

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KOTA PALEMBANG**

Muhammad Sondi Hidayat

922 22 005



TESIS

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KOTA PALEMBANG**

Muhammad Sondi Hidayat

922 22 005



TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang
Dengan Wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
Dipertahankan pada tanggal 04 Maret 2024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2024

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

Muhammad Sondi Hidayat

92222005

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada Panitia Penguji

Pada Tanggal 1 Maret 2024

Pembimbing I

2/4


Dr. Herman Seri, M.Pd.
NIDN : 0027125802

Pembimbing II



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si
NIDN : 0211116203

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.
NIDN : 0211116203

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU
SMP NEGERI DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

**MUHAMMAD SONDI HIDAYAT
92222005**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis
Pada Tanggal : 4 Maret 2024**

Ketua



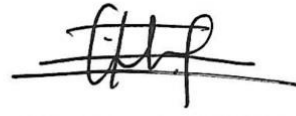
**Dr. H.M Idris, SE.M.Si.
NIDN : 0213106001**

Sekretaris



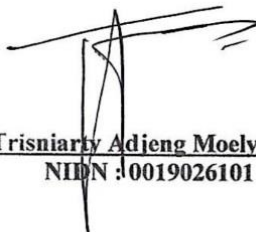
**Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si.
NIDN : 0211116203**

Anggota I



**Prof. Dr. Fatimah, S.E.,M.Si
NIDN : 0205026201**

Anggota II



**Dr. Trisniarty Adjeng Moelyatie, S.E.,M.M.
NIDN : 0019026101**

Anggota III



**Dr. Fadhil Yamaly, S.E.,Ak.,M.M
NIDN : 0217107002**

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Sondi Hidayat
NIM : 92222005
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini

Palembang, Maret 2024
Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Sondi Hidayat
92222005

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the principal's leadership, work environment and work motivation together on the performance of State Middle School teachers in the City of Palembang and the influence of the principal's leadership, work environment and work motivation partially on the performance of State Middle School teachers in the City of Palembang.

The data used in this research is primary data from the answers of 171 State Middle School teacher respondents in Palembang City. The analysis method used is Multiple Linear Regression and Validity and Reliability testing. Classic assumption testing is in the form of Normality Test, Multicollinearity Test and Heteroscedasticity Test, and assisted by the IBM SPSS Statistics 27 analysis tool with a significance level of $\alpha = 0.05$.

The results of the research together show that there is a significant influence of the principal's leadership, work environment, and work motivation together on the performance of State Middle School teachers in Palembang City. And partially there is a significant influence of the principal's leadership and work environment on teacher performance and there is no significant influence of work motivation on the performance of State Middle School teachers in Palembang City. The contribution of principal leadership variables, work environment and work motivation was able to contribute to an increase in teacher performance variables, amounting to 85.6%. Meanwhile, the remaining 14.4% is explained by other variables not included in this research such as leadership style, pedagogical competence, organizational culture and work morale.

Keywords: Principal Leadership, Work Environment, Work Motivation and Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang dan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari jawaban sebanyak 171 responden guru SMP Negeri di Kota Palembang. Metode analisis yang digunakan Regresi Linear Berganda dan melalui pengujian Validitas dan Realibilitas. Pengujian asumsi klasik berupa Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heterokedasitas, serta dibantu alat analisis IBM SPSS Statistics 27 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Hasil penelitian secara bersama-sama, ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Dan secara parsial ada pengaruh signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru serta tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Palembang. Kontribusi variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu memberikan sumbangan terhadap kenaikan terhadap variabel kinerja guru, sebesar 85,6%. Sedangkan sisanya sebesar 14,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, kompetensi pedagogi budaya organisasi dan semangat kerja .

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja guru

PRAKATA

Dengan memanjatkan Puji dan Syukur Kehadirat Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kota Palembang

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E.,M.M. Selaku Direktur PascaSarjana Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Choiriyah, S.E.,M.Si. Selaku pembimbing 2 dan Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Bapak Dr.Herman Seri, M.Pd. Selaku Pembimbing 1
5. Seluruh bapak dan ibu dosen Prodi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang
6. Responden penelitian , Kepala sekolah dan Guru di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Palembang
7. Keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan, terimakasih sebesar besarnya telah selalu mendukung sampai sejauh ini.
8. Teman-teman seperjuangan angkatan 33 Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Semoga tesis ini dapat bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen

Palembang, Maret 2024
Penulis,

Muhammad Sondi Hidayat
92222005

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

”Andalkan lah diri sendiri jangan suka mengandalkan orang lain, berpijak di kaki sendiri akan membuat kita lebih kuat berdiri”

PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada

1. Aba M.Hatta.Nur (Alm) dan Ibu Sona
2. Istriku Wiji Tri Subekti dan anak-anak ku Awaliyah Hana Izzatunisa, Muhammad Emir Zafran.
3. Keluarga Besar yang selalu mendukung
4. Terima kasih untuk teman-teman angkatan 33 serta para bapak ibu dosen Universitas Muhammadiyah Palembang yang selalu mendukung dalam perjuangan mendapatkan gelar akademik ini
5. Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN JUDUL DALAM	
LEMBAR PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR PENGESAHAN TESIS OLEH DOSEN PENGUJI	
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	i
ABSTRACK.....	ii
ABSTRAK.....	iii
PRAKATA.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Guru.....	17
2. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	21
3. Lingkungan Kerja	24
4. Motivasi Kerja	29
B. Kerangka Pemikiran.....	34
C. Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan jenis Penelitian.....	52
B. Variabel Penelitian	53

C. Populasi dan sampel Penelitian.....	54
D. Instrument Penelitian.....	55
E. Uji Validitas dan reabilitas.....	57
F. Teknik Pengumpulan data.....	60
G. Teknik Analisi data.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	65
A. Hasil Penelitian	65
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	66
2. Hasil Uji Instrumen.....	67
3. Karakteristik Responden.....	69
4. Frekuensi Jawaban Responden	72
5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	75
6. Hasil Analisis Data.....	80
B. Pembahasan.....	85
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	92
A. Simpulan.....	92
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	94
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

1. Tabel I.1. Rekap Nilai PKG Kecamatan IB I.....	2
2. Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel	50
3. Tabel III.2 Sampel Penelitian.....	54
4. Tabel III.3 Alternatif Jawaban	55
5. Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru.....	65
6. Tabel IV.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan KS	66
7. Tabel IV.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	67
8. Tabel IV.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	67
9. Tabel IV.5. Hasil Uji Reliabilitas.....	68
10. Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
11. Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	70
12. Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	70
13. Tabel IV.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	70
14. Tabel IV.10 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru.....	71
15. Tabel IV.11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan KS.....	72
16. Tabel. IV.12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	73
17. Tabel IV.13 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja.....	74
18. Tabel IV.14 Linearitas Kepemimpinan KS Terhadap Kinerja Guru.....	77
19. Tabel IV.15 Linearitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	77
20. Tabel IV.16 Linearitas Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.....	78
21. Tabel IV.17 Hasil Multikolinieritas	80
22. Tabel IV.18 Analisis Regresi Linier Berganda.....	80
23. Tabel IV.19 Hasil Pengujian f (Simultan).....	82
24. Tabel IV.20 Hasil Pengujian t (Parsial).....	83
25. Tabel IV.21 Kontribusi Variabel	85

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	47
2. Gambar IV.1 Hasil Pengujian Normalitas.....	76
3. Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kartu Aktivitas Bimbingan Tesis
2. Populasi guru SMP Negeri di Kota Palembang
3. Quisioner
4. Hasil tabulasi data
5. Hasil analisis data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Peran guru menjadi salah satu komponen yang penting dan strategis melalui kinerjanya, kinerja guru di suatu sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian sekolah tersebut. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Sehingga, guru yang semakin bermutu maka akan semakin memberikan sumbangan besar bagi perkembangan siswa dan masyarakatnya. Tugas keprofesionalannya guru merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia telah melakukan upaya pemerataan kompetensi guru melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) tahun 2022, Kinerja guru tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi, sebagaimana yang dikemukakan oleh Barnawi dan Arifin (2016:12) bahwa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dapat digolongkan menjadi tiga macam, yaitu: *pertama* variabel individu yang meliputi kemampuan, keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, demografi (umur, asal-usul, jenis

kelamin). *Kedua*, variabel organisasi yang meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, srtuktur desain pekerjaan dan *ketiga* variabel psikologis yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian, pengetahuan dan motivasi. Dalam hasil pra riset yang dilakukas oleh peneliti di 6 Sekolah yang terletak di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang masih belum maksimalnya hasil PKG dari guru yang sudah tersertifikasi. Hal itu dapat kita lihat dalam tabel hasil rekap PKG Guru sertifikasi di Kecamatan Ilir Barat I

Tabel I.1
Rekap Hasil PKG Kecamatan Ilir Barat I

No	Nama Kecamatan/ Satuan Pendidikan	Jumlah Responden	Nilai Rata-Rata PKG
1	Ilir Barat I / SMPN 17 Palembang	5 Orang	82,01
2	Ilir Barat I / SMPN 18 Palembang	5 Orang	79,14
3	Ilir Barat I / SMPN 22 Palembang	5 Orang	81,02
4	Ilir Barat I / SMPN 33 Palembang	5 Orang	88,07
5	Ilir Barat I / SMPN 45 Palembang	5 Orang	89,02
6	Ilir Barat I / SMPN 58 Palembang	5 Orang	77,08

Kinerja juga dapat dipengaruhi dari kepemimpinan dan kepemimpinan kepala sekolah. cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja/berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dengan kata lain bagaimana cara kepala sekolah untuk membuat orang lain bekerja untuk mencapai tujuan sekolah. Menurut Mulyasa (2017:8) Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, *leader*, inovator dan motivator. Peran atau indikatornya adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan situasi belajar mengajar.

Prioritas utamanya adalah memperbaiki dan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memperbaiki kinerja guru yang menanganinya.

Lingkungan kerja juga dapat berperan penting dalam membentuk kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat memberikan dukungan emosional dan praktis bagi seorang guru. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang positif (Panjaitan, 2018). Dukungan, dan kolaborasi antara guru dengan pihak sekolah dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi kerja menurut Madjid (2016:23) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut Nitiseminito (2014:142) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber manusia

dalam suatu lembaga pendidikan. Guru yang termotivasi akan mengerti keinginan kepala sekolah dan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan kepala sekolah. Cara memotivasi guru adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang.

Penelitian tentang kepemimpinan telah dilakukan oleh Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani (2012) dalam hasil penelitiannya menunjukkan variabel kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja dosen. Penelitian yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Irlan (2010), Yulia Rachmawati (2013) dan Sulaiman (2014) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Happy Fitria, Mukhneri Mukhtar, Makruf Akbar yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Ni Luh Kade Suartini, I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *The Principal's leadership greatly colors working conditions. Policy, social influence with teachers and students as well as their actions in making policies, these conditions also have an impact on the performance of teachers.* “Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja. Kebijakan, pengaruh sosial dengan guru dan siswa serta tindakan mereka dalam membuat kebijakan, kondisi tersebut juga berdampak pada kinerja guru.”

Suharsaputra dalam Ni Luh Kade Suartini, I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana (2020:17) juga mengungkapkan bahwa dalam kehidupan sosial kepemimpinan seseorang berperan sebagai penggerak dalam proses kerjasama antar manusia dalam suatu kelompok atau organisasi, termasuk dalam bidang pendidikan .

Penelitian yang dilakukan oleh Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi (2019) yang memaparkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, akan menimbulkan semangat dari karyawan dalam bekerja serta akan meningkatkan kinerja dan disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, dan hubungan karyawan yang baik. Akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya Eliyanto (2018) dengan penelitian yang menghasilkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. Sri Setiyati (2016) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru SD di Surakarta dapat dilakukan dengan perbaikan lingkungan kerja.

Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja guru di yayasan pendidikan luar biasa di kabupaten Demak. Dwi Sampurno (2015) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat dari beberapa peneliti diantaranya Pratiwi Indah Sari (2018), Heru Mei Giantoro, dan Titin Eka Ardiana dengan hasil penelitiannya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Kartini, Bedjo Sujanto, Mukhneri Mukhtar juga memperoleh hasil penelitian yang sama yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja guru. kemudian Evie K. Sardjana, dalam penelitiannya juga menyebutkan bahwa Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan lembaga kepada karyawannya maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya.. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitti Hartinaha, Putut Suharsob, Rofiqul Umam, Muhamad Syazalid,(2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak cukup berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Dwi Sampurno (2015) juga mengemukakan dalam penelitiannya bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang guru. dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari beberapa faktor, terutamanya dilihat dari faktor kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja serta motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang guru.

Penelitian yang terkait dengan kinerja guru serta faktor yang mempengaruhinya juga telah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti diantaranya seperti dalam penelitiannya, Syamsul Bahri (2011) berpendapat bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan mengajar, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap

kinerja guru. Sri Setiyati (2016) kemudian juga melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru yang menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru.

Secara umum kinerja yang ditunjukkan oleh guru-guru di SMP Negeri di Kota Palembang terbilang baik hal tersebut dapat dilihat dari proses pembelajaran yang berlangsung namun walaupun kinerja yang ditunjukkan telah tergolong baik, masih terdapat beberapa guru yang tidak melakukan tugasnya secara optimal sehingga masih ada guru yang belum memiliki dorongan untuk menjadi seseorang yang kompetitif dalam bekerja, hal tersebut yang sekiranya menjadi pengaruh lemahnya kinerja yang ditunjukkan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata PKG dan IPM Provinsi Sumatera Selatan yang belum baik dibandingkan dengan nilai rata-rata Nasional. Berdasarkan data BPS juga melaporkan bahwa IPM Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2020 sebesar 70,01 tahun 2021 sebesar 70,24 dan tahun 2023 70,90. Dari data tersebut terlihat peningkatan IPM di Provinsi Sumatera Selatan Khususnya kota Palembang belum baik.

Berdasarkan pengamatan pra-riset di beberapa sekolah guru belum mampu merencanakan pembelajaran yang efektif, serta belum melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta tidak dilakukannya penilaian dan mengevaluasi hasil pembelajaran setelah kegiatan proses belajar mengajar setiap harinya. Guru belum melaksanakan tugas pokok yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar serta tugas-tugas guru dalam kelembagaan. Belum lagi masih banyaknya guru yang

belum mempunyai bahan ajar atau perangkat pembelajaran yang lengkap. Apabila kinerja guru meningkat maka berpengaruh pada peningkatan keluaran atau outputnya. Oleh karena itu perlu dukungan berbagai pihak sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Guru SMP Negeri di Kota Palembang masih banyak belum memiliki rasa tanggung jawab yang diemban dan dipikul bersama dalam upaya meningkatkan kinerja untuk mengikuti berbagai macam parameter-parameter peningkatan kinerja. Penilaian kinerja guru sangat penting dilakukan pengukuran target dari sasaran strategis yang telah ditetapkan dan dilakukan dengan membandingkan antara target kinerja dengan realisasi kinerja, yang selanjutnya akan dipergunakan untuk mengukur kinerja guru. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya upaya peningkatan kinerja guru dengan cara peningkatan disiplin guru dan motivasi kerja guru

Kepemimpinan kepala sekolah yang belum efektif akan mempengaruhi guru dan staf untuk melakukan apa yang menjadi tanggung jawabnya. dan belum dapat bekerja sesuai dengan tugas nya, yaitu belum mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan tidak dapat menetapkan tujuan yang jelas. Belum mampu memonitor dan menganalisis prestasi, serta tidak mampu mengembangkan prestasi para pengikutnya, yaitu tidak pernah memberikan pengarahan dan panduan, melatih dan membimbing serta memberikan umpan balik. Dalam hal ini peran kepemimpinan kepala sekolah sangat penting demi terwujudnya kinerja guru yang berkompeten dan terciptanya visi dan misi pada suatu sekolah itu sendiri. berdasarkan hasil pra riset

yang dilakukan peneliti, masih banyak kepribadian Kepala sekolah tidak berkata jujur dalam menjalankan tugas dari sekolah dan Kepala sekolah tidak dapat menjadi teladan bagi guru, karyawan, dan peserta didik. Kepala sekolah jarang berbagi informasi tentang adanya perubahan jadwal mengajar dan tidak menginfokan ke guru-guru tentang info aturan terbaru dari Dinas Pendidikan Kota Palembang serta kurang mampu membina hubungan yang baik terhadap guru-guru. Dalam mengambil keputusan Kepala sekolah tidak mendengarkan pendapat bawahannya dan tidak melibatkan bawahan (guru & staf) dalam pengambilan keputusan.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja para guru dalam proses pembelajaran disekolah. Namun berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti, beberapa guru SMP Negeri di kota Palembang bahwa suasana mengajar kurang nyaman karena kipas angin setiap ruang kelas hanya satu unit serta kondisi meja dan kursi siswa yang banyak mengalami kerusakan. Sarana maupun prasarana yang belum mumpuni, seperti peralatan olahraga maupun alat peraga untuk beberapa pembelajaran. Kepala sekolah kurang adanya rasa percaya terhadap guru sebagai bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, hubungan kepala sekolah dengan guru serta sesama guru kurang harmonis. Lingkungan kerja yang tidak produktif seperti seringnya sesama guru mencampuri urusan pribadi rekan kerjanya sendiri.

Hasil pra riset di SMP Negeri di Kota Palembang, adapun motivasi kerja dalam perspektifnya adalah belum adanya usaha guru untuk meningkatkan kinerja secara optimal, tidak ada suasana kerja yang efektif dalam menyelesaikan pekerjaannya yang bisa timbul dari diri guru itu sendiri maupun dari luar.

Menurunnya motivasi kerja ditunjukkan adanya guru datang terlambat dalam melaksanakan tugas mengajar, beberapa guru juga keberatan jika diberikan tugas baru di luar tugas rutin, dan guru mencari pekerjaan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, kurangnya fasilitas yang memadai, guru kurang mendukung dalam kegiatan pembinaan prestasi kerja guru. Tanggung jawab guru dalam melakukan pekerjaan dilihat dari Guru tidak mengerjakan tugas jika tidak diawasi oleh kepala sekolah, tidak mengerjakan dan menyerahkan tugas tepat waktu, ada beberapa guru yang tidak bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan. Prestasi yang di capai dilihat dari Guru tidak dapat mengerjakan tugas tanpa meminta bantuan guru lain, Guru tidak mampu memecahkan masalah dalam tugas dengan baik. Dari sisi Pengembangan diri, Guru tidak mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh sekolah maupun Dinas Pendidikan Kota Palembang untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik .

Berdasarkan latar belakang maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri di Kota Palembang**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang?

2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran empiric pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini ialah untuk:

1. Untuk Mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di kota Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri di Kota Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini secara teoritis bermanfaat:

- a. Bahan pertimbangan dan upaya untuk meningkatkan keprofesionalan guru dalam upaya peningkatan pengetahuan
- b. Menambah nilai-nilai yang berguna untuk pengembangan lembaga pendidikan baik negeri maupun swasta dalam kaitannya antarakepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi yang diberikan.
- c. Dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan profesionalisme guru.

2. Manfaat praktis

a. Sekolah

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi bagi lembaga pendidikan dalam menentukan kebijakan dimasa mendatang

b. Kepala sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi kepala sekolah agar berupaya meningkatkan keprofesionalan dan dapat memotivasi seluruh guru agar dapat bekerja dengan baik.

c. Guru

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan informasi bagi guru agar berupaya meningkatkan kemampuan serta kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Madjid, (2016) *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, komitmen, dan Motivasi Kerja*, Yogyakarta: Samudra Biru.
- Agung Ngurah Bagus, (2012) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Provinsi Bali*, Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2,
- Achmad Badawi, (2014)“*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Guru*”, Jurnal Kontigensi, Vol. 2, No. 1.
- Achmad Sani Supriyanto dan Vivin Maharani Ekowati,(2019) *Riset Manajemen SDM untuk Skripsi, Tesis, Disertasi dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*, Malang: intelegensia Media.
- Achmad Sani, Vivin Maharani . (2012) *The impacts of transformational leadership and organizational commitment on job performance with the among lecturers of faculty in the Islamic Maulana Malik Ibrahim Malang University: the mediating effects of organizational citizenship behaviour*. International Journal of Academic Research, Vol. 4. No. 4.
- Agus Ahyari,(2014) *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*, Yogyakarta: BPFPE,
- Ahmad Sani Supriyanto,(2013) Vivin Maharani Ekowati, *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*, Malang: Uin Press,.
- Akh Muwafik Saleh,(2009) *Bekerja dengan Hati Nurani*, Jakarta: Erlangga.
- Alex S. Nitisemito, (2000) *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alex S. Nitisemito,(2014) *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Alex Soemadji Nitisemitro,(2009) *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Amas Sari Marthanti, (2020) *Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru pada Yayasan AT-TAQWA Kota Depok*, Jurnal Ekonomi&Manajemen, Volume 18

- Ananto Pramandhika,(2011) *Motivasi Kerja dalam Islam Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan*, Jurnal Motivasi Kerja dalam Islam Agustus.
- Anas Sudijono, (2004) *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raga Grafindo Persada.
- Andi Eka Putera Rindam,(2021) Muhammad Hidayat dan Nawir Rahman, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawaimelalui Semangatkerjapada Uptdterminaldan Perparkirandi Kabupaten Kepulauan Selayar*, Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia.
- Akh Muwafik Saleh,(2015) *Bekerja dengan Hati Nurani*, Jakarta: Erlangga
- Alex S. Nitisemito,(2013) *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Ara Hidayat & Imam Machali,(2019) *Pengelolaan Pendidikan, Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*, Yogyakarta: Kaukaba.
- Azwar, Saifuddin.(2018) *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: PustakaBelajar
- Barnawi & Mohammad Arifin,(2016) *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Burhan Bungin, (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana
- Chusnul Maesaroh,(2018) *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persepsi Guru Mengenai Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MA Kota Semarang tesis*
- Cooper and Schindler,(2017) *Business research methods*. 11th edition, New York: McGraw Hill Companies
- Darmawan dan Dani,(2016) *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Rosdakarya
Dendik Surya Wardana, (2016) *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru yang Sudah di Sertifikasi*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Vol. 01, No.01.
- Dwi Agung Nugroho Arianto, (2013) *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia*, Volume 9.
- Dwi Sampurno dan Agus Wibowo,(2015) *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru di SMK Negeri 4*

Pandeglang, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis .

Elok Mahmud Putri, Vivin Maharani Ekowati, Achmad Sani Supriyanto, dan Zaim Mukaffi,(2019) *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline*, International Journal of Research Granthaalayah, Vol. 7.

Eliyanto,(2018) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen*, Jurnal Pendidikan Madrasah, Volume 3, Nomor 1.

E Mulyasa, (2015) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional, dalam Konteks Menyuksesan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

E. Mulyasa, (2017) *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.

Fatwa Tentama dan Dessy Pranungsari, (2016) *The Roles of Teachers' Work Motivation and Teachers' Job Satisfaction in the Organizational Commitment in Extraordinary Schools*, International Journal of Evaluation and Research in Education (IJERE) Vol.5, No.1.

Gary K. Hines,(2013) *Kepemimpinan*. Terjemahan Susanto Budidharmo. Jakarta: Gramedia

Hamzah B. Uno,(2018) *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Husaini Usman,(2016) *Manajemen: Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Ianatul Thoifah,(2015) *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*, Malang: Madani

Imam Ghazali,(2016) *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi 2, Semarang: Universitas Diponegoro

Imroatun, Siti dan Sukirman, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi di SMA Negeri seKabupaten Wonosobo*. Economic Education Analysis Journal (EEAJ) Vol. 5 No. 1, Februari 2016.

Invan cevich, (2016) , *Management Quality and Competitiveness*. Chicago: Richard D. Irwin

- Irlan,(2010) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Di Kecamatan Singingi*, Jurnal Ilmu Pendidikan Sosial, sains, dan Humaniora Vol. 2 No. 3, Desember
- Ishak dan Tnjung,(2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Tri Sakti
- Iskandar,(2019) *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Jainal B. Togatorop dan Heryanto,(2015) *The Effect of Teacher Performance On Student Learning Outcomes Public Elementary School 060934 Medan Johor Academic Year 2017/2018*, *International Journal of Education, Learning and Development* Vol.7, No.5, pp.97-107.
- Kartini Kartono,(2015) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa,(2013) *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah*, Bandung: Alfabeta
- <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kinerja> (Diakses 10 Oktober 2023)
- Khal Isnaya, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Malang*, (Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2019), Tesis.
- Kurniadin, Didin dan Imam Machali,(2014) *Manajemen Pendidikan Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- M Manullang,(2018) *Manajemen Personalialia*, Bandung: Ghalia Indonesia
- M Ngalim Purwanto,(2016) *Psikologi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Made Pidarta,(2004) *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu,(2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya Aditama.
- Marihat Tua Efendi Hariandja,(2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Martinis Yamin,(2007) *Kiat Membelajarkan Siswa*, Jakarta: Gaung Persada Press.
- Moh. Kasiram,(2008) *Metodelogi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, Malang: UIN Malang Press.

- Mohamad Ihda Zulfikar, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTS Negeri Di Kabupaten Brebes*, (Yogyakarta: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, 2015), Tesis.
- Naga Pandu Eka Caksana,(2019) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada SMAN 1 Tulungagung*, Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN) Vol. 4 No. 1.
- Nana Syaodih Sukmadinata,(2014) *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ni Luh Kade Suartini, *I Ketut Setia Sapta dan I Wayan Sujana, Influence Of Leadership Principal And Communication On The Performance Of Teacher With Job 173 Satisfaction As Variable Mediation In Sma Negeri 1 Abiansemal*, International Journal Of Sustainability, Education, And Global Creative Economic (IJSEGCE), Vol 3 No 2, 2020
- Pratiwi Indah Sari,(2018) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 10 Muaro Jambi*, Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1.
- Pupuh Fathurrohman & Aa Suryana,(2012) *Guru Profesional*, Bandung: Refika Aditama.
- Ishak Panjaitan, (2018) *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Pt Tiga Serangkai.
- Rayka Dantyo Prakoso,(2017) Endang Siti Astuti dan Ika Ruhana, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan 174 PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 14 No. 2 .
- Robert E. Slavin,(2017) *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*, Jakarta: PT Indeks.
- Rohmat, (2011) *kepemimpinan pendidikan konsep dan aplikasi*, purwokerto; STAIN press.
- Rusman,(2016) *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti,(2019) *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti,(2013) *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

- Sekretariat Negara RI, *Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*, Departemen Pendidikan Nasional, Jakarta.
- Sitti Hartinaha, *Putut Suharsob, Rofiqul Umam dkk, Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City*, Indonesia, *Management Science Letters* 10 (2020) 235– 246
- Siti Markonah, *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Komitmen Organisasi*, Pasca Sarjana, Universitas Stikubank Semarang, tesis.
- Soekarto Indrafachrudi dan Tahalele,(2006) *Bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif*. Malang: Ghalia Indonesia.
- Sri Setiyati,(2016) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, Volume 22, Nomor 2.
- Sugiono,(2017) *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiono,(2008) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiono,(2017) *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono,(2016) *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni (2019). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen*.Vol;7.No.(1):15
- Suharsimi Arikunto,(2005) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto, (2013) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto,(2016) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulaiman, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di MTsAsshobiriyah Purbasari Kecamatan Rantau Selatan Labuhan batu*, *Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 2 (2) (2014): 115-121
- Supardi,(2014) *Kinerja Guru*, Jakarta: Grafindo.

Syamsul Bahri,(2011) *Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SD di Dataran Tinggimoncong Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal MEDTEK, Vol 3 Nomor 2.

Tim Direktorat Profesi Pendidik, *Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru, Pusat Pengembangan Profesi Pendidik, di review oleh Tim Pengembangan SDM Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjamin Mutu Pendidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2012*, Buku 1

Yulia Rachmawati,(2013) *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ekonomi IKIP Veteran Semarang, Vol. 01.