

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH DI KOTA PALEMBANG**

TESIS



DEWI JUNI HARTINI

92224038

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

2026

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH DI KOTA PALEMBANG

DEWI JUNI HARTINI

92224038



Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang ilmu Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Palembang Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan pada 28 Agustus 2026 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PTOGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2026**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

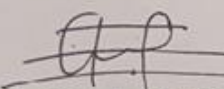
DEWI JUNI HARTINI

92224038

Diterima dan disahkan

Pada Tanggal: Agustus 2026

Pembimbing I,

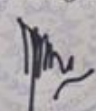

Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Pembimbing II,


Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana,


Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.
NIDN: 0212016802

Ketua Program Studi Manajemen,


Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU
SMK MUHAMMADIYAH DI KOTA PALEMBANG**

TESIS

**Dewi Juni Hartini
92224038**

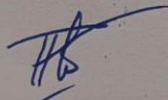
**Telah dipertahankan di hadapan dewan penguji tesis
Pada tanggal: 28 Agustus 2026**

Ketua,



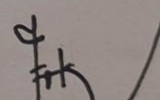
**Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201**

Sekretaris,



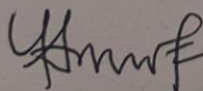
**Dr. Tobari, S.E., M.Si.
NIDN: 0015056510**

Anggota I,



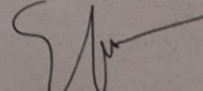
**Dr. Fadhil Yamaly, S.E., Ak.M.M.
NIDN: 0217107002**

Anggota II,



**Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.
NIDN: 0229057501**

Anggota III,



**Dr. Eni Cahyani, S.E., M.Si.
NIDN: 0216128102**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dewi Juni Hartini
NIM : 92224038
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan 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 terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2026



Dewi Juni Hartini
9222403

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA GURU SMK MUHAMMADIYAH DI KOTA PALEMBANG

Dewi Juni Hartini

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru
SMK Muhammadiyah di Kota Palembang. Tesis, Program Studi
Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas
Muhammadiyah Palembang
(1) Fatimah
(2) Tobari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru, 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Guru, 3) Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Guru. 4) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. Jenis penelitian ini Kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru SMK Muhammadiyah yang ada di Kota Palembang berjumlah 184 guru dan Sampel pada penelitian berjumlah 139 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan Cluster Random Sampling. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh tidak signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru. 2) Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Guru. 3) Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Guru. 4) Ada pengaruh signifikan Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Kinerja Guru

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, MOTIVATION, AND COMPETENCE
ON TEACHER PERFORMANCE AT MUHAMMADIYAH VOCATIONAL
HIGH SCHOOLS IN PALEMBANG**

Dewi Juni Hartini

*The Influence of Leadership, Motivation, and Competence on Teacher
Performance at Muhammadiyah Vocational High Schools in Palembang. Thesis,
Master of Management Study Program, Graduate Program, Universitas
Muhammadiyah Palembang*

(1) Fatimah

(2) Tobar

ABSTRACT

This study aims to determine: 1) the effect of Leadership on Teacher Performance; 2) the effect of Motivation on Teacher Performance; 3) the effect of Competence on Teacher Performance; and 4) the simultaneous effect of Leadership, Motivation, and Competence on Teacher Performance. This study employed a quantitative research approach. The population consisted of all teachers at Muhammadiyah Vocational High Schools in Palembang City, totaling 184 teachers, with a sample of 139 teachers. The sampling technique used was Cluster Random Sampling. The data used in this study were primary data collected through questionnaires. The data analysis technique employed was Multiple Linear Regression using the SPSS program. The results of the study indicate that: 1) Leadership has no significant effect on Teacher Performance; 2) Motivation has a significant effect on Teacher Performance; 3) Competence has a significant effect on Teacher Performance; and 4) Leadership, Motivation, And Competence simultaneously have a significant effect on Teacher Performance.

Keywords: Leadership, Motivation, Competence, Teacher Performance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Man Jadda Wajada. Man Shabara Zhafira (Barang siapa bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil. Siapa yang bersabar akan beruntung).

Persembahan

Tesis ini kupersembahkan untuk orang - orang yang kucintai dan kusayangi:

1. Terkhusus untuk orang tua tercinta: M. Sidik (Alm) dan Sa'iyah (Almh).
Meskipun kalian telah tiada, cinta, doa, dan perjuangan kalian akan selalu hidup dalam setiap langkahku.
2. Suamiku tercinta: Abdullah Asri, S. Sos.
Terima kasih atas segala doa, pengertian, kesabaran, dan dukungan yang tak pernah berhenti. Terima kasih telah menemani setiap proses perjalanan hidupku.
3. Anak-anakku tersayang: M. Raffi Hidayat, M. Syukri Ashshiddiqi, Assyifa Kayla Khoirunnisa.
Kalian adalah alasan untuk terus melangkah. Tumbuhlah kuat dan berani meraih impian.
4. Saudara-saudaraku tersayang: Solmawati, S.Pd, M. Pd, Nurmalena, S.IP., M. Si, Rusna Meilia, S. Pd, Marlinda, A. Md, Serma Aldi Gunawan, S.H., M.H.
Dari keterbatasan kita belajar bermimpi, dari perjuangan kita belajar menjadi kuat, hingga akhirnya meraih keberhasilan. Terimakasih atas segala doa dan dukungan kalian selama ini.
5. Semua teman terbaikku, khususnya yang berada di lingkungan Kantor Pusat Administrasi Universitas Muhammdiyah Palembang.
Kehadiran kalian membuat perjalanan panjang ini terasa lebih ringan dan lebih berarti.

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Eni Cahyani, S.E. M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dr. Fadhil Yamaly, S.E., M.M. selaku Penelaah I. Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Penelaah II dan Dr. Eni Cahyani, SE., M.Si. selaku Penelaah III Ujian Tesis.
5. Prof. Dr. H. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I dan Dr. Tobari, S.E., M. Si. selaku Pembimbing II, dengan berbagai masukan dan motivasi kepada penulis.
6. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Guru-guru SMK Muhammadiyah se-Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
8. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling

bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Agustus 2026

Penulis

Dewi Juni Hartini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	viii
PRAKATA	ix
DAFTAR	
ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I	
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Signifikansi Penelitian	14
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS.....	16
A. Kajian Pustaka	16
1. Kinerja	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	17
c. Indikator Kinerja	20
2. Kepemimpinan	22
a. Pengertian Kepemimpinan	22
b. Indikator Kepemimpinan	24
3. Motivasi	25

a. Pengertian Motivasi	25
b. Indikator Motivasi	25
4. Kompetensi.....	26
a. Pengertian Kompetensi.....	26
b. Indikator Kompetensi.....	27
B. Kerangka Pemikiran	30
C. Hipotesis	39
BAB III	
METODOLOGI PENELITIAN.....	40
A. Objek Penelitian.....	40
B. Metode Penelitian	40
C. Operasionalisasi Variabel	40
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Sumber Data yang Diperlukan, Instrumen Pengumpulan Data dan Metode Pengumpulan Data.....	44
F. Rancangan Analisis Data.....	46
BAB IV	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian.....	54
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	54
a. Profil SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.....	54
b. Visi Misi SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.....	55
2. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	57
a. Uji Validitas.....	57
b. Uji Reliabilitas.....	60
3. Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	61
4. Hasil Uji Karakteristik Data.....	62
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	63

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	65
5. Distribusi Jawaban Responden terhadap Varibael.....	65
a. Variabel Kinerja.....	65
b. Variabel Kepemimpinan	70
c. Variabel Motivasi	79
d. Varibael Kompetensi	83
6. Analisis Regresi Linear Bergand	89
7. Hasil Uji Asumsi Klasik	91
a. Uji Normalitas.....	91
b. Uji Multikolinieritas.....	93
c. Uji Heterokedasitas.....	94
8. Hasil Pengujian Hipotesis.....	95
a. Uji F.....	95
b. Uji t.....	96
c. Uji Koefisien Determinasi.....	98
B. Pembahasan	98
BAB V	
SIMPULAN DAN SARAN.....	110
A. Simpulan.....	110
B. Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA	113
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Hasil Pra riset.....	10
Tabel I. 2 Tingkat Partisipasi Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dalam Pelatihan Mandiri (NonPenugasan).....	13
Tabel I. 3 Data Prestasi Guru SMK Muhammadiyah di KotaPalembang.....	14
Tabel I. 4 Data Kualifikasi Pendidikan Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.....	16
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel III. 2 Populasi Guru SMK Muhammdiyah di Kota Palembang.....	41
Tabel III. 3 Populasi dan Sampel.....	43
Tabel IV .1 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	45
Tabel IV. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	57
Tabel IV. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	58
Tabel IV. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan.....	58
Tabel IV. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel IV. 6 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	60
Tabel IV. 7 Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel IV. 8 Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
Tabel IV. 9 Karakteristik Jawaban Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	64
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....	68
Tabel IV.12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	72
Tabel IV.13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi.....	78
Tabel IV.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	82
Tabel IV.15 Hasil Uji Regresi Linier Normalitas.....	85
Tabel IV.16 Hasil Uji Regresi Linier Multikolinieritas.....	86
Tabel IV.17 Hasil Uji Regresi Linier Heterokedasitas.....	87
Tabel IV.18 Hasil Uji F.....	89
Tabel IV.19 Hasil Uji t.....	89
Tabel IV.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.I Kerangka Penelitian	38
Gambar IV.1 Hasil Uji Histogram	86
Gambar IV.2 Hasil Uji P – Plot	86
Gambar IV.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	117
Lampiran 2 Surat Balasan Penelitian	118
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian	122
Lampiran 4 Data Uji Validitas dan Reabilitas	128
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas	132
Lampiran 6 Tabulasi Data Kuesioner	140
Lampiran 7 Data Berskala Interval	152
Lampiran 8 Output Uji Asumsi Klasik	164
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	165

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia yang berkinerja baik merupakan elemen yang penting diperhatikan oleh organisasi, karena sumber daya manusia dengan kinerja yang baik diperhatikan dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu; manusia sebagai tenaga kerja dengan potensi manusiawi yang menjadi aset penting bagi organisasi (Hasibuan, 2017: 21). Kemajuan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja SDM. Seseorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik, apabila dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diemban, artinya mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya

tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah (Pianda, 2018: 11)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kejelasan dan penerimaan, tingkat motivasi, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja (Afandi, 2018: 86-87). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan. Duryat (2017: 5) menjelaskan bahwa :

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Pimpinan yang baik dalam menjalankan kepemimpinannya merupakan poin di mana organisasi ingin meningkatkan dan mengembangkan *knowledge* dan *ability* individu (Duryat, 2017: 5).

Kepemimpinan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Secara teoritis, pemimpin memegang peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan kondisi kerja yang mendorong pegawai mencapai target yang diharapkan. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan iklim kerja yang positif. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi perilaku kerja pegawai dan berdampak pada peningkatan kualitas, produktivitas, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif misalnya tidak mampu memberikan bimbingan, minim umpan balik, atau kurang membangun hubungan kerja yang harmonis dapat menurunkan motivasi dan menghambat pencapaian kinerja. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara bagaimana seorang pemimpin bertindak dengan bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya.

Dalam penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Anam, 2016; Rahmawati, 2018). Namun penelitian yang lainnya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja (Halim, 2023; Soelistya, 2024)

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi.

Motivasi 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 (Afandi, 2018: 23).

Motivasi mendorong individu untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku kerja demi mencapai tujuan. Ketika motivasi tinggi baik karena dorongan internal seperti kebutuhan berprestasi, maupun dorongan eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja yang mendukung karyawan cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, bekerja lebih disiplin, serta mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas optimal. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan kurangnya semangat kerja, turunnya inisiatif, serta ketidakmampuan mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi menjadi elemen krusial yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Bukti empiris hubungan motivasi dan kinerja pernah diteliti oleh Husin dan Kamaruddin (2024) menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Halim dkk. (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Pianda, 2018: 30-31).

Kompetensi menjadi dasar utama bagi individu dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaannya misalnya menguasai tugas, mampu mengambil keputusan, serta memiliki sikap profesional maka ia cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih produktif, dan lebih berkualitas. Sedangkan kompetensi yang rendah dapat menghambat penyelesaian tugas, menyebabkan kesalahan kerja, menurunkan efisiensi, dan pada akhirnya berdampak pada buruknya pencapaian kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Dalam penelitian tersebut terdapat perbedaan hasil penelitiannya. Penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pernah diteliti oleh Muna dkk. (2025) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Soelistya (2024) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Organisasi pendidikan juga memperhatikan kinerja gurunya. Kinerja guru dapat dilihat dari kualitas pembelajaran yang diberikan, pencapaian hasil belajar siswa, serta keterlibatan guru dalam kegiatan pengembangan sekolah. Oleh karena itu, guru yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik. Mereka tidak hanya menjalankan peran sebagai pengajar, tetapi juga sebagai motivator dan pembimbing bagi peserta didik.

Salah satu lembaga pendidikan adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Banyak SMK yang beroperasi di Kota Palembang baik SMK Negeri maupun Swasta. Diantara SMK Swasta adalah SMK yang dimiliki oleh Muhammadiyah. Di kota Palembang terdapat 4 SMK Muhammadiyah, yaitu SMK Muhammadiyah 1 Palembang, SMK Muhammadiyah 2 Palembang, SMK Muhammadiyah 3 Palembang serta SMK Muhammadiyah 4 Palembang.

Untuk mengetahui gambaran awal fenomena yang ada di SMK Muhammadiyah di Kota Palembang, maka dilakukan pra-riset dengan hasil sebagai berikut:

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja			
1	Saya selalu menyusun perencanaan pembelajaran sebelum proses mengajar dimulai.	12	18
2	Saya secara rutin memperbarui RPP atau modul ajar sesuai dengan perkembangan kurikulum.	10	20
3	Saya selalu menyelesaikan pengisian pelaporan nilai sesuai dengan jadwal yang ditentukan sekolah.	14	16
4	Saya berinisiatif menggunakan media pembelajaran digital meskipun tidak ada instruksi.	12	18
Disiplin			
1	Saya hadir sesuai jadwal kerja.	29	1
2	Saya mengikuti seluruh kegiatan sekolah tepat waktu.	28	2
3	Saya mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan.	29	1
4	Saya melaksanakan tugas sesuai ketentuan sekolah.	28	2
Kepemimpinan			
1	Kemampuan komunikasi kepala sekolah menciptakan komunikasi dua arah antara kepala sekolah dan guru.	14	16
2	Kepala sekolah selalu melibatkan guru dalam pengambilan keputusan.	10	20
3	Kepala sekolah memiliki kemampuan memotivasi guru melalui pemberian penghargaan kepada guru yang menunjukkan prestasi kerja yang baik.	11	19
4	Kepala sekolah terbuka terhadap saran dari guru.	20	10
Fasilitas Kerja			
1	Peralatan pembelajaran tersedia dengan baik.	28	2
2	Fasilitas kerja mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif.	27	3
3	Lingkungan sekolah nyaman untuk bekerja.	28	2
4	Ruang guru mendukung aktivitas kerja.	25	5
Motivasi			
1	Saya selalu mencari informasi mengenai seminar Pendidikan sebagai upaya pengembangan diri	29	1
2	Saya mengikuti pelatihan mandiri (non-penugasan) untuk meningkatkan kemampuan mengajar	4	26
3	Saya pernah meraih prestasi di bidang Pendidikan.	3	27
4	Saya menyelesaikan tugas administratif tanpa harus diingatkan terlebih dahulu.	13	17
Kompetensi			
1	Saya melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi untuk meningkatkan pengetahuan saya	3	27
2	Saya mampu menggunakan media pembelajaran digital dalam proses pembelajaran.	12	18
3	Saya selalu menyelesaikan administrasi pembelajaran tepat waktu.	14	16
4	Saya mampu mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif dengan memanfaatkan teknologi	14	16

Sumber: Hasil pra riset, 2026

Hasil pra-riset menunjukkan adanya fenomena kinerja guru di SMK

Muhammadiyah Palembang yaitu kesenjangan antara standar ideal yang diharapkan oleh institusi dan realitas praktik di lapangan. Permasalahan ini termanifestasi dalam beberapa aspek krusial yaitu pertama, terdapat variasi kualitas kerja yang tidak merata dalam hal perencanaan pengajaran, sebagian guru belum rutin memperbarui RPP atau modul ajar sehingga perencanaan pembelajaran kurang optimal. Kedua, munculnya isu terkait kecepatan/ketepatan kerja, sebagian guru tidak tepat waktu dalam penyelesaian tugas administratif seperti pelaporan nilai. Ketiga, kurang optimalnya inisiatif dalam memanfaatkan media pembelajaran. Meskipun sarana seperti LCD, komputer, dan media digital tersedia, penggunaannya sering tidak optimal dan hanya dilakukan saat ada instruksi atau supervisi.

Masalah-masalah di atas dimungkinkan karena masalah kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, sehingga guru dapat bekerja dengan lebih profesional, kreatif, dan bertanggung jawab. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki visi dan strategi yang jelas akan mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif. Melalui komunikasi yang baik, pemberian penghargaan atas prestasi, serta pengawasan yang terarah, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan, menyelesaikan konflik, serta memberikan kesempatan pengembangan kompetensi bagi guru, turut

memperkuat komitmen dan loyalitas guru terhadap sekolah.

Hasil pra-riset menunjukkan adanya beberapa fenomena kepemimpinan di SMK Muhammadiyah Kota Palembang. Pertama, pengambilan keputusan yang kurang cepat dan kurang partisipatif membuat masalah sekolah tidak ditangani dengan cepat. Minimnya keterlibatan guru menjadikan keputusan kurang sesuai kebutuhan lapangan, memicu sikap pasif, dan menghambat dinamika kerja di sekolah. Kedua, kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi guru di SMK Muhammadiyah di kota Palembang masih perlu ditingkatkan. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang kurang bersemangat dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi, rendahnya partisipasi sebagian guru dalam kegiatan sekolah di luar tugas mengajar, serta masih ditemukannya keterlambatan dalam penyelesaian administrasi pembelajaran.

Selain itu, pemberian penghargaan kepada guru berprestasi belum dilakukan secara konsisten sehingga belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja guru. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam memberikan motivasi melalui penghargaan, dukungan, perhatian, dan kesempatan pengembangan diri masih perlu dioptimalkan agar semangat kerja dan kinerja guru dapat meningkat. Ketiga, komunikasi kepala sekolah yang terkadang menunjukkan pola komunikasi satu arah menyebabkan informasi hanya mengalir dari pimpinan ke guru tanpa ruang dialog. Ketidakterbukaan ini membuat sebagian guru sulit memahami arah kebijakan sekolah, merasa kurang dihargai, dan rentan terjadi salah paham sehingga kohesi tim melemah.

Tidak maksimalnya kinerja juga dimungkinkan karena motivasi. Guru yang

termotivasi akan mengerti keinginan kepala sekolah dan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan kepala sekolah. Motivasi menjadi pendorong seorang guru melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah jika guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka guru mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja guru perlu ditingkatkan agar guru dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu jika ada seorang guru dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap kepala sekolah untuk memotivasi guru tersebut.

Fenomena motivasi di SMK Muhammadiyah di Kota Palembang yaitu minimnya upaya dalam pengembangan diri, hal ini dapat dilihat berdasarkan laporan tahunan SMK Muhammadiyah di Kota Palembang tentang tingkat partisipasi guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dalam pelatihan mandiri (non-penugasan sekolah) yaitu sebagai berikut :

Tabel I.1
Tingkat Partisipasi Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dalam
Pelatihan Mandiri(Non-Penugasan)

Tahun	Jumlah Guru	Jumlah Guru Mengikuti Pelatihan Non- Mandiri (Penugasan)	Persentase Partisipasi
2023	182 guru	21 guru	12 %
2024	176 guru	18 guru	10 %
2025	184 guru	27 guru	15 %

Sumber: Data diolah penulis, 2026.

Data diatas menunjukkan bahwa tingkat partisipasi guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dalam berbagai program pelatihan mandiri baik yang diselenggarakan oleh platform nasional seperti Merdeka Mengajar, pelatihan berbasis komunitas guru, maupun kegiatan webinar pengembangan kompetensi masih berada pada kisaran 10–15% per tahun. Angka ini relatif rendah

jika dibandingkan dengan tuntutan peningkatan pengembangan diri guru pada era digital dan implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan peran guru sebagai penggerak pembelajaran.

Minimnya upaya pengembangan diri ini memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik guru untuk berkembang masih terbatas. Banyak guru cenderung mengikuti pelatihan hanya ketika bersifat penugasan dari sekolah atau diwajibkan oleh institusi, sehingga pengembangan kompetensi tidak muncul sebagai kesadaran personal. Fenomena ini memperlihatkan adanya gap antara kebutuhan peningkatan kualitas pembelajaran dengan kesediaan guru untuk berinvestasi dalam kapasitas diri.

Fenomena motivasi selanjutnya yaitu dalam hal prestasi yang dicapai guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel I. 2
Data Prestasi Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang

Tahun	Jumlah Guru	Guru yang Mengikuti Kompetisi / Lomba Profesional	Guru yang Meraih Prestasi (Karya Inovasi, PTK, Lomba Guru, dll.)	Persentase Prestasi Guru
2023	182 guru	14 guru	10 guru	5.4 %
2024	176 guru	10 guru	6 guru	3.3 %
2025	184 guru	12 guru	8 guru	4.3 %

Sumber: Data diolah penulis, 2026.

Data dari laporan tahunan SMK Muhammadiyah di Kota Palembang menunjukkan bahwa motivasi guru untuk mencapai prestasi profesional masih tergolong rendah. Berdasarkan rekapitulasi tahun 2023–2025, rata-rata hanya 4.3 % guru SMK yang berhasil meraih prestasi dalam bentuk karya inovasi, publikasi ilmiah, lomba guru berprestasi, atau kompetisi pengembangan media pembelajaran.

Fenomena rendahnya capaian prestasi ini berkaitan erat dengan motivasi kerja guru yang belum optimal. Banyak guru mengakui bahwa mengikuti lomba atau menyusun karya ilmiah membutuhkan komitmen waktu dan energi yang lebih besar dibandingkan pekerjaan rutin di sekolah.

Selain persoalan di atas, dikalangan guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang mencerminkan masih rendahnya motivasi berupa kurangnya kemandirian dalam menyelesaikan tanggung jawab profesionalnya. Banyak guru yang belum menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan tugas secara mandiri. Misalnya, beberapa guru hanya aktif menyelesaikan pekerjaan ketika berada di bawah pengawasan langsung, namun cenderung menunda atau kurang teliti ketika kerja dilakukan tanpa pemantauan. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan internal untuk mengelola pekerjaan secara disiplin dan bertanggung jawab masih rendah. Kurangnya kemandirian ini tercermin dari masih adanya guru yang mengandalkan pengingat, supervisi, atau kontrol eksternal agar kinerjanya tetap berjalan, sehingga kualitas hasil kerja menjadi kurang stabil dan tidak optimal.

Fenomena kompetensi Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang dapat dilihat dari table di bawah ini:

Tabel I. 3
Data Kualifikasi Pendidikan Guru SMK Muhammadiyah di Kota
Palembang

Tahun	Jumlah Guru	Guru Lulusan S1	Guru Lulusan S2	Persentase Guru Lulusan S2
2023	182 guru	152 guru	30 guru	16.4 %
2024	178 guru	147guru	29 guru	16.4 %
2025	184 guru	152 guru	32 guru	16.5 %

Sumber: Majelis Dikdasmen PWM Sumsel, 2026

Data dari Majelis Dikdasmen PWM Sumsel menunjukkan bahwa guru yang memiliki kualifikasi pendidikan Strata Dua (S2) masih tergolong sangat sedikit. Berdasarkan rekapitulasi tahun 2023–2025, rata-rata hanya 16.5 % guru SMK yang memiliki kualifikasi pendidikan Strata Dua (S2). Hal ini mengindikasikan bahwa aspek pengetahuan belum sepenuhnya optimal. Sebagian besar guru masih berkualifikasi Strata Satu (S1), padahal guru SMK dituntut memiliki pengetahuan yang lebih kompleks karena tidak hanya menguasai teori pembelajaran, tetapi juga harus mampu mengikuti perkembangan teknologi, dunia industri, serta kebutuhan kompetensi kerja siswa. Sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap pengembangan kompetensi profesional dan akademik guru.

Selanjutnya yaitu dari aspek kemampuan/keterampilan (*skill*) sebagai bagian dari kompetensi belum sepenuhnya optimal terlihat dari masih adanya guru yang kurang terampil dalam menggunakan media pembelajaran digital, aplikasi pembelajaran, maupun peralatan praktik sesuai kompetensi keahlian siswa SMK. Kurangnya keterampilan tersebut menyebabkan proses pembelajaran kurang inovatif dan kurang menarik sehingga memengaruhi kinerja guru dalam mengelola kelas dan meningkatkan hasil belajar siswa.

Dari segi aspek sikap (attitude) ditemukan masih adanya sebagian guru yang mengalami keterlambatan dalam mengumpulkan nilai siswa dan menyelesaikan administrasi pembelajaran, seperti perangkat ajar, laporan hasil belajar, serta pengisian dokumen akademik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tanggung jawab dan kedisiplinan sebagian guru dalam melaksanakan tugas administrasi belum berjalan secara optimal dan dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan kegiatan pembelajaran serta kualitas kinerja guru di sekolah.

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan, motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.

2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah di Kota Palembang.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan sekolah. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi empiris yang menjelaskan hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan masukan dalam meningkatkan kepemimpinan yang efektif, mampu memotivasi guru, dan mendukung pengembangan kompetensi guru agar tercipta kinerja optimal.

- b. Bagi Guru

Dapat menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan motivasi dan kompetensi diri dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik yang profesional.

c. Bagi Sekolah (SMK Muhammadiyah Palembang)

Menjadi dasar dalam merancang kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan mutu pendidikan melalui pengelolaan kinerja guru yang lebih baik.

d. Bagi Dinas Pendidikan atau Yayasan Muhammadiyah

Dapat menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan program pembinaan kepala sekolah dan guru agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

3. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat menjadi referensi ilmiah bagi mahasiswa, dosen, atau peneliti lain yang tertarik mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, serta menjadi bahan perbandingan dalam penelitian sejenis di lembaga pendidikan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). Pengaruh motivasi, kompetensi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Duryat, M. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 15 -16
- Dwiyani, & Sarino. (2018). *Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Kependidikan.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, A., Hidayat, M., & Badaruddin. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Gugus SD Inpres Tanetea Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Cash Flow*, 2(1), 37–46
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Idris, A., & Komaruddin. (2024). Motivasi dan kompetensi sebagai prediktor kinerja guru: *Studi mediasi oleh perilaku kerja inovatif*. JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 5(2)
- Jaya, Z. I. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, tunjangan sertifikasi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA/SMK Kabupaten Sorong. *Inovasi Pembangunan: Jurnal Kelitbangan*, 13(01).
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (2nd ed.). PT Raja Garfindo Persada.
- Indahsari, S. P., Bukhori, M., & Agustina, T. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK PGRI 3

Malang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 5(1)

Komarudin, K., Gunistiyo, G., & Jalil, M. (2021). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dengan iklim organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(3), 278–287.

Leuhery, F. (2024). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. PT Media Penerbit Indonesia.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Sumatera Selatan. (2026). *Data guru dan tenaga kependidikan SMK Muhammadiyah Sumatera Selatan tahun 2026* [Dokumen internal]. Palembang: Majelis Dikdasmen PWM Sumatera Selatan.

Muna, N., Azizah, S. N., Evelyn, F., & Susetyo, A. (2025). Enhancing teacher performance through competence and work discipline: The mediating role of work motivation. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 13(1), 34–39.

Mukhtar, A., & MD, L. (2020). Pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru dan prestasi belajar siswa di Kota Makassar. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 1–15.

Mulyasa, H. E. (2017). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.

Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Sukabumi: CV Jejak Publisher

Rahmawati, Y. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah, kompetensi, motivasi dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 1(2).

Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keempat. Raja Grafindo Persada.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2025). *Research methods for business: A skill-building approach* (9th ed.). Chichester: John Wiley & Sons Ltd.

Sepiana, L., Zulkifli, Z., Zamora, R., Ismanto, W., Munzir, T., Alfira, Z., &

- Fauziah, N. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, kreatifitas, dan motivasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Dimensi*, 13(1), 205–213
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 9(3), 120–130.
- SMK Muhammadiyah 1 Palembang. (2026). *Laporan tahunan SMK Muhammadiyah 1 Palembang*. Palembang: SMK Muhammadiyah 1 Palembang.
- SMK Muhammadiyah 2 Palembang. (2026). *Laporan tahunan SMK Muhammadiyah 2 Palembang*. Palembang: SMK Muhammadiyah 2 Palembang.
- SMK Muhammadiyah 3 Palembang. (2026). *Laporan tahunan SMK Muhammadiyah 3 Palembang*. Palembang: SMK Muhammadiyah 3 Palembang.
- SMK Muhammadiyah 4 Palembang. (2026). *Laporan tahunan SMK Muhammadiyah 4 Palembang*. Palembang: SMK Muhammadiyah Palembang.
- Soelistya, D. (2024). *Empowering teachers: The impact of transformational leadership and teacher competence on performance through organizational commitment*. *Journal of Educational Management and Instruction (JEMIN)*, 4(1), 159–173.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, D. (2016). Pengaruh motivasi, kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja guru dengan kepemimpinan sebagai variabel moderating. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(03), 27–37
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi pada Instansi Pemerintahan*. Deepublish
- Uno, H. B. (2023). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2022). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara

Usman, H. (2020). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Bumi Aksara.

Wibowo. (2017) *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo

Zainuddin Iba, Mukhtar, & Kamaruddin. (2024). *The influence of principal leadership, competence, and work motivation of teacher on teacher performance at SMA Negeri 1 Tanah Jambo Ayee, District Aceh Utara*. *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2)