

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PENDIDIK DI SMK SYAFI'I AKROM KOTA PEKALONGAN

Wildan Ahmad¹ Maulidin Fachrur²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

wildan.ah25@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 21 Desember 2025

Received in revised form: 15 Januari

Accepted: 30 Januari 2025

Keywords: *Leadership Style, Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance.*

ABSTRACT

Performance is work performance, namely the comparison between the work results achieved and the standards set. This research aims to test and analyze the influence of leadership style, work motivation and job satisfaction on employee performance. The type of research used in this research is causal research. The population in this study were all teachers at Syafi'i Akrom Vocational School, Pekalongan City. The sampling technique in this research used saturated sampling (census), so the samples taken in this research were all teachers at Syafi'i Akrom Vocational School, Pekalongan City, totaling 73 teachers.

The type of data used in this research is primary data. Data collection was done by distributing questionnaires online. The analysis techniques used are Instrument Test, Classic Assumption Test, Model Fit Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Test (t Test) with the help of the SPSS Version 20 program.

The results of this research can be concluded that leadership style has a positive and significant effect on the performance of educators at Syafi'i Akrom Vocational School, Pekalongan City. Work motivation has a positive and significant effect on the performance of educators at Syafi'i Akrom Vocational School, Pekalongan City. Job satisfaction has a positive and insignificant effect on the performance of educators at Syafi'i Akrom Vocational School, Pekalongan City.

INTRODUCTION

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi karena manusia berperan sebagai pihak yang membangun rencana, melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi (Nurhayati & Karimah, 2023). Sebuah sekolah membutuhkan Sumber Daya Manusia yang merupakan perspektif penting untuk membantu efisiensi dan membuat tempat untuk lebih mengembangkan kinerja Guru. Pekerjaan guru dalam sekolah tidak dapat diremehkan, terutama untuk membuat kemajuan. Guru merupakan salah satu variabel penting dalam sekolah yang dapat mempengaruhi sifat kinerja yang lebih baik dan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan sekolah (Fiannisa et al., 2024).

Semakin tinggi atau baik kinerja guru, semakin efektif tujuan *hierarkis* akan tercapai, begitu pula sebaliknya jika presentasi guru rendah atau buruk maka tujuan tersebut akan sulit dicapai dan selanjutnya hasil yang didapat. tidak akan sesuai keinginan sebuah sekolah. Kinerja merupakan kunci yang harus digarap. Kinerja merupakan penampilan perilaku kerja yang ditandai oleh keluwesan gerak, ritme, dan urutan kerja yang sesuai dengan prosedur, sehingga diperoleh hasil yang memenuhi syarat kualitas, kecepatan dan jumlah. Sejalan dengan itu pula, Menurut Mustika & Syamsuddin, (2022) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Jadi, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang didapat dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab.

Salah satu faktor yang menjadi tolak ukur keberhasilan pendidikan di sekolah adalah kinerja guru, karena guru merupakan salah seorang pelaksana pendidikan yang sangat diperlukan. Akan tetapi, tidak jarang ditemukan guru yang kurang memiliki gairah dalam melaksanakan tugasnya, baik dari segi merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, maupun dalam mengevaluasi pembelajaran, yang tentu akan berdampak terhadap kurang berhasilnya tujuan yang hendak dicapai. Kinerja guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, guru harus bekerja secara optimal agar dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas sekolah (Ajimat & Haryati, 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain disiplin kerja, iklim kerja, kompetensi, kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja (Wahyun & Andjarwat, 2020).

Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter (Aziz & Putra, 2022). Pemimpin adalah seseorang yang memiliki program dan yang bertindak bersama sekelompok individu dengan menggunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan memiliki kekuatan dinamis yang mendukung, mengilhami dan mengatorganisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan merupakan perilaku pendekatan atau motivasi dalam mempengaruhi bawahannya, dalam hal ini gaya kepemimpinan kepala sekolah berarti bagaimana kepala sekolah melakukan pendekatan terhadap guru dan bagaimana kepala sekolah memotivasi guru untuk terus bersemangat dalam mengajar dan dalam melakukan tugas yang diberikan oleh sekolah. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Mereka mendorong inovasi, memberikan dukungan emosional, dan membangun hubungan yang kuat dengan para guru, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas (Harmendi et al., 2021).

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Marjaya & Pasaribu, 2019). Sedangkan Robbins (2008) menyatakan motivasi adalah

proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, kreatif dalam menyusun materi pelajaran, dan lebih sabar dalam menghadapi siswa. Motivasi kerja yang baik juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, seperti rendahnya kualitas pengajaran, minimnya inovasi dalam metode pembelajaran, dan berkurangnya interaksi positif dengan siswa.

Kepuasan kerja adalah evaluasi umum terhadap pekerjaan seseorang yang menggambarkan perbedaan antara imbalan yang diterima individu dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Hasibuan, 2011). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian kerja atau pengalaman kerja (Stephanie et al., 2024).

Guru akan merasakan kepuasan kerja apabila tanggapan yang diterima bersifat positif dan sebaliknya (Ulvayanti et al., 2024). Oleh karena itu, lembaga sekolah harus mampu mendorong kepuasan kerja guru melalui berbagai aspek yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut meliputi pekerjaan yang dilakukan, gaji, supervisi, promosi, rekan kerja, dan aspek lainnya. Kualitas kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas hasil pendidikan. Oleh karena itu, guru sebagai komponen penting dalam bidang pendidikan harus berperan aktif dan menempatkan dirinya sebagai tenaga profesional yang sesuai dengan tuntutan masyarakat yang terus berkembang.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Juni tahun 2024 di SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru yang belum maksimal. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menginspirasi dan mendukung guru, mendorong mereka untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih tinggi. Motivasi kerja yang tinggi membuat guru lebih bersemangat dan kreatif dalam mengajar, sedangkan kepuasan kerja yang baik memastikan bahwa mereka merasa dihargai dan puas dengan lingkungan kerja mereka. Ketiga faktor ini secara sinergis meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan dan pencapaian siswa.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat inkonsistensi penelitian. Seperti pada hasil penelitian Irfan, (2020) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun pada penelitian Firdani & Rizal, (2023) menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Alfons Wodi et al., (2022) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun pada penelitian Sandika & Andani, (2020) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian Rahmawani & Syahrial, (2021) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun pada penelitian Hartati & Beddu, (2021) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

LITERATURE REVIEW and RESEARCH HYPOTHESIS

Menurut Dewi & Arisyahidin, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Kepuasan kerja adalah evaluasi umum terhadap pekerjaan seseorang yang menggambarkan perbedaan antara imbalan yang diterima individu dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja tidak hanya terfokus pada satu aspek tunggal, melainkan mencakup respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seorang individu mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas dengan aspek lainnya (Hasibuan, 2011).

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik

Menurut Herlambang, (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan Erri et al., (2021) menyatakan gaya kepemimpinan adalah Sekumpulan ciri yang digunakan Pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah merupakan faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, sehingga memfasilitasi peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Irfan, (2020), Fahmi et al., (2021), dan Alfons Wodi et al., (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat dalam mengajar, kreatif dalam menyusun materi pelajaran, dan lebih sabar dalam menghadapi siswa. Motivasi kerja yang baik juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka melalui pelatihan dan pengembangan profesional. Sebaliknya, kurangnya motivasi kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, seperti rendahnya kualitas pengajaran, minimnya inovasi dalam metode pembelajaran, dan berkurangnya interaksi positif dengan siswa. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Alfons Wodi et al., (2022), Fahmi et al., (2021), dan Irfan, (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 = Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Kepuasan kerja adalah evaluasi umum terhadap pekerjaan seseorang yang menggambarkan perbedaan antara imbalan yang diterima individu dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja tidak hanya terfokus pada satu aspek tunggal, melainkan mencakup respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seorang individu mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas dengan aspek lainnya (Hasibuan, 2011).

Guru yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berdedikasi, termotivasi, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan tingkat retensi guru di sekolah, karena guru yang puas cenderung bertahan lebih lama dan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam proses belajar mengajar. Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmawani & Syahrial, (2021), Fahmi et al., (2021), dan Irfan, (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

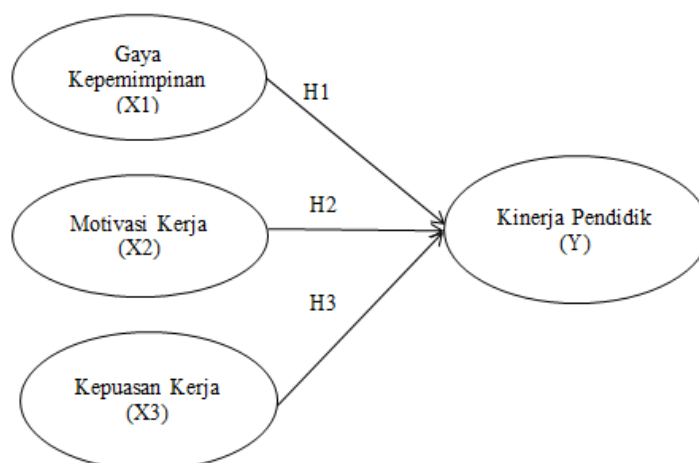
H3 = Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pendidik

DATA and METHODOLOGY

Jenis penelitian yang digunakan peneliti untuk penelitian ini adalah penelitian kausal. Peneliti memfokuskan objek penelitiannya kepada guru di SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan yang beralamat di Jl. Pelita 1 No. 322 Kota Pekalongan 51133 Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan yang berjumlah 78 orang (data tahun 2024). Oleh karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan yang berjumlah 73 Orang (data tahun 2024), peneliti hanya memfokuskan kepada tenaga pendidik / guru sebagai sampel penelitian dan 1 orang kepala sekolah untuk menilai kinerja pendidik. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan penyebaran kuesioner dan wawancara.

EMPIRICAL RESULT

Model Penelitian digunakan untuk menggambarkan hubungan dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). model pemikiran ini menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel independen gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja pendidik.



Sumber: data diolah, 2024

Gambar 1. Model Penelitian

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil analisa membuktikan bahwa gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) pada guru SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0.794 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Menurut Dewi & Arisyahidin, (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan Praja et al., (2024) menyatakan gaya kepemimpinan adalah Sekumpulan ciri yang digunakan Pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Artinya, semakin baik atau efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan sekolah, maka kinerja pendidik (guru) di SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan cenderung semakin meningkat. Pengaruh positif ini berarti bahwa gaya kepemimpinan yang lebih baik akan berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja guru, seperti dalam hal pengajaran, manajemen kelas, dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada guru SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan, guru merasa bahwa pemimpin selalu memotivasi guru untuk semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, pemimpin selalu menjalin komunikasi dengan guru untuk menjaga keharmonisan, pemimpin memberikan arahan yang jelas dan tegas kepada guru, pemimpin menunjukkan tanggung jawab atas keputusan yang telah diambil dan pemimpin menunjukkan sikap profesional dalam berinteraksi dengan guru, terlepas dari situasi yang dihadapi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irfan, (2020), Fahmi et al., (2021), dan Alfons Wodi et al., (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil analisa membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) pada guru SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0.201 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05.

Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) menyatakan motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Sedangkan Robbins (2008) menyatakan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh guru di SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan, maka kinerja mereka cenderung semakin baik. Pengaruh positif dan signifikan ini berarti bahwa motivasi kerja yang kuat, seperti dorongan untuk berprestasi, komitmen terhadap tugas, dan semangat dalam mengajar, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran. Dengan kata lain, motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam mendorong guru untuk bekerja lebih efektif dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada guru SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan, guru merasa bahwa kondisi lingkungan kerja mendukung, merasa aman dan nyaman saat berkerja, mampu bekerja sama dengan orang lain maupun bekerja sendiri, selalu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfons Wodi et al., (2022), Fahmi et al., (2021), Irfan, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pendidik

Hasil analisa membuktikan bahwa kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendidik (Y) pada guru SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan regresi variabel kepuasan kerja (X3) sebesar 0.030 dan hasil uji parsial (uji-t) variabel kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,615 lebih besar dari 0,05.

Kepuasan kerja adalah evaluasi umum terhadap pekerjaan seseorang yang menggambarkan perbedaan antara imbalan yang diterima individu dan yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja tidak hanya terfokus pada satu aspek tunggal, melainkan mencakup respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seorang individu mungkin merasa puas dengan satu aspek pekerjaan tetapi tidak puas dengan aspek lainnya (Hasibuan, 2011).

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pendidik. Artinya, meskipun terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pendidik, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk menghasilkan perubahan yang berarti dalam kinerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain selain kepuasan kerja mungkin berperan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pendidik di SMK Syafi'i Akrom.

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada guru SMK Syafi'i Akrom Kota Pekalongan, guru merasa bahwa mereka puas terhadap pekerjaan ini karena sudah sesuai dengan kemampuan yang di miliki, puas terhadap bimbingan yang diberikan oleh atasan dalam membantu melaksanakan pekerjaan, puas terhadap semua rekan kerja dalam hal kerjasama menyelesaikan pekerjaan, puas atas kesempatan pengembangan diri yang diberikan SMK Syafi'i Akrom, puas atas pemberian gaji apabila dibandingkan dengan beban kerja yang di terima.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawani & Syahril, (2021), Fahmi et al., (2021), dan Irfan, (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofiyuddin & Aini, (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan simpulan hasil penelitian, saran bagi instansi dan Penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

Saran Bagi Instansi:

- a. Instansi sebaiknya terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang efektif melalui pelatihan dan bimbingan bagi para pemimpin di sekolah. Gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pendidik.

- b. Implementasikan program-program motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja pendidik, seperti penghargaan atas pencapaian, kesempatan untuk pengembangan profesional, dan dukungan yang berkelanjutan.
- c. Meskipun kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja, penting untuk tetap memantau dan meningkatkan aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja pendidik sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas kerja.

Saran Bagi Penelitian Selanjutnya:

Untuk mendukung penelitian yang lebih lanjut, peneliti diharapkan dapat memperluas cakupan dengan mengeksplorasi variabel lain yang belum dipertimbangkan dalam studi ini atau dengan mengkombinasikan variabel-variabel yang telah dipelajari sebelumnya. Misalnya, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, work-life balance, dan komunikasi dapat menjadi fokus penelitian berikutnya. Dengan mengintegrasikan variabel-variabel ini ke dalam studi selanjutnya, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik dan menyusun rekomendasi yang lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Nurhayati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Praktis* (2nd ed.). Unikal Press.

JURNAL

Ajimat, A., & Haryati, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Nusantara 1 Ciputat. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).

Alfons Wodi, Didik Subiyanto, & Epsilandri Septyarini. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 5(1), 144–150. <https://doi.org/10.31605/mandar.v5i1.1866>

Aziz, N., & Putra, S. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd Kartika 1-11 PADANG. *Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1276–1284.

Dewi, A. P., & Arisyahidin, A. (2021). Analisis Partisipasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Intention To Stay Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 43–47.

Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897–1906.

Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519–531. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>

Fiannisa, M., Datuk, B., & Rambe, M. F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

- dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 43–58.
- Firdani, A. N., & Rizal, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang dengan dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 10(1), 161–176.
- Harmendi, M., Lian, B., & Wardarita, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2).
- Hartati, H., & Beddu, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(1), 132–141. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i1.6541>
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Pilar Perkasa Mandiri. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 104–115.
- Irfan, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Ntb Syariah Pada Kantor Cabang Bima. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 4(3). <https://doi.org/10.58258/jisip.v4i3.1295>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mustika, Z., & Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Banda Aceh. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 11(2).
- Nurhayati, S., & Karimah, I. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(2), 140–149.
- Praja, A. W. K., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2024). The Effect of Work Demands, Workload and Transformational Leadership Style on Intention to Stay Mediated by Job Satisfaction in HR Managers of Automotive Companies in Bekasi Regency. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, 7(2), 3856–3868.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Sandika, S., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Shofiyuddin, M., & Aini, N. (2023). Pengaruh Motivasi Diri, Etika Profesi Guru Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magistra Ekonomi Bisnis*, 1(1), 7–15.
- Stephanie, B. J., Lengkong, V. P. K., Tampenawas, J. L. A., Citizenship, O., Ocb, B., Kantor, P., Lengkong, V. P. K., Stephanie, B. J., Lengkong, V. P. K., & Tampenawas, J. L. A. (2024). *Pengaruh Kepuasan Kerja , Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Bandar Udara Wilayah Viii Manado The Influence Of Job Satisfaction , Compensation , And Promotion On Organizational Citizenship Behavior (OCB) OF THE MANADO REGION VIII AIRPORT*

Jurnal EMB. 12(1), 849–859.

Ulvayanti, A., Nujum, S., & Serang, S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Guru Melalui Disiplin Kerja di Bright Star School Kota Makassar. *YUME: Journal of Management, 7(1)*, 363–378.

Wahyun, S., & Andjarwat, T. (2020). (-) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Titans Agency Prudential Life Assurance Di Surabaya. *JURNAL EKONOMI MANAJEMEN (JEM17), 5*, 31–46.
<https://doi.org/10.35979/alj.2020.02.60.53>