

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PROFESIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SMK DI KECAMATAN GRESIK KABUPATEN GRESIK

Sarrah Malsya Zainina¹, Erny Roesminingsih²

¹ Universitas Negeri Surabaya; sarrah.20041@mhs.unesa.ac.id

² Universitas Negeri Surabaya; ernyroemingsih@unesa.ac.id

INFO ARTIKEL

Kata kunci:

Motivasi Kerja;
Kompetensi Kepala Sekolah;
Kinerja Guru;
SMK

Riwayat artikel:

Diterima 2026-06-09

Direvisi 2026-06-11

Diterima 2026-06-11

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Gresik. Menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, data dihimpun dari 139 guru melalui kuesioner digital dengan teknik simple random sampling. Analisis data menggunakan regresi linear berganda melalui SPSS 25. Temuan menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55,5%. Kompetensi profesional kepala sekolah juga memberikan pengaruh positif signifikan secara parsial sebesar 29,8%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memiliki daya determinasi yang sangat kuat sebesar 93,4% terhadap variansi kinerja guru, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model. Analisis mendalam menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kemampuan manajerial rutin kepala sekolah sudah baik, namun terdapat titik lemah pada kedisiplinan waktu (punctuality) guru dan keterampilan komunikasi empatik pimpinan. Simpulan riset ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru vokasional memerlukan sinergi antara penguatan motivasi otonom pendidik dan transformasi kepemimpinan kepala sekolah yang lebih dialogis. Disarankan bagi pimpinan sekolah untuk meningkatkan kompetensi komunikasi interpersonal guna memperkuat iklim kerja yang kondusif.

Penulis yang sesuai:

Sarrah Malsya Zainina

Universitas Negeri Surabaya; sarrah.20041@mhs.unesa.ac.id

1. PERKENALAN

Pendidikan merupakan fondasi paling esensial dan instrumen paling krusial dalam mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berdaya saing di kancah global. Secara empiris,

peningkatan kualitas pendidikan akan bermanifestasi secara langsung pada peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan suatu bangsa. Di dalam konstruksi ekosistem pendidikan tersebut, guru menempati posisi sentral yang bersifat multifaset. Tenaga pendidik tidak sekadar bertindak sebagai fasilitator yang menyalurkan informasi dan pengetahuan, melainkan berfungsi sebagai pilar arsitektural utama yang mengarahkan, membimbing, melatih, serta mengevaluasi perkembangan moral dan kognitif peserta didik (Marsela Yulianti *et al.*, 2022). Eksistensi guru yang profesional dan berdedikasi tinggi merupakan prasyarat mutlak bagi keberhasilan proses transformasi pendidikan di setiap jenjang akademik.

Dalam skala makro, upaya peningkatan mutu pendidikan ini terintegrasi erat dengan komitmen global melalui *Sustainable Development Goals* (SDGs). Program pembangunan berkelanjutan ini didesain untuk merespons berbagai problematika sosial dan ekonomi, di mana pendidikan berkualitas ditetapkan sebagai salah satu dari tujuh belas tujuan universal yang harus direalisasikan pada tahun 2030 (Safitri *et al.*, 2022). Pencapaian SDGs sektor pendidikan di Indonesia masih berhadapan dengan berbagai dinamika dan tantangan struktural. Kesenjangan akses, disparitas kualitas, serta ketidakmerataan kompetensi tenaga pendidik masih menjadi isu laten yang membutuhkan penyelesaian komprehensif. Menyadari hal tersebut, pemerintah Indonesia terus menggulirkan berbagai inisiatif reformasi, salah satunya melalui program Merdeka Belajar. Kebijakan ini ditujukan untuk mengakselerasi pemulihan kualitas pembelajaran serta memberikan otonomi yang lebih luas bagi instansi pendidikan untuk berinovasi. Namun demikian, efektivitas implementasi kebijakan ini sangat bergantung pada faktor internal sekolah, khususnya mutu guru, kurikulum, dan motivasi peserta didik (Nasih & Asihati Ratna Hapsari, 2022).

Realitas di lapangan memperlihatkan bahwa kualitas dan kinerja tenaga pendidik di Indonesia masih belum mencapai titik ideal yang diharapkan. Berdasarkan rilis data dari Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) tahun 2020, terungkap sebuah fakta bahwa hampir separuh dari total populasi pendidik di Indonesia belum memenuhi kualifikasi sertifikasi profesi. Lebih jauh, persentase tenaga pendidik yang telah tersertifikasi pada tahun 2022 hanya menyentuh angka 50,95%, sebagaimana yang direpresentasikan pada Tabel 1. 1 Data Guru Bersertifikat di Indonesia Tahun 2022. Indikator lain yang tidak kalah memprihatinkan adalah capaian Uji Kompetensi Guru (UKG). Data termutakhir mengindikasikan bahwa persentase guru yang mampu melampaui ambang batas nilai minimal (80) tidak lebih dari 30%. Fenomena ini secara gamblang menegaskan bahwa sebagian besar tenaga pendidik masih masuk dalam kategori belum kompeten, yang secara langsung berimplikasi pada rendahnya kualitas output pendidikan (Damanik, 2019).

Tabel 1. Data Guru Bersertifikat di Indonesia Tahun 2022

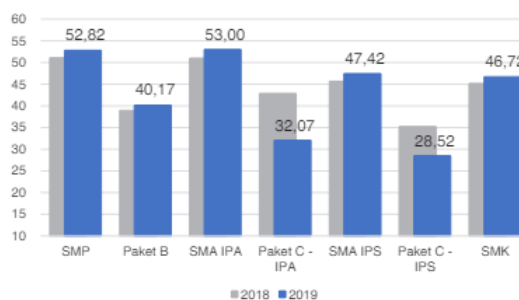
Tahun	Target	Lulus	Guru Profesional
Data Guru Bersertifikat			1.325.387
Sertifikasi 2019	49.533	39.480	1.364.867
Sertifikasi 2020	38.579	20.447	1.385.314
Sertifikasi 2021	50.687	66.242	1.451.556
Sertifikasi 2022	113.593	82.386	1.533.942

Sumber: Kemendikbud Tahun 2022

Kondisi tersebut terekam dengan sangat jelas pada jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di wilayah Kabupaten Gresik. Berdasarkan analisis Neraca Pendidikan Kabupaten Gresik tahun 2019, capaian Ujian Nasional (UN) untuk jenjang SMK menempati posisi terendah dibandingkan dengan sekolah menengah lainnya, yakni hanya berada pada rata-rata nilai 46,72, seperti yang tergambar dalam Gambar 1.1 Hasil Ujian Nasional Kabupaten Gresik 2019. Rendahnya prestasi akademik siswa ini tidak dapat dilepaskan dari kualitas kinerja guru di dalam kelas (Purnamasari *et al.*, 2020). Kinerja

guru SMK di Gresik dihadapkan pada tantangan kedisiplinan dan profesionalisme. Temuan survei awal di salah satu institusi (SMK Dharma Wanita Gresik) menyingkap fakta tingginya tingkat indisipliner, di mana 44,12% guru dilaporkan datang terlambat, 29,41% terlambat memulai kelas, dan 26,47% absen tanpa keterangan yang jelas, yang dirangkum dalam Tabel 1. 2 Data motivasi kerja guru SMK Dharma Wanita Gresik 2020 (Cahyadi & Rochmah, 2020). Penurunan etos kerja ini berkorelasi dengan temuan Indeks Profesionalitas ASN (IPASN) Kabupaten Gresik tahun 2020 yang hanya mencapai skor 47% dari nilai maksimum 100, jauh tertinggal dari rata-rata IPASN Provinsi Jawa Timur yang berada di angka 82%. Selain itu, tingkat kelulusan Uji Kompetensi Kenaikan Jenjang Jabatan (UKKJ) guru SMK di Kabupaten Gresik tahun 2024 juga masih tergolong sangat minim.

HASIL UJIAN NASIONAL



Gambar 2. Hasil Ujian Nasional Kabupaten Gresik 2019

Sumber: Neraca Pendidikan Kabupaten Gresik

Tabel 1. Data motivasi kerja guru SMK Dharma Wanita Gresik 2020

Uraian	Jumlah Guru	Presentase (%)
Izin tidak masuk kerja	9	26,47
Tidak masuk kerja tanpa keterangan	7	20,59
Cuti kerja	2	5,88
Datang terlambat	15	44,12
Terlambat masuk kelas	10	29,41
Mengakhiri pelajaran lebih awal	8	23,53

Sumber: Data sekunder (Januari-Maret 2020)

Konsep kinerja guru (*teacher performance*) secara terminologis merujuk pada pencapaian optimal yang dihasilkan oleh seorang pendidik dalam melaksanakan tugas instruksional dan administratifnya di sekolah (Robbins, 2006; Muspawi, 2021). Kinerja ini merupakan akumulasi dari tiga elemen interdependen: kemahiran teknis, kondisi lingkungan eksternal, dan upaya atau motivasi kerja (Juniarti *et al.*, 2020). Seorang pendidik dituntut tidak hanya menguasai materi secara kognitif, tetapi juga mampu mengelola kelas, berkomunikasi secara efektif, serta menunjukkan komitmen yang tinggi. Keberhasilan pencapaian indikator kinerja ini sangat bergantung pada kekuatan pendorong internal dan eksternal yang melekat pada diri guru, yang secara konseptual disebut sebagai motivasi kerja (Harahap & Khair, 2019).

Motivasi kerja didefinisikan sebagai daya penggerak yang merangsang individu untuk mengarahkan seluruh potensi dan energinya demi mencapai target organisasi sekaligus memenuhi kepuasan personal (Purwanto, 2020; Riyanto *et al.*, 2021). Dalam konteks akademik, kajian mengenai motivasi sering kali merujuk pada Teori Dua Faktor (*Motivator-Hygiene Theory*) yang digagas oleh Herzberg (1959). Teori ini mempostulatkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua entitas yang diatur oleh faktor yang berbeda (Gilbert *et al.*, 2022; Puspita, 2022). Faktor motivator yang bersifat intrinsik meliputi pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi, yang berfungsi untuk meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, faktor higienis yang bersifat ekstrinsik, seperti kompensasi finansial, kondisi lingkungan kerja, relasi interpersonal, dan kualitas supervisi, berfungsi untuk mencegah timbulnya ketidakpuasan. Jika kebutuhan motivasional guru terpenuhi, maka etos kerja akan meningkat, yang pada akhirnya akan merefleksikan performa pengajaran yang ekselen (Ardiansyah *et al.*, 2021; Kastawi *et al.*, 2021).

Meskipun motivasi internal memegang peranan vital, kinerja guru tidak beroperasi di ruang hampa. Faktor eksternal, secara spesifik kepemimpinan dan kompetensi manajerial kepala sekolah, merupakan determinan utama yang membentuk iklim kerja (Sunarso, 2023). Kepala sekolah berfungsi sebagai nakhoda yang bertanggung jawab penuh atas arah strategis, administratif, dan operasional lembaga pendidikan (Nawaki & Rusandy, 2022). Memasuki era disrupsi atau *Education 4.0*, tantangan kepemimpinan menjadi semakin kompleks. Pemimpin sekolah dituntut untuk bersikap proaktif, melek teknologi, dan bervisi jauh ke depan guna memastikan institusinya tidak tergerus oleh laju perubahan (Pratidhina, 2020; Zaidan Prayuda, 2022).

Kompetensi profesional kepala sekolah mencakup seperangkat kecakapan, pengetahuan, dan sikap manajerial yang terukur. Mengacu pada paradigma Boyatzis (2008), kompetensi manajerial terbagi ke dalam tiga klaster: atribut individual (sifat, motivasi, dan kapasitas analitis), tuntutan kerja (pemahaman terhadap fungsi edukator, manajer, administrator, dan supervisor), serta lingkungan organisasi (kemampuan mengelola budaya dan struktur kerja). Kepala sekolah yang kompeten secara profesional tidak hanya memastikan roda administrasi berjalan, tetapi juga aktif melakukan supervisi akademik untuk mengawasi dan mengevaluasi kinerja pedagogik staf pengajarnya (Ramadina, 2021; Efriyanti *et al.*, 2021). Kepemimpinan yang kolaboratif dan suportif secara langsung akan meminimalisasi ketegangan di lingkungan kerja, membangun harmoni, dan memicu motivasi kerja guru secara berkesinambungan (Riski *et al.*, 2021; Angga & Iskandar, 2022).

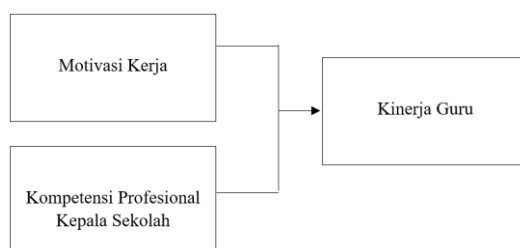
Pentingnya interaksi antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru telah menjadi fokus pada berbagai studi terdahulu. Riset yang dilakukan oleh Yope & Azatil Isma (2022) dan Fatkurinah (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh kausalitas yang positif dan signifikan antara motivasi dengan peningkatan kinerja guru. Dalam dimensi kepemimpinan, studi Herlina *et al.* (2020) dan Nugroho & Marzuki (2019) mengonfirmasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang visioner memberikan sumbangsih nyata dalam mendongkrak performa akademik guru. Lebih jauh, kajian integratif seperti yang dilakukan oleh Maryati & Hanggara (2022), Musrinih (2023), dan Kristiawan *et al.* (2020) menegaskan bahwa motivasi kerja dan kompetensi manajerial kepala sekolah yang bersinergi akan memberikan daya ungkit maksimal terhadap mutu pendidikan. Walaupun sejumlah literatur telah membahas variabel-variabel ini, kajian mendalam yang secara eksklusif berfokus pada ekosistem Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Gresik masih sangat langka.

Berangkat dari fenomena empiris rendahnya kedisiplinan dan kinerja akademik di SMK Kabupaten Gresik, serta dipertajam oleh dukungan literatur teoretis, penelitian ini dirancang untuk menjawab tiga rumusan masalah krusial. Pertama, untuk menyelidiki sejauh mana pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kecamatan Gresik. Kedua, untuk menganalisis besaran

pengaruh kompetensi profesional kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK di wilayah yang sama. Ketiga, untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesional kepala sekolah secara simultan terhadap kinerja guru. Kajian ini diharapkan dapat menghadirkan wawasan akademik baru (novelty) dalam diskursus manajemen sumber daya manusia pendidikan, sekaligus menawarkan rekomendasi praktis dan strategis bagi para pemangku kebijakan, pengawas, dan kepala sekolah di lingkungan dinas pendidikan terkait guna mengorkestrasi program perbaikan mutu yang presisi dan tepat sasaran.

2. METODE

Desain penelitian ini dikonstruksi menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis studi korelasional. Pemilihan pendekatan kuantitatif didasarkan pada sifat penelitian yang menitikberatkan pada proses deduktif, di mana fenomena sosial diukur menggunakan data numerik dan dianalisis secara statistik guna menguji hipotesis yang telah diartikulasikan sebelumnya (Sugiyono, 2009; Machali, 2021). Metode korelasional digunakan sebagai kerangka operasional untuk mengeksplorasi, mengidentifikasi, dan mengevaluasi derajat hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap subjek penelitian (Creswell, 2004; Syahrizal & Jailani, 2023; Sihotang, 2023; Pratama *et al.*, 2023). Skema hubungan antarvariabel tersebut diilustrasikan secara visual pada Gambar 3.1 Rancangan Penelitian.



Gambar 3. Rancangan Penelitian

Investigasi empiris ini mengambil lokus di wilayah Kecamatan Gresik, Kabupaten Gresik. Terdapat enam institusi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ditetapkan sebagai lokasi penelitian, yakni SMK PGRI Nurul Ihsan, SMK Dharma Wanita Gresik, SMK NU Gresik, SMK PGRI 1 Gresik, SMK Semen Gresik, dan SMK Taruna Jaya Gresik. Pemilihan lokasi ini didasari oleh relevansi permasalahan kinerja dan kedisiplinan guru yang sangat kentara di wilayah tersebut.

Populasi dalam kajian ini merujuk pada keseluruhan elemen subjek yang memiliki karakteristik spesifik dan berada dalam lingkup geografis penelitian (Supangat, 2008; Arikunto, 2017; Amin *et al.*, 2023). Dalam hal ini, populasi target adalah seluruh tenaga pendidik yang mengajar di keenam SMK tersebut yang terakumulasi sebanyak 214 guru. Guna mendapatkan data yang representatif dan presisi, penelitian ini tidak menggunakan metode sensus, melainkan melakukan penarikan sampel dengan teknik probability sampling, secara spesifik menggunakan pendekatan simple random sampling. Teknik ini diaplikasikan untuk menjamin objektivitas, di mana setiap guru memiliki probabilitas yang sama untuk terpilih sebagai unit observasi, sehingga potensi bias dapat diminimalisasi (Suryani *et al.*, 2023; Firmansyah & Dede, 2022). Besaran sampel ditentukan melalui kalkulasi matematis menggunakan formula Slovin dengan menetapkan tingkat margin of error (batas toleransi kesalahan) sebesar 5%. Berdasarkan proses komputasi, diperoleh jumlah sampel minimum sebanyak 139 responden dari total populasi. Distribusi sampel di masing-masing institusi kemudian dialokasikan menggunakan perhitungan strata proporsional agar representatif.

Konstruksi variabel dalam penelitian ini dipecah menjadi tiga bagian utama. Variabel independen pertama (X_1) adalah Motivasi Kerja, yang indikatornya dikembangkan dari Teori Dua Faktor Herzberg (1959) yang mencakup dimensi motivasi (pencapaian, promosi, tanggung jawab, ketertarikan) dan dimensi higienis (kompensasi, lingkungan fisik, relasi, keamanan kerja). Variabel independen kedua (X_2) adalah Kompetensi Profesional Kepala Sekolah, yang disusun berpijak pada landasan teoretis Boyatzis (2008) meliputi parameter karakteristik individu (analisis, komunikasi, kepemimpinan), tuntutan tugas (pemahaman sasaran dan wewenang), serta lingkungan organisasi (budaya dan sistem kompensasi). Sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kinerja Guru, yang diukur dengan mengadaptasi indikator kinerja Robbins (2006) yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen (Misiu & Wijono, 2022; Aswaruddin, 2021). Seluruh rincian sub-variabel dan indikator ini kemudian dioperasionalkan menjadi butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian.

Metode pengumpulan data primer dieksekusi dengan mendistribusikan kuesioner tertutup secara digital. Pilihan instrumen ini diambil karena fleksibilitasnya dalam merekam data psikometrik secara masif dan terstandar (Azwar, 2009; Nur Cahyo & Riana, 2019). Instrumen kuesioner menggunakan format Skala Likert dengan rentang empat gradasi jawaban (Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju). Guna memastikan kualitas alat ukur, sebelum disebarkan ke sampel utama, instrumen melalui fase pilot testing (uji coba) terhadap 30 orang guru di luar kerangka sampel penelitian. Evaluasi parameter psikometrik instrumen dilakukan melalui pengujian validitas (*Corrected Item-Total Correlation / Pearson Product Moment*) dan reliabilitas (*Cronbach's Alpha*). Hasil uji coba menyatakan bahwa seluruh instrumen telah sah dan dapat diandalkan (Sugiharto dan Situnjak, 2006; Ghozali, 2009).

Prosedur pemrosesan dan analisis data dioperasionalkan melalui perangkat lunak SPSS IBM Versi 25. Alur analisis diawali dengan serangkaian Uji Asumsi Klasik yang wajib dipenuhi dalam metode kelayakan OLS (*Ordinary Least Square*). Rangkaian ini meliputi Uji Normalitas dengan pendekatan non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*, Uji Linearitas untuk mendeteksi kecocokan model regresi linear, dan Uji Multikolinearitas yang dievaluasi dari besaran nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Pasca-verifikasi asumsi, tahapan krusial dilanjutkan dengan Analisis Regresi Linear Sederhana untuk menakar kekuatan pengaruh secara parsial, dan Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengukur estimasi pengaruh gabungan. Pengambilan kesimpulan inferensial dieksekusi menggunakan Uji Statistik T (Uji Parsial) guna memvalidasi efektivitas koefisien masing-masing variabel independen, serta Uji Statistik F (Uji Simultan) guna mengonfirmasi keberlakuan model prediktif secara agregat terhadap populasi.

3. TEMUAN DAN DISKUSI

Hasil

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK di Kecamatan Gresik

Investigasi kuantitatif ini menghimpun umpan balik dari 139 responden tenaga pendidik. Berdasarkan pemetaan profil, komposisi kepegawaian di institusi SMK swasta ini ditopang secara masif oleh Guru Tetap Yayasan (GTY) sebesar 90,7%, dengan tingkat loyalitas dan pengalaman mengajar mayoritas di atas 10 tahun (51,8%). Analisis deskriptif tendensi sentral menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru SMK di Gresik beroperasi pada level yang cukup optimal. Mayoritas persepsi bermuara pada persetujuan positif, di mana secara kumulatif 96,7% respons merefleksikan afeksi positif (skor Setuju dan Sangat Setuju). Tingkat resistensi (skor 1 dan 2) ditekan hingga batas minimal 3,3%.

Sebagai instrumen esensial, integritas alat ukur dipastikan melalui pengujian kelayakan data. Hasil Uji Validitas Item menyingkapkan bahwa seluruh item kuesioner mendemonstrasikan nilai *Corrected Item-Total Correlation* (r_{hitung}) yang melampaui batas kritis r_{tabel} (0,166). Uji konsistensi internal (*Cronbach's Alpha*) secara meyakinkan melewati ambang reliabilitas absolut (0,60), di mana Motivasi Kerja mencetak skor 0,825 dan Kinerja Guru mencetak 0,913. Postulat asumsi klasik melalui uji normalitas residual *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai 0,200 ($>0,05$), menandakan data terdistribusi normal. Hubungan antarvariabel juga bebas dari multikolinearitas (nilai *Tolerance* 0,575 dan VIF 1,740) dan terkonfirmasi bersifat linear dengan nilai *signifikansi Deviation from Linearity* 0,613.

Pembedahan statistik bivariat untuk menguji Skenario A (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru) membuahkan nilai koefisien korelasi *Pearson* (R) sebesar 0,745, yang menandakan korelasi positif dan eksponensial kuat. Besaran determinasi (R^2) adalah 0,555, yang bermakna bahwa dorongan motivasi kerja menginjeksikan sumbangsih sebesar 55,5% terhadap pembentukan kinerja guru. Analisis regresi memvisualisasikan formula matematis: $Y = 10,160 + 1,197X_1$. Eksekusi hipotesis (Uji T) membukukan nilai t_{hitung} atraktif (29,914) yang secara dramatis menjujukkan nilai batas t_{tabel} (1,97756) pada tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan fakta matematis ini, hipotesis nol (H_0) ditolak, menetapkan secara sah bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja guru secara positif, fundamental, dan sangat signifikan.

Pengaruh Kompetensi Profesional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kecamatan Gresik

Evaluasi empiris terhadap variabel Kompetensi Profesional Kepala Sekolah menunjukkan hasil persepsi bawahan yang sangat positif. Sebanyak 53,7% guru memberikan penilaian "Setuju" dan 44,4% penilaian "Sangat Setuju", mengakumulasi apresiasi afektif hingga 98,1%. Data ini dikonfirmasi keandalannya melalui pengujian instrumen yang mencatatkan tingkat reliabilitas absolut (*Cronbach Alpha* 0,922) dan normalitas sebaran residual yang mumpuni.

Analisis inferensial regresi linear sederhana untuk Skenario B mengidentifikasi angka korelasi (R) sebesar 0,546, dengan kemampuan penjelas (determinasi R^2) berada di titik 0,298. Temuan ini menyiratkan bahwa kualitas profesional figur kepemimpinan kepala sekolah menyumbang porsi sebesar 29,8% secara parsial dari total pembentukan produktivitas kerja staf pengajar. Persamaan regresinya tervisualisasi menjadi $Y = 46,491 + 0,824X_2$, di mana setiap penyempurnaan kompetensi manajerial pemimpin akan mengontrol penguatan performa instruksional guru sebesar 0,824 unit. Operasionalisasi Uji T memvalidasi signifikansi ini dengan catatan skor t_{hitung} (4,649) yang melampaui rentang penerimaan nol t_{tabel} (1,97756). Pada signifikansi absolut 0,000, keputusan akhir mendeklarasikan bahwa kompetensi manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah menyumbangkan intervensi kausalitas yang konstruktif dan nyata terhadap kinerja staff.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Kepala Sekolah secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Gresik

Guna menakar daya bentur gabungan (*simultaneous effect*), kerangka regresi linear berganda diaplikasikan secara komprehensif. Verifikasi *Analysis of Variance* (ANOVA) mencetak metrik statistik empiris yang masif. Nilai F-hitung menembus level 954,984, mendobrak batasan tabel distribusi F_{tabel} (3,06) dengan *margin of error* signifikansi di titik terendah (0,000). Ledakan metrik ini membuktikan bahwa elemen pendorong internal (motivasi) dan instrumen eksternal (kepemimpinan manajerial) tidak berjalan sebagai variabel otonom, melainkan bersinergi secara orkestratif dalam mengatur trajektori kinerja guru.

Daya jelajah determinasi dari amalgamasi kedua variabel ini mengukir rekor korelasi berganda (R) sebesar 0,966, dengan kapabilitas penjelasan variansi (R^2) melambung ke angka 0,934. Fakta matematis murni ini mengindikasikan interpretasi logis bahwa 93,4% dari seluruh pembentukan

kinerja pedagogik guru SMK se-Kecamatan Gresik dikendalikan sepenuhnya secara absolut oleh kohesi motivasi kerja dan kompetensi kepemimpinan. Sisa residu kecil sebesar 6,6% merupakan bias dari anomali variabel lain di luar matriks investigasi. Adapun formula prediksi multivariat terbangun sebagai persamaan: $Y = 8,969 + 1,087X_1 + 0,159X_2$. Konstruksi ini memastikan bahwa motivasi internal merupakan intervensi primer yang paling agresif memicu produktivitas, sementara kapasitas pemimpin mengambil tempat sebagai fondasi suportif yang mestabilkan ekosistem pembelajaran.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Gresik

Temuan kuantitatif yang membabarkan daya determinasi parsial motivasi kerja sebesar 55,5% terhadap kinerja mengajar merupakan manifestasi nyata dari keselarasan paradigma teoretis dan praksis lapangan. Data ini beresonansi secara harmonis dengan Teori Motivasi Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang diartikulasikan oleh Herzberg (1959). Herzberg membelah anatomi motivasi menjadi penopang intrinsik (motivator) dan pemelihara ekstrinsik (higienis). Penelusuran data kuesioner menyingkapkan bahwa dimensi intrinsik (seperti validasi akan pencapaian, otonomi pengajaran, dan tanggung jawab akademik) mendominasi skema mental guru. Mayoritas staf pendidik SMK di Gresik memberikan apresiasi tertingginya (64% Sangat Setuju) pada parameter pengembangan potensi diri. Tingginya angka kemandirian operasional (dengan 50% guru proaktif menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran/RPP secara mandiri) mengafirmasi bahwa mereka mengekskresikan afeksi positif ini menjadi dedikasi nyata di dalam ruang kelas. Kondisi empiris ini berikatan erat dengan studi relevan dari Sari *et al.* (2022) dan Yope & Azatil Isma (2022) yang mengonfirmasi bahwa militansi intrinsik seorang pengajar bertindak sebagai katalisator mutlak dalam memproduksi interaksi akademik bermutu tinggi dan bermartabat.

Meski instrumen intrinsik tampak superior, pembedahan lebih lanjut mengekspos letak kerentanan pada elemen 'higienis'. Aspek pengelolaan iklim hubungan antar-kolega (relasi sosial) menunjukkan tendensi afirmasi yang moderat (hanya mendulang 31% indikator "Sangat Setuju"). Begitu pula dengan elemen *punctuality* atau kedisiplinan administratif terhadap alokasi ketepatan waktu yang merosot ke angka persetujuan krusial, 37%. Dikotomi akademik ini membunyikan alarm peringatan, energi para pendidik terkuras habis untuk mengkristalkan materi ajar inovatif, namun belum bersinergi dengan penegakan regulasi kepatuhan tata tertib fungsional. Apabila gesekan interpersonal dan mismanajemen waktu ini tidak segera ditata, ia berpotensi besar menjelma menjadi demotivator laten yang menihilkan semangat intrinsik di masa mendatang. Karenanya, dibutuhkan sebuah arsitektur pembinaan administratif yang bersifat apresiatif guna meredam laju ketidakpuasan, sebagaimana preskripsi perbaikan iklim sosial yang ditekankan oleh Fatkurinah (2020).

Pengaruh Kompetensi Profesional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Gresik

Dukungan struktural dari kompetensi manajerial kepala sekolah secara signifikan berhasil menyumbangkan 29,8% fluktuasi kinerja guru. Ekstraksi valuasi ini tidak hanya membenarkan keberadaan figur pemimpin sebagai manajer operasional, melainkan sebagai nakhoda intelektual. Menggunakan kacamata analitis Boyatzis (2008), yang membedah kompetensi kepemimpinan ke dalam tiga dimensi integratif (atribut kognitif individual, peruntukan tuntutan kerja, dan pengelolaan budaya organisasi), dapat ditarik simpulan fundamental. Persepsi persetujuan subordinat pada dimensi "Tuntutan Tugas" membumbung stabil di angka 51%. Fakta tersebut menjabarkan bahwa di area fungsional (yakni pendistribusian delegasi wewenang, monitoring supervisi akademik pasif, serta kejelasan operasional teknis birokrasi) figur-figur kepemimpinan di SMK Kabupaten Gresik telah menunaikan perannya dalam titik stabilitas.

Namun, esensi kepemimpinan di era pendidikan disruptif tidak sekadar berhenti pada pemenuhan tugas prosedural. Pisau bedah kuesioner menemukan anomali serius pada elemen kognitif interaktif ("Atribut Individual"), khususnya terkait ketajaman daya analitis mitigasi konflik dan kemampuan menyerap aspirasi komunikasi bawahan secara dua arah. Penilaian untuk klaster kompetensi asertif-empatik ini tertinggal drastis, hanya menyentuh limit 37% kepuasan absolut. Defisit ini selaras dengan rentannya nilai kedisiplinan guru di sektor administratif (*punctuality*). Konstataasi sosiologis ini memberikan peringatan krusial: kekakuan komunikasi vertikal menyebabkan rapuhnya kepatuhan institusional dan kendornya keteladanan organisasi. Analisis yang didukung oleh riset Herwansah & Susanto (2021) melegitimasi temuan ini, membenarkan bahwa kepala sekolah yang gagal mengeksekusi komunikasi terbuka dan tidak memosisikan dirinya sebagai edukator transformatif akan kesulitan me- *reinforce* kedisiplinan waktu para gurunya. Sehingga, merestorasi *soft-skills* kepemimpinan manajerial, di mana pemimpin beralih dari peran "pengawas kaku" menjadi "fasilitator pendamping (*coach*)", menjadi urgensi mutlak untuk memantik produktivitas staf pengajar vokasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Kompetensi Profesional Kepala Sekolah secara Bersamaan terhadap Kinerja Guru SMK di Kabupaten Gresik

Puncak ekstraksi data regresi berganda menghasilkan klaim teoretis yang sangat mengagumkan: ledakan intervensi gabungan (simultan) dari letupan motivasi kerja internal didukung kelayakan infrastruktur manajerial kepala sekolah mendeklarasikan daya determinasi presisi hingga 93,4% terhadap performa guru. Koefisien yang melambung nyaris pada titik ekuilibrium absolut ini memberikan sinyal bahwa lanskap pendidikan vokasional (SMK) merupakan sebuah ekosistem yang rapuh apabila hanya bersandar pada salah satu pilar intervensi. Upaya restrukturisasi atau penjaminan mutu tidak boleh mendikotomi intervensi individual dengan perbaikan hierarki manajerial.

Harmonisasi kolosal ini dapat dijelaskan dengan sangat elegan menggunakan konsep kausalitas komplementer. Guru-guru yang telah mencapai puncak aktualisasi diri secara mandiri (tercermin dari besarnya porsi kemandirian dalam meracik kurikulum operasional yang inovatif) membutuhkan proteksi, wadah afeksi, serta validasi regulasi yang jelas agar tidak berujung pada disrupsi atau burnout berkepanjangan. Proteksi sosial tersebut, dalam bahasa administrasi publik, direpresentasikan oleh kompetensi analitis pemimpinnya. Kepala sekolah yang cerdas dan kompeten bertugas mengakomodasi letupan otonomi guru menjadi kurikulum terukur, menjembatani disharmoni relasional antar rekan sejawat (memperbaiki elemen higienis Herzberg), sekaligus menegakkan *standard operating procedure* guna meningkatkan kedisiplinan komuter (*punctuality*). Fakta agregat ini mereplikasi konstataasi ilmiah yang dijabarkan oleh Musrinih (2023) dan dipertajam oleh kesimpulan Maryati & Hanggara (2022), yang membuktikan bahwa performa pendidikan yang unggul dan paripurna adalah kristalisasi dari dorongan etos *bottom-up* (militansi otonom pendidik) yang dirangkul, dikalibrasi, serta diarahkan menggunakan strategi transformatif *top-down* (kompetensi interaktif pimpinan). Karena itu, merekonstruksi modul kepemimpinan untuk meningkatkan rasionalitas empatik pimpinan, di saat yang sama menjaga momentum kemandirian mengajar stafnya, adalah prasyarat final demi mencetak institusi pendidikan kejuruan yang bermutu di kancah persaingan global.

4. KESIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan penjabaran hasil analisis data empiris dan pembahasan teoretis, dapat disimpulkan bahwa implementasi motivasi kerja dan kompetensi profesional kepala sekolah memainkan peran yang sangat krusial, berkesinambungan, dan saling melengkapi dalam mengonstruksi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) se-Kecamatan Gresik. Secara parsial, motivasi kerja menjadi motor

penggerak utama yang mendorong kinerja pedagogik guru dengan sumbangsih determinasi yang kuat, yakni sebesar 55,5%. Tingginya angka capaian ini secara faktual membuktikan bahwa faktor intrinsik (seperti dorongan aktualisasi diri, besarnya rasa tanggung jawab profesional, dan tingginya otonomi dalam menyusun perangkat pembelajaran yang mandiri) menjadi fondasi esensial yang membuat guru-guru di SMK mampu berkinerja secara cemerlang dan inovatif di dalam kelas. Namun demikian, militansi pada dorongan kognitif ini ternyata belum menjangkau aspek pemeliharaan manajerial, di mana masih ditemukan kelemahan pada kedisiplinan birokrasi (*punctuality* atau ketepatan waktu) serta belum mencairnya kualitas relasi sosial di antara rekan sejawat.

Di samping itu, kompetensi profesional yang diejawantahkan oleh figur kepala sekolah pada dimensi operasional juga terbukti memberikan pengaruh parsial yang signifikan dan positif dengan persentase determinasi sebesar 29,8%. Dalam pelaksanaan tata kelola institusi vokasi, mayoritas tenaga pendidik mengakui bahwa pimpinan mereka telah berhasil menjalankan tuntutan manajerial, membagi delegasi tugas secara prosedural, serta memenuhi standar operasional pendidikan. Akan tetapi, tingkat pemenuhan tugas ini dibayangi oleh kelemahan pada instrumen atribut psikologis pimpinan. Pendekatan komunikasi kepala sekolah dinilai belum sepenuhnya berjalan secara dua arah, kurang fleksibel dalam mitigasi konflik internal, dan belum secara maksimal menerapkan prinsip kepemimpinan transformatif berbasis *coaching*, yang mana defisit empati ini berkorelasi lurus dengan anjloknya tingkat kepatuhan guru terhadap tata tertib waktu layanan akademik.

Secara agregat atau simultan, orkestrasi integratif antara dinamo motivasi kerja pendidik dan kerangka kompetensi kepemimpinan dari kepala sekolah mendeterminasi trajektori kinerja guru secara radikal dengan margin persentase luar biasa yang mencapai 93,4%. Hasil penemuan yang masif ini merefleksikan teori kausalitas komplementer secara nyata; bahwa pencapaian produktivitas instruksional yang unggul mustahil direalisasikan apabila institusi hanya mengandalkan atau mengeksploitasi cadangan komitmen individual para guru secara sendirian. Etos kerja independen yang merambat dari tataran *bottom-up* diwajibkan untuk diwadahi, diproteksi, serta dipupuk secara organisasional melalui penerapan *soft-skills* kepemimpinan yang suportif secara *top-down*. Pada intinya, institusi vokasi di wilayah ini akan berhasil merestorasi mutunya hanya dengan mengawinkan penyeimbangan motivasi internal pendidik melalui pengembangan ekosistem relasi kerja yang inklusif, serta transformasi komunikasi kepala sekolah agar mampu menginspirasi kedisiplinan dan menjaga komitmen guru dari kelelahan fungsional secara holistik dan berkesinambungan.

Saran

Menimbang implikasi temuan empiris yang merujuk pada defisit minor pada sejumlah sub-indikator spesifik, dirumuskan rekomendasi praktis berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah
Diminta dengan tingkat urgensi yang substansial untuk segera mengevaluasi dan merestorasi indikator kompetensi atribut individual. Fokus transformasi utamanya diarahkan pada penguasaan metode komunikasi persuasif dan resolusi konflik asertif di lingkungan kerja. Kepala sekolah wajib menyusun rutinitas supervisi akademik berbasis mentoring yang memposisikan pimpinan sebagai fasilitator pemecahan masalah, bukan sekadar pelaksana birokrasi, guna menekan disonansi hubungan interpersonal serta mengontrol level kepatuhan struktural (ketepatan waktu) dari bawahannya.
2. Bagi Tenaga Pendidik (Guru)
Menyadari anomali keunggulan inisiatif otonom di satu sisi namun dibarengi defisit pada elemen disiplin manajerial waktu, staf guru disarankan mereduksi gap perilaku melalui perbaikan strategi mitigasi waktu (*kalibrasi time management* terpadu). Di samping itu, penting untuk meminimalisasi eksklusivitas sektoral dan membangun harmoni kerja kolektif antar-kolega. Sinergi sesama rekan

pendidik dalam lokakarya maupun pertemuan informal akan menetralisasi isu kelemahan afeksi dari aspek higienis (relasi interpersonal), sehingga lingkungan pembelajaran tercipta lebih kondusif.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Karena model yang dirakit memetakan daya prediktif hingga 93,4%, terbuka residu area sebesar 6,6% yang belum terekam dalam *framework* riset ini. Kepada para akademisi independen dianjurkan memotret ruang lingkup proyektif lainnya (seperti determinan resiliensi teknologis pendidik, pemanfaatan ekosistem *artificial intelligence* pada kurikulum vokasi, atau dinamika sosiologis interaksi industri (*link and match*)) menggunakan pendekatan multi-strategi (*mixed-methods* kualitatif-kuantitatif) agar deskripsi tata kelola pendidikan masa depan terekam dalam perspektif kebaruan (*novelty*) yang holistik, presisi, dan multidimensional.

REFERENSI

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1).
- Angga, A., & Iskandar, S. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3).
- Aprida, Y., Fitria, H., & Nurkhalis. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(2).
- Ardiansyah, R., Yustina, A. I., & Shaleh, K. (2021). Determinan Motivasi Kerja: Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan, Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Tangible Journal*, 6(1).
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program. Pustaka Pelajar.
- Aswaruddin, A. (2021). Manajemen Penilaian Kinerja Guru. *ALIGNMENT*, 4(2).
- Azwar, S. (2009). Metode Penelitian. Pustaka Pelajar.
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1).
- Cahyadi, A. H., & Rochmah, S. (2020). Analisis Faktor-Faktor Motivasi Kerja Guru Di SMK Dharma Wanita Gresik. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*, 6(1).
- Creswell, J. W. (2004). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Pearson Education.
- Damanik, B. E. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2).
- Efriyanti, Y., Fitria, H., & Puspita, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3).
- Fatkurinah. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Purwosari Pasuruan. *Inisiatif*, 3(2).
- Firmansyah, A., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum. *Jurnal Edukasi*, 3(1).
- Firmansyah, *et al.* (2021). Hubungan Interpersonal di Lingkungan Kerja. *Jurnal SDM*, 5(2).

- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilbert, *et al.* (2022). Faktor-faktor Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 6(2).
- Harahap, S. F., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra SMT. *Maneggio*, 2(1).
- Herlina, H., Sauri, S., & Ghoe, H. F. J. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edu-Leadership*, 1(2).
- Herwansah, & Susanto, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al-Hadi*, 1(1).
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Juniarti, J., Gani, A., & Darwis, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN Di Kabupaten Pinrang. *JPAP*, 6(1).
- Kastawi, K., Gistituati, N., & Sabandi, A. (2021). Hubungan Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2).
- Kristiawan, M., Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(1).
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahfud. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Kepemimpinan*, 2(1).
- Marsela Yulianti, *et al.* (2022). Peran Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *JPDK*, 4(6).
- Maryati, M., & Hanggara, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 6(1).
- Misiu, P., & Wijono, D. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 11(1).
- Mulang, H. (2021). Analysis of the Influence of Organizational Commitment, Work Motivation and Leader Competence on Employee Performance. *Journal of Management Science*, 4(2).
- Muspawi, M. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1).
- Musrinih. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Edu-Leadership*, 3(1).
- Nabela, *et al.* (2021). Disiplin Waktu Guru SMK. *Jurnal Vokasi*, 4(3).
- Nasihi, Z. I., & Asihati Ratna Hapsari. (2022). Implementasi Kebijakan Merdeka Belajar dalam Rangka Peningkatan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 10(1).
- Nawaki, M. I., & Rusandy, J. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era Digital. *Journal of Education and Teaching*, 3(1).
- Nugroho, A., & Marzuki. (2019). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 5(1).

- Nur Cahyo & Riana. (2019). Penggunaan Instrumen Digital dalam Penelitian. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 7(2).
- Pratama, *et al.* (2023). Pendekatan Kuantitatif dalam Pendidikan. *Jurnal Metodologi*, 1(2).
- Pratidhina, E. (2020). Tantangan Pendidikan di Era Disrupsi. *Jurnal Edukasi*, 2(3).
- Purnamasari, I., *et al.* (2020). Analisis Hubungan Kinerja Guru dan Prestasi UN Siswa. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 5(1).
- Purwanto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Puspita, Y. (2022). Dinamika Motivasi Kerja Ekstrinsik. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2).
- Ramadina, S. P. (2021). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*, 9(1).
- Riski, *et al.* (2021). Kepemimpinan Kolaboratif di Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1).
- Riyanto, S., Pratomo, A., & Shanty, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Edisi ke-10)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Safitri, A., *et al.* (2022). Peran Pendidikan Berkualitas dalam Pencapaian SDGs. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(1).
- Sari, D. P., Ruslan, & Sutarman. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 8(1).
- Sihotang. (2023). Pengantar Metodologi Penelitian. *Jurnal Riset Ilmiah*, 2(1).
- Sugiharto, & Situnjak, J. R. (2006). *Statistik Untuk Penelitian*. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarso. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Terbuka Dan Jarak Jauh*, 24(1).
- Supangat, A. (2008). *Statistika dalam Kajian Deskriptif*. Kencana.
- Suryani, *et al.* (2023). Validitas Penarikan Sampel. *Jurnal Statistika Pendidikan*, 3(2).
- Syahrizal & Jailani. (2023). Karakteristik Penelitian Korelasional. *Jurnal Metodologi*, 4(1).
- Yope, R., & Azatil Isma. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Bengkulu Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Yunarsih. (2019). Budaya dan Iklim Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 7(1).
- Zaidan Prayuda. (2022). Tantangan Kepemimpinan Pendidikan di Era Education 4.0. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(2).