These results confirm that high work discipline, a good work climate, and strong motivation are the keys to improving teacher performance in vocational school environments.*

## ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMK NU Lasem. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana seluruh guru yang berjumlah 48 orang dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda melalui program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif namun tidak signifikan. Uji determinasi menunjukkan bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja guru sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi, iklim kerja yang baik, serta motivasi yang kuat menjadi kunci peningkatan kinerja guru di lingkungan sekolah kejuruan.*

**Kata kunci:** Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Iklim Kerja, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam membentuk generasi yang berkarakter, kompeten, serta mampu bersaing di berbagai bidang. Guru sebagai tenaga pendidik profesional memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada sistem pendidikan formal. Dengan demikian, kualitas kinerja guru menjadi faktor penentu tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan dalam mengajar, tetapi juga mencakup tanggung jawab, kedisiplinan, motivasi, serta kemampuan beradaptasi terhadap lingkungan kerja. Uno (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan seorang guru sebagai wujud perilaku dalam mengelola, merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi kegiatan pembelajaran. Madjid dalam (Hayati et al., 2020) menegaskan bahwa kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah untuk mencapai visi dan misi lembaga pendidikan. Dengan demikian, kinerja guru yang baik tidak hanya diukur dari hasil belajar siswa, tetapi juga dari kedisiplinan, sikap profesional, dan kontribusinya dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari dalam maupun luar. Salah satu faktor eksternal yang dominan adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (Purba et al., 2021). Menurut (Mustanida et al., 2024), kepala sekolah yang efektif adalah pemimpin yang mampu memengaruhi dan menggerakkan bawahannya untuk bekerja secara produktif dan harmonis. Penelitian (Ngongo & Purnami, 2023) menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sementara penelitian (Hasan et al., 2017) menemukan hasil negatif dan signifikan.

Selain itu, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja seorang guru. Disiplin mencerminkan kesadaran dan tanggung jawab individu terhadap tugasnya (Rachmawati & Daryanto dalam (Simamora et al., 2021) Guru yang disiplin akan menunjukkan kehadiran tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan mematuhi aturan sekolah (Sutrisno, 2019). Penelitian (Simamora et al., 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, sedangkan (Abidin et al., 2023) menunjukkan pengaruh yang negatif dan signifikan.

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah iklim kerja. Iklim kerja yang kondusif menciptakan rasa nyaman dan kerja sama yang baik antar warga sekolah (Sugiono dalam (Simamora et al. 2021). Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan loyalitas guru (Wibowo, 2020). Namun, penelitian (Mustanida et al., 2024) menyatakan bahwa pengaruh iklim kerja terhadap kinerja guru bersifat negatif dan tidak signifikan.

Di sisi lain, Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam mendorong guru untuk berkinerja optimal. Menurut Wursanto dalam (Prabowo et al., 2018) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Herzberg dalam (Prabowo et al., 2018) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik dapat meningkatkan semangat dan kinerja individu. (Simamora et al., 2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan (Astuti & Raharjo, 2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

SMK NU Lasem merupakan salah satu lembaga pendidikan kejuruan di bawah naungan LP Ma'arif NU Kabupaten Rembang yang memiliki peran penting dalam mencetak tenaga kerja terampil dan berkarakter. Namun, berdasarkan data empiris, kinerja guru di sekolah ini masih menunjukkan ketidakkonsistenan dari tahun ke tahun, baik dari segi disiplin kerja maupun capaian hasil supervisi.

**Tabel 1. Data Absensi Guru SMK NU Lasem Tahun 2024**

| Bulan | Jumlah Guru | Jumlah Hari Kerja Guru/bulan | Hadir | Izin | Tidak Hadir | Presentase Kehadiran |
|-------|-------------|------------------------------|-------|------|-------------|----------------------|
| Jan   | 48          | 21                           | 43    | 3    | 2           | 77,67%               |
| Feb   | 48          | 23                           | 25    | 15   | 8           | 51,63%               |
| Mar   | 48          | 24                           | 43    | 3    | 2           | 77,17%               |
| Apr   | 48          | 20                           | 40    | 5    | 3           | 70,52%               |
| Mei   | 48          | 23                           | 38    | 6    | 4           | 65,05%               |
| Jun   | 48          | 17                           | 39    | 5    | 4           | 68,26%               |
| Jul   | 48          | 16                           | 35    | 7    | 6           | 59,77%               |
| Aug   | 48          | 26                           | 29    | 12   | 7           | 60,58%               |
| Sep   | 48          | 27                           | 25    | 15   | 8           | 52,47%               |
| Okt   | 48          | 27                           | 26    | 14   | 8           | 54,48%               |
| Nov   | 48          | 27                           | 32    | 10   | 6           | 66,74%               |
| Des   | 48          | 25                           | 39    | 6    | 3           | 80,58%               |

Sumber: SMK NU Lasem, data diolah tahun 2025

Data pada Tabel 1. menunjukkan bahwa tingkat kehadiran guru masih fluktuatif dengan rata-rata di bawah 80%. Kondisi ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan guru belum optimal, sehingga berdampak pada efektivitas pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

**Tabel 2. Capaian Kinerja Supervisi Guru SMK NU Lasem Tahun 2023-2024**

| No        | Tahun | Jumlah Guru | Nilai Capaian |            |                |
|-----------|-------|-------------|---------------|------------|----------------|
|           |       |             | Diatas 90     | Dibawah 90 | Target Capaian |
| 1.        | 2023  | 46          | 58,7%         | 41,3%      | 100%           |
| 2.        | 2024  | 48          | 54,17%        | 45,83%     | 100%           |
| Rata-rata |       |             | 56,43%        | 43,57%     | 100%           |

Sumber: SMK NU Lasem, data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 2. tersebut, capaian guru dengan nilai supervisi di atas 90 menurun dari 58,7% pada tahun 2023 menjadi 54,17% pada tahun 2024. Sedangkan nilai di bawah 90 justru naik dari 41,3% pada tahun 2023 menjadi 45,83% pada tahun 2024. Fakta ini mengindikasikan bahwa kinerja guru belum menunjukkan peningkatan yang signifikan dan perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhinya.

Berdasarkan data absensi, data kinerja supervisi dan perbedaan hasil penelitian terdahulu, penelit tertarik mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK NU Lasem.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Hardani et al., 2020) metode penelitian *kuantitatif* merupakan pendekatan yang berdasarkan teori mengenai cara kerja suatu kejadian atau fenomena, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan hipotesis yang dapat diuji statistik kebenarannya. Populasi yang digunakan

adalah seluruh guru di SMK NU Lasem yang berjumlah 48 guru. Metode pengumpulan data adalah teknik total sampling yaitu seluruh bagian dari populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel yang digunakan sebagai responden merupakan seluruh guru SMK NU Lasem yang berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert* sebagai alat ukur persepsi responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan beberapa variabel independen (X)

**Tabel 3.** Indikator Variabel

| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)   | Disiplin Kerja (X2)   | Iklim Kerja (X3)   | Motivasi Kerja (X4)   | Kinerja Guru (Y)   |
|--|---|--|---|--|
| Kepribadian, pengatahanan, visi dan misi sekolah, kemampuan pengambilabn keputusan, kemampuan berkomunikasi. (Setiawan & Muhibah dalam Herdyanda et al., 2025) | Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standart kerja, standart kerja, bekerja etis. (Hasibuan 2017) | Fleksibilitas, tanggung jawab (responsibility), standar kinerja, penghargaan (reward), kejelasan (clarity), dukungan sosial. (Rashel dalam Chandra & Sutarmin, 2022) | Keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, pengembangan. (Herzberg dalam Nurhayati et al., 2022) | Kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi yang diperlukan, kehadiran atau kedisiplinan, konservasi. (Dessler dalam Busro, 2018) |

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### UJI INSTRUMEN

Uji instrumen ini dilakukan sebelum melakukan analisis lebih lanjut dengan tujuan untuk melihat baik tidaknya kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Kuesioner dinyatakan baik apabila lolos uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian ini dilakukan sebanyak tiga kali pengujian yaitu uji instrumen pertama dengan 30 responden, uji instrumen kedua dengan 35 responden dan uji instrumen ketiga dengan 35 responden disertai menghapus pernyataan yang tidak valid. Adapun hasil pengujian adalah sebagai berikut:

#### UJI INSTRUMEN PERTAMA

Uji instrumen pertama dilakukan dengan sampel sebanyak 30 responden. Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

#### UJI VALIDITAS

Uji validitas digunakan untuk mengetahui ketepatan dan kesesuaian instrumen dalam mengukur data yang menjadi fokus penelitian. Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa uji validitas dilakukan untuk menunjukkan derajat ketepatan antara data yang dikumpulkan oleh peneliti. Berikut merupakan hasil uji validitas:

**Table 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

| Variabel     | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan |
|--------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| Kepemimpinan | KP1             | .000       | < 0,05            | Valid      |

|                            |      |      |        |             |
|----------------------------|------|------|--------|-------------|
| <b>Kepala Sekolah (X1)</b> | KP2  | .001 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP3  | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP4  | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP5  | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP6  | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP7  | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP8  | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP9  | .085 | > 0,05 | Tidak valid |
|                            | KP10 | .000 | < 0,05 | Valid       |
|                            | KP11 | .000 | < 0,05 | Valid       |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 4. menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, terdapat satu pernyataan yang dinyatakan tidak valid, yaitu item pernyataan KP 9 karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , sisanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Table 5. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

| <b>Variabel</b>            | <b>Item Pernyataan</b> | <b>Nilai Sig.</b> | <b>Standart (&lt; 0,05)</b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Disiplin Kerja (X2)</b> | D1                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D2                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D3                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D4                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D5                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D6                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D7                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D8                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D9                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 5. menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan pada variabel disiplin kerja, semuanya valid karena semua item mempunyai nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Table 6. Hasil uji Validitas Variabel Iklim Kerja**

| <b>Variabel</b>         | <b>Item Pernyataan</b> | <b>Nilai Sig.</b> | <b>Standart (&lt; 0,05)</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Iklim Kerja (X3)</b> | I1                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I2                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I3                     | .085              | > 0,05                      | Tidak Valid       |
|                         | I4                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I5                     | .020              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I6                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I7                     | .002              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I8                     | .001              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I9                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I10                    | .001              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I11                    | .001              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I12                    | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I13                    | .000              | < 0,05                      | Valid             |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 6. menunjukkan bahwa dari 13 pernyataan pada variabel iklim kerja, terdapat satu pernyataan yang dinyatakan tidak valid, yaitu item pernyataan I3 karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ , sisanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Table 7. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

| Variabel                   | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart ( $< 0,05$ ) | Keterangan |
|----------------------------|-----------------|------------|-----------------------|------------|
| <b>Motivasi Kerja (X4)</b> | M1              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M2              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M3              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M4              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M5              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M6              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M7              | .018       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M8              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | M9              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 7. menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan pada variabel motivasi kerja, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

**Table 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja guru**

| Variabel                | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart ( $< 0,05$ ) | Keterangan |
|-------------------------|-----------------|------------|-----------------------|------------|
| <b>Kinerja Guru (Y)</b> | KG1             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG2             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG3             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG4             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG5             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG6             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG7             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG8             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG9             | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG10            | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                         | KG11            | .000       | $< 0,05$              | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 8. menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan pada variabel kinerja guru, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ .

## UJI REALIBILITAS

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Sugiyono, 2020). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika dapat memberikan hasil yang konsisten bila digunakan berulang kali. Adapun pengukuran konsistensi alat ukur dilakukan dengan menggunakan teknik pengujian seperti *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai reliabilitasnya memenuhi batas yang telah ditetapkan. Dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  (Ghozali, 2020). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

**Table 9. Uji Reliabilitas**

| Variabel                                | Cronba'ch Alpha | Syarat Reliabel | Keterangan |
|---|-----------------|-----------------|------------|
| <b>Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)</b> | .946            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| <b>Disiplin Kerja (X2)</b>              | .926            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| <b>Iklim Kerja (X3)</b>                 | .906            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| <b>Motivasi Kerja (X4)</b>              | .871            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| <b>Kinerja Guru (Y)</b>                 | .918            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 9. menunjukkan bahwa semua variabel reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,70$ .

## UJI INSTRUMEN KEDUA

Uji instrumen kedua dilakukan dengan sampel sebanyak 35 responden. Alasan dilakukan uji instrumen kedua karena terdapat permasalahan pada uji instrumen pertama yaitu terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid, dengan dilakukan pengujian kedua ini dengan menambah sampel pengujian diharapkan dapat mendapatkan hasil yang lebih baik dari uji instrumen pertama. Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas adalah sebagai berikut

## UJI VALIDITAS

**Table 10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

| Variabel                                | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart ( $< 0,05$ ) | Keterangan  |
|---|-----------------|------------|-----------------------|-------------|
| <b>Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)</b> | KP1             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP2             | .001       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP3             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP4             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP5             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP6             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP7             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP8             | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP9             | .184       | $> 0,05$              | Tidak valid |
|   | KP10            | .000       | $< 0,05$              | Valid       |
|   | KP11            | .000       | $< 0,05$              | Valid       |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 10. menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah, satu pernyataan dinyatakan tidak valid, khususnya butir KP 9 karena memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Pernyataan lainnya dianggap valid karena nilai signifikansinya  $< 0,05$ .

**Table 11. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

| Variabel                   | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart ( $< 0,05$ ) | Keterangan |
|----------------------------|-----------------|------------|-----------------------|------------|
| <b>Disiplin Kerja (X2)</b> | D1              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |
|                            | D2              | .000       | $< 0,05$              | Valid      |

|    |      |        |       |
|----|------|--------|-------|
| D3 | .000 | < 0,05 | Valid |
| D4 | .000 | < 0,05 | Valid |
| D5 | .000 | < 0,05 | Valid |
| D6 | .000 | < 0,05 | Valid |
| D7 | .000 | < 0,05 | Valid |
| D8 | .000 | < 0,05 | Valid |
| D9 | .000 | < 0,05 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 11. memperlihatkan bahwa dari 9 pernyataan pada variabel disiplin kerja, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.

**Table 12. Hasil uji Validitas Variabel Iklim Kerja**

| Variabel         | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan  |
|------------------|-----------------|------------|-------------------|-------------|
| Iklim Kerja (X3) | I1              | .008       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I2              | .006       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I3              | .074       | > 0,05            | Tidak Valid |
|                  | I4              | .003       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I5              | .726       | > 0,05            | Tidak Valid |
|                  | I6              | .003       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I7              | .000       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I8              | .001       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I9              | .001       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I10             | .000       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I11             | .000       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I12             | .003       | < 0,05            | Valid       |
|                  | I13             | .009       | < 0,05            | Valid       |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 12. menunjukkan bahwa dari I3 pernyataan dalam variabel iklim kerja, dua pernyataan dinyatakan tidak valid. Pernyataan tersebut adalah pernyataan I3 dan I5 karena memiliki nilai signifikansi > 0,05. Pernyataan lainnya dianggap valid karena nilai signifikansinya < 0,05.

**Table 13. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

| Variabel            | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan |
|---------------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X4) | M1              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M2              | .001       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M3              | .001       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M4              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M5              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M6              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M7              | .012       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M8              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M9              | .001       | < 0,05            | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 13. memperlihatkan bahwa dari 9 pernyataan pada variabel motivasi kerja, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.

**Table 14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja guru**

| Variabel         | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan |
|------------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| Kinerja Guru (Y) | KG1             | .004       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG2             | .022       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG3             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG4             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG5             | .029       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG6             | .002       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG7             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG8             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG9             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG10            | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG11            | .000       | < 0,05            | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 14. menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan pada variabel kinerja guru, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.

## UJI REALIBILITAS

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel Jika nilai Cronbach alpha >0,7 dan jika ≤ 0,7 maka artinya tidak reliabel. Adapun hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Table 15. Uji Realibilitas**

| Variabel                         | Cronba'ch Alpha | Syarat Reliabel | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) | .939            | α > 0,70        | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)              | .914            | α > 0,70        | Reliabel   |
| Iklim Kerja (X3)                 | .905            | α > 0,70        | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X4)              | .860            | α > 0,70        | Reliabel   |
| Kinerja Guru (Y)                 | .921            | α > 0,70        | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 15. memperlihatkan bahwa seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,70.

## UJI INSTRUMEN KETIGA

Uji instrumen ketiga dilakukan dengan sampel sebanyak 35 responden dengan menghapus pernyataan yang dinyatakan tidak valid. Alasan dilakukan uji instrumen ketiga karena terdapat beberapa item pernyataan yang tidak valid, dengan dilakukan pengujian ketiga ini dengan menghapus pernyataan tidak valid diharapkan dapat mendapatkan hasil yang lebih baik dari uji instrumen kedua. Adapun hasil uji validitas dan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

## UJI VALIDITAS

**Table 16. Uji Validitas Variabel Kepemimpinan kepala Sekolah**

| Variabel     | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan |
|--------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| Kepemimpinan | KP1             | .000       | < 0,05            | Valid      |

|                            |      |      |        |       |
|----------------------------|------|------|--------|-------|
| <b>Kepala Sekolah (X1)</b> | KP2  | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP3  | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP4  | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP5  | .001 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP6  | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP7  | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP8  | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP9  | .006 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP10 | .000 | < 0,05 | Valid |
|                            | KP11 | .000 | < 0,05 | Valid |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 16. menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05

**Table 17. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

| <b>Variabel</b>            | <b>Item Pernyataan</b> | <b>Nilai Sig.</b> | <b>Standart (&lt; 0,05)</b> | <b>Keterangan</b> |
|----------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Disiplin Kerja (X2)</b> | D1                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D2                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D3                     | .001              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D4                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D5                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D6                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D7                     | .010              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D8                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                            | D9                     | .002              | < 0,05                      | Valid             |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 17. menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan pada variabel disiplin kerja, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.

**Table 18. Uji Validitas Variabel Iklim Kerja**

| <b>Variabel</b>         | <b>Item Pernyataan</b> | <b>Nilai Sig.</b> | <b>Standart (&lt; 0,05)</b> | <b>Keterangan</b> |
|-------------------------|------------------------|-------------------|-----------------------------|-------------------|
| <b>Iklim Kerja (X3)</b> | I1                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I2                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I3                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I4                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I5                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I6                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I7                     | .002              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I8                     | .001              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I9                     | .000              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I10                    | .001              | < 0,05                      | Valid             |
|                         | I11                    | .001              | < 0,05                      | Valid             |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 18. menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan pada variabel iklim kerja, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05.

**Table 19. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

| Variabel            | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan |
|---------------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X4) | M1              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M2              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M3              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M4              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M5              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M6              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M7              | .001       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M8              | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                     | M9              | .004       | < 0,05            | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 19. menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan pada variabel motivasi kerja, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05

**Table 20. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru**

| Variabel         | Item Pernyataan | Nilai Sig. | Standart (< 0,05) | Keterangan |
|------------------|-----------------|------------|-------------------|------------|
| Kinerja Guru (Y) | KG1             | .027       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG2             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG3             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG4             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG5             | .021       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG6             | .005       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG7             | .001       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG8             | .005       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG9             | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG10            | .000       | < 0,05            | Valid      |
|                  | KG11            | .000       | < 0,05            | Valid      |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Table 20. menunjukkan bahwa dari 11 pernyataan pada variabel kinerja guru, semuanya dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi < 0,05

## UJI REALIBILITAS

**Table 21. Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel                         | Cronba'ch Alpha | Syarat Reliabel | Keterangan |
|----------------------------------|-----------------|-----------------|------------|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) | .905            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| Disiplin Kerja (X2)              | .811            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| Iklim Kerja (X3)                 | .864            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| Motivasi Kerja (X4)              | .822            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |
| Kinerja Guru (Y)                 | .794            | $\alpha > 0,70$ | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah, 2025.

Berdasarkan Table 21. diatas, bahwa seluruh variabel yang dicantumkan pada penelitian ini menyatakan bahwa nilainya reliabel dikarenakan nilai Cronbach's Alpha > 0,70.

## KARATERISTIK RESPONDEN

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Informasi tersebut memberikan gambaran awal mengenai profil responden sehingga analisis data dapat dilakukan dengan lebih terarah dan sesuai dengan kondisi demografis guru yang terlibat dalam penelitian.

Table 22. Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Presentase |
|---------------|--------|------------|
| Laki-laki     | 26     | 54%        |
| Perempuan     | 22     | 46%        |

Berdasarkan Table 22. responden dalam penelitian ini terdiri dari 26 guru laki-laki (54%) dan 22 guru perempuan (46%). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi responden dominasi oleh laki-laki dalam penelitian ini.

Table 23. Usia Responden

| Umur        | Jumlah | Presentase |
|-------------|--------|------------|
| 23-30 Tahun | 11     | 23%        |
| 31-40 Tahun | 15     | 31%        |
| 41-49 Tahun | 17     | 35%        |
| >50 Tahun   | 5      | 11%        |
| Total       | 48     | 100%       |

Berdasarkan Table 23. bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 31–40 tahun (31%) dan 41-49 tahun (35%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang, sehingga dinilai mampu memberikan penilaian yang lebih objektif terhadap variabel-variabel penelitian, khususnya yang berkaitan dengan kinerja guru. Rentang usia yang beragam juga mencerminkan adanya variasi perspektif yang memperkaya hasil penelitian.

Table 24. Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Presentase |
|---------------------|--------|------------|
| S1                  | 48     | 100%       |
| S2                  | 0      | 0%         |

Sebagaimana ditunjukkan pada Table 24. seluruh responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 48 orang (100%). Hal ini menandakan bahwa semua guru telah memenuhi standar kualifikasi akademik minimal sebagaimana ketentuan profesionalisme tenaga pendidik.

## HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (Y) dan beberapa variabel independen (X). Teknik ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), iklim kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) di SMK NU Lasem.

Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

**Table 25. Analisis Regresi Linier Berganda**

| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)                | 19.138                      | 6.841      |                           | 2.798 | .008 |
| Kepemimpinan Kepala Sekolah | -.039                       | .129       | -.044                     | -.301 | .765 |
| Disiplin Kerja              | .271                        | .203       | .162                      | .351  | .027 |
| Iklim Kerja                 | .452                        | .179       | .466                      | 2.531 | .015 |
| Motivasi Kerja              | .130                        | .209       | .107                      | .621  | .005 |

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan Table 25. Hasil pengujian regresi linier berganda yang dilakukan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 19.138 + -0,039X1 + 0,271X2 + 0,452X3 + 0,130X4 + e$

Variabel kepemimpinan kepala sekolah koefisien regresi -0,039 dan nilai sig. 0,765 bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja guru. Variabel disiplin kerja koefisien regresi 0,271 dan nilai sig. 0,027 bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel iklim kerja koefisien regresi 0,452 dan nilai sig. 0,015 bahwa variabel iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dan variabel motivasi kerja koefisien regresi 0,130 dan sig. 0,05 bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

## **HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI ( $R^2$ )**

Menurut Ghazali (2020) koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* digunakan dalam pengujian uji Determinasi  $R^2$ . Berikut merupakan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

**Table 26. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R | Std. Error of the |
|-------|-------------------|----------|------------|-------------------|
|       |                   |          | Square     | Estimate          |
| 1     | .893 <sup>a</sup> | .717     | .694       | 2.859             |

Sumber: Hasil SPSS Versi 25, 2025

Berdasarkan hasil Table 26. Hasil nilai Adjusted R Square menunjukkan besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1), disiplin kerja (X2), iklim kerja (X3), dan motivasi kerja (X4) terhadap kinerja guru (Y) adalah sebesar 0,694 atau 69,4%. Hal ini berarti bahwa keempat variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi perubahan pada kinerja guru sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Kondisi ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah belum mampu memberikan dorongan yang kuat bagi

peningkatan kinerja guru di SMK NU Lasem. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian (Andarini et al. 2023) dan (Ngongo, & Purnami, 2023) bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, hasil penelitian ini sejalan dengan (Sauri et al. 2018) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan arah pengaruh dari kemampuan kepala sekolah dalam menyelaraskan program kerja dengan visi dan misi sekolah terhadap kinerja guru, namun besarnya pengaruh tersebut masih sangat rendah. Hal ini tercermin dari temuan bahwa 19 responden (39,6%) memberikan penilaian rendah terhadap pernyataan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan bahwa upaya penyelarasan program kerja oleh kepala sekolah belum sepenuhnya dirasakan atau belum mampu berkontribusi menjadi peningkatan kinerja guru secara nyata. Berdasarkan *Goal Setting Theory* lemahnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dapat disebabkan oleh belum optimalnya proses penetapan tujuan, arahan kerja, dan pemberian umpan balik yang seharusnya menjadi dasar dalam membentuk perilaku kerja guru. Ketidakjelasan tujuan dan kurangnya bimbingan membuat guru tidak memiliki standar capaian yang kuat untuk dijadikan acuan. Kondisi ini mengakibatkan motivasi dan dorongan kerja tidak tumbuh secara maksimal, sehingga kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah belum menjadi faktor yang memberikan kontribusi berarti terhadap peningkatan kinerja guru di SMK NU Lasem. Kondisi ini mendukung studi bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMK NU Lasem.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Penelitian ini menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kedisiplinan yang dimiliki guru, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja yang dihasilkan. Hal ini mencerminkan bahwa guru yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung bekerja lebih teratur, mematuhi aturan, dan melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Analisa ini mampu membuktikan pemahaman bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru sebagaimana ditunjukkan oleh penelitian (Ardhanari & Tahwin, 2024) dan Simamora et al. (2021) yang menunjukkan positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sebanyak 31 responden (64,6%) menyatakan bahwa guru telah menunjukkan kedisiplinannya dalam menjalankan tugas yang diberikan dan mengikuti peraturan sekolah, sehingga menggambarkan budaya kerja yang tertib dan konsisten. Dalam *Goal Setting Theory*, disiplin kerja menjadi salah satu elemen penting karena disiplin memungkinkan individu untuk menjaga konsistensi perilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Teori ini menekankan bahwa tujuan yang jelas memerlukan komitmen, regulasi diri, serta kepatuhan terhadap standar, sehingga kedisiplinan secara langsung memperkuat pencapaian kinerja. Oleh karena itu, disiplin kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Temuan tersebut semakin menguatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menjelaskan dan membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Artinya, kinerja guru di SMK NU Lasem belum banyak dipengaruhi kepemimpinan kepala sekolah. Sebaliknya,

disiplin kerja, iklim kerja, dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini mengonfirmasi bahwa kinerja guru didukung oleh kedisiplinan, iklim kerja yang harmonis, serta motivasi kerja yang terbangun baik melalui faktor internal maupun faktor eksternal. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal jika sekolah mampu membangun kedisiplinan yg baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta memelihara motivasi kerja guru melalui pengembangan diri dan pengakuan atas prestasi.

## REFERENSI

Abidin, M. I., Ambarwati, D., & Asbari, M. (2023) 'Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smp Pawyatan Daha 1', *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis (JUPSIM)*, 2(3), 251-258.  
<https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i3>.

Andarini, P., Rejokirono, & Mulyono., R. (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Wilayah Gugus I Kapanewon Panjatan', *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 9(1), 225-235  
<https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i1.696>

Ardhanari, A. A., & Tahwin, M. (2024) 'Faktor yang Berdampak terhadap Kinerja Guru MAN di Kota Rembang', *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 301-305.  
<http://dx.doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1600>

Ariyanto, A., Dura, J., & Bukhori, M. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kidsstar School Makassar. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 675-683.  
<https://doi.org/10.59141/japendi.v5i9.3744>

Astuti, I., & Raharjo, A. B., (2023). 'Pengaruh Motivasi, Beban, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 7(3), 764-772.  
<https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>

Busro, M. (2018) *Teori-Teori manajemen Sumber Daya Manusia*, Groub Prenamedia Edisi Pertama, Jakarta.

Chandra, D. A., & Sutarmin (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar', *Jurnal Economina*, 1(2), 286-297.  
<https://doi.org/10.55681/economina.v1i2.64>

Ghozali, I. (2020) *Applikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Semarang: Universitas Diponegoro

Ghozali, I. (2020) *25 Grand Theory: 25 teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntasi, dan Bisnis (Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis, dan Disertasi)*, Semarang, Yoga Pratama

Hardani., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020) 'Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif', Yogyakarta, CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.

Handoko, T. H. (2014) *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE

Hasan, D., Bachri, S., & Hasanuddin B.(2017) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana', *Jurnal Katalogis*, 5(10), 75-81  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1323914&val=735&title=PENGARUH%20KEPEMIMPINAN%20KEPALA%20SEKOLAH%20DAN%20LINGKUNGAN%20KERJA%20FISIK%20TERHADAP%20KINERJA%20GURU%20SMA%20NEGRI%201%20AMPANA>.

---

Hasibuan M. S. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara

Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020) 'Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100-111.  
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>

Herdyanda R., Zaki, H., & Kusumah., A. (2025) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri 20 Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1652-1664.  
<https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1242>

Indriani, L., Machasin, & Tarigar, M. A. (2024) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri X Pekanbaru', *JIMK: Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 653-647.  
<https://doi.org/10.32696/jmk.v5i2.3881>

Kartiko, D. D., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP N 1 Sulang Kabupaten Rembang. *Journal Economic Insights*, 3(2), 37-44.  
<https://doi.org/10.51792/jei.v3i2.130>

Marhawati, B. (2021) *Kepemimpinan Pendidikan*, Deepublish.

Mustanida, M., Abdullah, G., & Ginting, R. B. (2024) 'Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah, dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru MI Swasta Kecamatan Warungasem Batang', *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(4), 317-318.  
<http://eprints3.upgris.ac.id/id/eprint/10865>

Nurhayati, E. C., Efendi, B., & Wardani, U. A. (2022) 'Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja guru SMA N 1 Mojotengah', *Jurnal Akuntansi, Manajemen & Perbankan Syariah*, 2(6), 40-41.  
<https://doi.org/10.32699/jamasy.v2i6.3959>

Ngongo, A. A., Purnami, A. S., & Mulyanto. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Se-Kecamatan Depok Kabupaten Sleman', *Media Manajemam Pendidikan*, 6(2), 251-262.  
<https://doi.org/10.30738/mmp.v6i2.1367>

Oktaviani, A. E., Mulyani, S. E., & Yuliati, F. (2019) 'Pengaruh Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru di SMK Negeri 5 Bandung', *Dalam Prosiding Seminar Sosial Politik Bisnis Akuntasi Teknik (SOBAT) Ke-2*, 128-134.  
<http://repository.usbypkp.ac.id/id/eprint/1031>

Purba, S., Cendana, W., Darmawati, Salamun, Kato, I., Prijanto, J. H., Cecep, H., Karwanto, & Sianipar, P. (2021) *Kepemimpinan Pendidikan*, Jakarta, Yayasan Kita Menulis.

Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. (2018) 'Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai' *WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24-. Universitas Merdeka Malang.  
<https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233>

Sari, A. P., Ahmad, S., & Harris, H. (2021) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru', *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97-113.  
<https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.642>

Sauri, AS., Widyasari, & Sesrita, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Tadbir Muwahhid*, 2(1), 73-86.  
<https://doi.org/10.30997/jtm.v2i1.1160>

Sholikah, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kinerja

guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Se-Kecamatan Trenggalek. *Journal of Academic Pedagogy (JAP)*, 1(2), 104–117.  
<https://doi.org/10.61105/jap.v1i2.219>

Simamora, T., A., Harahap, F., & Hanafi. (2021) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Di Sma Negeri 5 Padangsidimpuan', *Jurnal Misi Institut Pendidikan Tapanuli Selatan (IPTS) Hal*, 4(3), 122-137.  
<https://jurnal.ipts.ac.id/index.php/MISI/article/download/3005/1930>.

Siregar, F. N. K., & Thomas, P. (2015) 'Pengaruh disiplin kerja dan iklim kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri se-Kabupaten Wonosobo', *Economic Education Analysis Journal*, 4(1). 172-177.  
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>

Sugiyono. (2020) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, H. E. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Tim Penyusun (2023) *Buku Pendoman Penyusunan Skripsi*, tidak dipublikasikan, Universitas YPPI Rembang, Rembang.

Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

Uno, H. B. (2012) *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. (2020) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.

Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., & Akhwani, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625–3635.  
<https://jbasic.org/index.php/basicedu>

Copyright holder:  
© Author

First publication right:  
Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:  
