

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL LEADERSHIP AND WORK MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATING VARIABLE

Andriani Sariwardani⁽¹⁾, Hairinisa⁽²⁾, Umalihayati⁽³⁾

^{1,2,3} Universitas Bina Bangsa
rrandriani@gmail.com¹, airinisa82@gmail.com²,
umalihayatiucum@gmail.com³

Abstract

This study aims to analyze the influence of principal leadership and work motivation on teacher performance with job satisfaction as a mediating variable. The study was conducted with a quantitative approach using a survey method. The population studied were elementary school teachers in cluster 2 of Ciruas District, Serang Regency, totaling 5 schools in Ciruas District. The research sample consisted of 31 teachers from several elementary schools in cluster 2 of Ciruas District, Serang Regency. Data were collected through a Likert scale questionnaire and analyzed using the Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) method. The results showed that principal leadership and work motivation had a significant effect on teacher performance, and job satisfaction significantly influenced teacher performance. In addition, job satisfaction was proven to be a mediating variable in the relationship between principal leadership and work motivation on teacher performance.

Keywords: Principal Leadership, Work Motivation, Teacher Involvement as a Mediating Variable, Teacher Performance.

Article Information	Submit: 24-07-2025	Revised: 13-08-2025	Accepted: 30-08-2025
---------------------	--------------------	---------------------	----------------------

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mewujudkan visi pendidikan nasional. Pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan hidup manusia dan bagian dari pembangunan nasional. Pendidikan adalah indikator utama kemajuan dan perkembangan suatu negara. Pemerintah sekarang secara aktif mengupayakan pendidikan yang berkualitas tinggi dalam hal ini, kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru

dengan keterlibatan guru sebagai variabel mediasi Kepala sekolah memimpin, bersama dengan pendidik dan tenaga kependidikan, untuk memetakan arah ke depan pendidikan di sekolah, mengembangkan pencapaian yang diharapkan, memelihara fokus perhatian terhadap proses pengajaran dan pembelajaran dan membangun lingkungan belajar yang kondusif dan positif. Oleh karena itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor pembeda terhadap proses pendidikan yang berlangsung di sekolah misalnya

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Andriani Sariwardani, Hairinisa,
Umalihayati

(Bennett & Anderson, 2003). Kinerja guru merupakan elemen vital dalam menentukan mutu pendidikan di sekolah. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja guru, di antaranya adalah kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memainkan peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara motivasi kerja berkaitan langsung dengan semangat dan produktivitas guru dalam menjalankan tugasnya.

Namun kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor langsung. Keterlibatan guru memiliki potensi sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji terdapat pengaruh yang signifikan antar kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dengan keterlibatan guru sebagai variabel mediasi

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada pada diri

seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Dengan demikian motivasi akan menjadi aktualisasi seorang guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja guru, ini juga akan meningkatkan prestasi belajar siswa. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengajar akan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelajaran kepada siswanya di sekolah. Guru yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk mengajar akan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelajaran kepada siswanya di sekolah. Selain motivasi yang mempengaruhi kinerja guru.

Kinerja guru, yang mencakup berbagai aspek seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian siswa, dan interaksi dengan siswa serta kolega, diyakini memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja. Guru yang menunjukkan kinerja yang baik seringkali merasakan kepuasan dan pengakuan, yang dapat memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik

mereka. Sebaliknya, kinerja yang kurang optimal dapat menimbulkan frustrasi dan menurunkan motivasi.

Penelitian sebelumnya telah menyoroti pentingnya motivasi kerja guru dalam meningkatkan efektivitas pengajaran. Namun, pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana kinerja guru secara spesifik berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris hubungan antara berbagai dimensi kinerja guru dengan tingkat motivasi kerja mereka.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja di gugus 2 Kecamatan Ciruas?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di gugus 2 kecamatan Ciruas?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap

kinerja guru di gugus 2 - Kecamatan Ciruas?

4. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru di gugus 2 Kecamatan Ciruas?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung keterlibata guru terhadap kinerja guru di SDN Se- Kecamatan Ciruas?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di gugus 2 Kecamatan Ciruas?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di gugus 2 Kecamatan Ciruas?

Selain rumusan masalah penilitian ini juga memiliki berberapa tujuan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja di gugus Kecamatan Ciruas.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

- kepuasan kerja di gugus 2 Kecamatan Ciruas.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di gugus 2 Kecamatan Ciruas.
 4. Untuk mengetahui pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru di gugus 2 Kecamatan Ciruas.
 5. Untuk mengetahui pengaruh langsung ketpuasan kerja terhadap kinerja guru di gugus 2 Kecamatan Ciruas.
 6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di gugus 2- Kecamatan Ciruas.
 7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di gugus 2 Kecamatan Ciruas.

Hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : Diduga terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru
- H₂ : Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap Kinerja Guru

H₃ : Diduga terdapat pengaruh positif kompetensi guru terhadap kepuasan kerja

H₄ : Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

H₅ : Di duga terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja guru

H₆ : Diduga terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja guru sebagai variabel mediasi

H₇ : Diduga terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru

KAJIAN TEORITIKA

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki alternatif perilaku dalam mengarahkan bawahannya, perilaku para pimpinan ini disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah cara bagi pimpinan untuk mempengaruhi bawahan mereka yang dikomunikasikan sebagai standar perilaku atau karakter. 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, mengorganisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi seluruh elemen sekolah. Gaya kepemimpinan transformasional mendorong perubahan positif dan meningkatkan semangat kerja guru.

b. Motivasi Kerja

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi merupakan sesuatu yang bersumber dari dalam atau luar. Menurut Maslow, guru memiliki kebutuhan hierarki yang perlu dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisik dan keamanan, hingga kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Motivasi guru dapat ditingkatkan dengan memperhatikan semua tingkatan kebutuhan tersebut. Jerome Bruner menggarisbawahi pentingnya pemberian makna dalam konteks pembelajaran. Motivasi guru

dapat ditingkatkan dengan membangun keterkaitan antara materi ajar dan pengalaman siswa, sehingga guru merasa bahwa upaya mereka memiliki dampak positif. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi akan membawa ke arah yang positif dan negatif. Jika motivasi membawa ke arah positif, maka akan menghasilkan suatu pekerjaan yang positif atau yang baik, dalam mencapai suatu tujuan. Namun, jika menghasilkan ke arah negatif, maka akan menghasilkan hasil yang buruk atau dapat dikatakan gagal dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkannya, jadi motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat kerja seseorang. Teori kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menjelaskan pentingnya motivasi dalam meningkatkan performa kerja

c. Kepuasan Kerja

Dalam suatu sekolah keterlibatan kerja guru juga memiliki

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

peran yang sangat besar. Karena keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, dan efisiensi kerja yang tinggi. Selain itu dalam keterlibatan kerja, para guru juga harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang tujuan sekolah serta mengetahui rencana yang spesifik dalam mencapai tujuan. Keterlibatan kerja adalah tingkatan bagi setiap seseorang untuk melibatkan diri mereka sendiri dalam pekerjaannya, dengan indikator berpartisipasi aktif, pengambilan keputusan, memihak pekerjaan, menyumbangkan ide dan menaati peraturan.

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan keterlibatan kerja adalah suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Sedangkan menurut Veithzal dan Mulyadi (2019) keterlibatan kerja merupakan derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga

diri. Semua guru yang ada dalam suatu perusahaan harus terlibat dalam pekerjaannya masing-masing dan memiliki rasa kepedulian terhadap pekerjaannya demi mencapai tujuan perusahaan.

Keterlibatan kerja adalah bentuk komitmen seorang guru dalam melibatkan peran dan kepedulian terhadap pekerjaan baik secara fisik, pengetahuan dan emosional sehingga menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangat penting serta memiliki keyakinan kuat untuk mampu menyelesaikannya. Seorang guru yang terlibat sepenuhnya dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pencapaian sasaran dan tujuan organisasi (Dinilah & Kusuma, 2024).

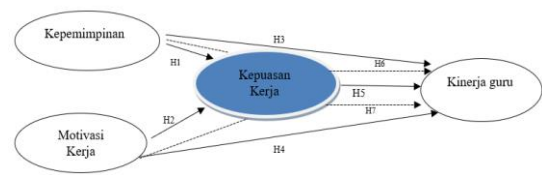
d. Kinerja Guru

Kinerja guru dapat diukur dari kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil belajar, serta peran sosialnya sebagai pendidik. Menurut Burhanudin, kinerja guru merupakan cerminan kualitas kerja yang dimiliki seorang guru, yang diwujudkan melalui penguasaan dan penerapan Kinerja guru dikatakan baik jika guru telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan

komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai materi pelajaran secara luas disiplin ilmu yang diajarkan kepada peserta didik, mengembangkan bahan pelajaran, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi penutan peserta didik, kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa, jujur. Selain kompetensi, motivasi juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru yang relevan (Ihyamukti).

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, kinerja guru adalah konsep yang mencakup berbagai aspek, termasuk kemampuan dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung, menerapkan strategi pengajaran yang efektif, berkolaborasi dengan rekan-rekan sejawat, fokus pada faktor-faktor berdampak tinggi pada hasil belajar siswa, merancang pengajaran yang sesuai dengan kebutuhan siswa, memberikan umpan balik yang berarti, memahami perkembangan individual siswa, dan menjalankan berbagai tugas pengajaran dan administratif.

e. Kerangka Berpikir Variabel



Sumber: Diolah oleh Penulis 2025

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory reseearch. Explantatory research yaitu untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai varaiabel mediasi pada sekolah dasar negeri di gugus 2 kecamatan Ciruas. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi Penelitian ini adalah gugu-guru sekolah dasar yanga berada di gugus 2 kecamatan ciruas terdiri 3 sekolah berjumlah 31 orang. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel . Penelitian ini diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan jawaban, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selanjutnya data yang terkumpul di analisis dengan menggunakan bantuan perangkat aplikasi lunak Spss versi 22

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri se gugus 2 kecamatan Ciruas, dengan jumlah Responden sebanyak 31 responden.

B. Uji Instrumen Validitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas penelitian ini dilakukan terhadap seluruh item penelitian menggunakan teknik korelasi pearson Product Moment dengan ketentuan nilai r hitung > dari r tabel dengan signifikasi (p) , 0,05 maka item pernyataan dinyatakan **valid**. Dalam pernyataan ini terdapat jumlah sampel sebanyak 31 responden sehingga diperoleh nilai (df)= 31-2, Nilai r tabel df adalah dari 29 adalah 0,355. uji validitas ini menggunakan program SPSS 22 dengan hasil sebagai berikut.

1. Uji Validitas variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1)

Tabel. 4.1

Rekapitulasi Kepemimpiana Kepala Sekolah (X1)

Butir Pernyataan	Kriteria (Tabel)	Person Corelation	Keterangan
1	0,355	0,888	Valid
2	0,355	0,481	Valid
3	0,355	0,469	Valid
4	0,355	0,615	Valid
5.	0,355	0,595	Valid

Sumber : Olahan data

Dari tabel 4.1 Terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel metode pengajaran (X1) memiliki nilai r hitung person corelation lebih besar dari kriteria tabel 0, 355 jadi dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan untuk variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) valid dan layak digunakan sebagai penelitian.

- 2 Uji Validitas variabel (X2) Motivasi Kerja

Tabel 4.2

Rekapitulasi Motivasi Kerja (X2)

Butir Pernyataan	Kriteria (Tabel)	Person Corelation	Keterangan
1	0,355	0,573	Valid
2	0,355	0,682	Valid

3	0,355	0,597	Valid
---	-------	-------	-------

Data 4.2 terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel (X2) Motivasi Kerja memiliki r hitung (person corelasyon) lebih besar dari pada kriteria tabel 0,355 jadi dapat disimpulkan bahwa secara pernyataan untuk variabel (X2) Monivasi Kerja dan layak digunakan sebagai penelitian

3. Uji Validitas variabel (Y) Kepuasan Siswa

Tabel 4.3
Rekapitulasi Uji Validitas (Y)
Kepuasan Kerja

Butir Pernyataan	Kriteria (Tabel)	<i>Person Corelation</i>	Keterangan
1	0,355	0,884	Valid
2	0,355	0,969	Valid
3	0,355	0,713	Valid
4	0,355	0,883	Valid

Data 4.3 terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel (Y) Minat Kepuasan Kerja memiliki r hitung (person corelasyon) lebih besar dari pada kriteria tabel 0,355 jadi dapat disimpulkan bahwa secara pernyataan untuk variabel (Y)

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

**Andriani Sariwardani, Hairinisa,
Umalihayati**

Kepuasan Kerja Valid dan layak digunakan sebagai penelitian

4. Uji Validitas Variabel (Z) Kinerja Guru

Tabel 4.4
Rekapitulasi Uji Validitas (Z) Kinerja
Guru

Butir Pernyataan	Kriteria (Tabel)	<i>Person Corelation</i>	Keterangan
1	0,355	0,964	Valid
2	0,355	0,705	Valid
3	0,355	0,924	Valid
4	0,355	0,903	Valid

Sumber : Olah data

Data 4.4 terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel (Z) Kinerja Guru memiliki r hitung (person corelasyon) lebih besar dari pada kriteria tabel 0,355 jadi dapat disimpulkan bahwa secara pernyataan untuk variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian menggunakan cronbach's alfa. Jika hasil analisis memiliki koefisien cronbach alfa lebih dari 0,50 maka dinyatakan reliabel . Hasil reliabilitas disajikan sebagai berikut

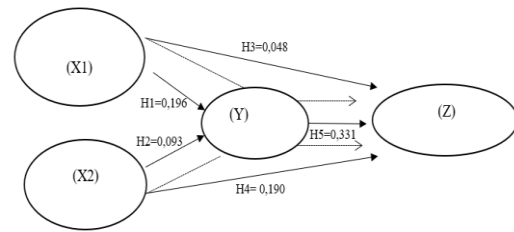
Tabel 4.5
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Kriteria	Cronbach alfa	Keterangan
(X1)	5	0,50	0,530	Reliabel
(X2)	4	0,50	0,670	Reliabel
(Y)	4	0,50	0,78	Reliabel
(Z)	3	0,50	0,71	Reliabel

Sumber data : olahan SPSS

Pada tabel 4.5 terlihat bahwa variabel (X1) Kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai nilai Cronbach alpha sebesar 0,530 atau 53,0%, variabel (X2) Motivasi Kerja di dapatakan nilai cronbach alpha sebesar 0,67atau 67%, varaibel (Y) Kepuasan kerja diperoleh nilai 0,78 atau 78% Variabel (Z) Kinerja Guru mempunyai nilai cronbach sebesar 0,71 atau 71%. Nilai Reliabel semua varaiabel memiliki nilai yang besar dari kriteria nilai Cronbach alpha 0,50, maka dikatakan semua varoiabel reliabel dan layak digunakan sebagai penelitian

c. Uji Hipotesis



Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis

Varaibel	R	Rsquare	t	p. value
X1-Y	0,196	0,039	2,600	0,041
X2-Y	0,093	0,086	2,954	0,003
X1-Z	0,048	0,002	3,159	0,004
X2-Z	0,190	0,036	3,519	0,001
Y-Z	0,331	0,109	8,710	0,000

1. Uji hipotesis Kesatu

H0: $\gamma_7 = 0$: H1 : Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja siswa di Sekolah Dasar Negeri se Gugus 2 kecamatan Ciruas . Hipotesis ini menguji apakah ada pengaruh langsung antara Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefesien R square sebesar 0,039 dengan t-statistik sebesar 2,60 > 2,042 dengan p-value 0,041 < 0,05, dengan demilian , Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan

Kepala Sekolah terhadap Kepuasan kerja.2. 2. Uji hipotesis kedua

$H_0 : Y_7 = 0 : H_1$: diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri se gugus 2 Kecamatan Ciruas . Hipotesis ini menguji apakah ada pengaruh langsung antara Minat Siswa terhadap Kepuasan belajar Siswa . Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,086 dengan t-statistik sebesar 2,954 > 2,032 dengan p-value $0,003 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kepuasan kerja

3. Uji Hipotesis ketiga

$H_0 : Y_7 = 0 : H_1$: Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se gugus 2 kecamatan Ciruas. Hipotesis ini menguji apakah ada pengaruh langsung antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru Sekolah Dasar Negeri se gugus 2 Kecamatan Ciruas . Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,002 dengan t-statistik sebesar 3,159 > 2,042 dengan p-value $0,004 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti

terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru.

4. Uji hipotesis keempat

$H_0: Y_7 = 0 : H_1$: Diduga terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri se gugus 2 kecamatan Ciruas. Hipotesis ini menguji apakah ada pengaruh langsung antar Motivasi Kerja terhadap motivasi belajar terhadap Kinerja guru. Dari hasil uji hipotesis diperoleh koefisien R^2 sebesar 0,036 dengan t-statistik sebesar 3,519 > 2,042 dengan p-value $0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan anatar Motivasi Kerjan terhadap Kinerja guru.

5. Uji hipotesis kelima

$H_0 ; Y_7 = 0 : H_1$: Diduga terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SDN se gugus 2 Kecamatan Ciruas. Hipotesis ini menguji apakah ada pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Dari hasil uji hipotesis di peroleh koefesiensi R^2 sebesar 0,331 dengan t-statistik sebesar 8,71 > 2,042 dengan p-value $0,000 < 0,05$ dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diteriam, yang berarti terdapat pengaruh yang

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

signifikan antar Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru

6. Uji hipotesis keenam

$H_0 : Y_7 = 0 : H_1$: Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SDN se gugus 2 Kecamatan Ciruas. Hasil Uji hipotesis berpengaruh tidak langsung untuk Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru diperoleh dari hasil antara nilai r dan X_1 terhadap Y sebesar 0,196 dengan nilai dari Y terhadap Z sebesar 0,221 sehingga $0,196 \times 0,331 = 0,064$ dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,064 > 0,005$) hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kepuasan kerja (Y) tidak efektif dan signifikan dalam memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap Kinerja Guru (Z) melalui kepuasan kerja (Y).

7. Uji hipotesis ketujuh

$H_0 : Y_7 = 0 : H_1$: Diduga terdapat pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja dalam memediasi di SDN se gugus 2 kecamatan Ciruas. Hipotesis ini menguji pengaruh tidak langsung Motivasi kerja terhadap kinerja guru

melalui Kepuasan kinerja dalam memediasi. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung untuk Motivasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh dari hasil kali antara r dari X_2 terhadap Y sebesar 0,093 dengan nilai Y terhadap Z sebesar 0,331 sehingga $0,093 \times 0,331 = 0,030$ yang berarti bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,331 > 0,030$). Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Kepuasan kerja (Y) tidak efektif dan signifikan dalam memediasi pengaruh Motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Z) melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa Pengaruh Kepmimpinan kepla sekolah terhadap kinerja guru Hasil Penelitian tersebut sesuai dengan peniliti yang dilakukan oleh Pratiwi et all (2020)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Gugus I Tegallalang dan kontribusinya sebesar 82%. Hal ini dikarenakan kepala sekolah merupakan pemimpin tertinggi yang berada di suatu sekolah, pola kepemimpinan kepala sekolah akan

sangat berpengaruh terhadap kinerja dari guru dan pegawai (Pianda, 2018). Penelitian terdahulu yang relevan terkait pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dilakukan oleh peneliti Mustika dan Syamsudin (2022) yang berjudul penelitiannya Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja Terhadap kinerja guru SD Negeri di Banda Aceh hasil penelitiannya yaitu Motivasi kerja guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Penelitian Terdahulu yang Relevan Terkait Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Guru sesuai dengan peneliti Fitriani et all (2020) dalam judul jurnal Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 53%; 2) terdapat pengaruh yang sangat kuat antara loyalitas kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri se-Kecamatan Sekayu, dengan kontribusi nilai R2 (koefisien determinasi) sebesar 73%; 3) terdapat pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara signifikan dan secara simultan bersama-sama mempengaruhi kinerja guru di SMP

Negeri se-Kecamatan Sekayu.

SIMPULAN

Hasil analisi menunjukkan bahwa lima hipotesis yang diduga berpengaruh langsung seluruhnya signifikan yaitu: Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja guru melalui kepuasan kerja dalam memediasi, sedangkan ada 2 hipotesis yang di duga tidak berpengaruh langsung hasilnya tidak signifikan dan efektif langsung dalam memediasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap Kinerja guru melalui kepuasan kerja di Sekolah Dasar Negeri se gugus 2 Kecamatan Ciruas.

.

DAFTAR PUSTAKA

- Bennett, N. & Anderson, L. (Eds). (2003). *Re-thinking Educational Leadership*. London: Sage publications.
- Chapman, J.D., Sackney, L.E. & Aspin, D.N. (1999). Internationalization in educational administration: policy and practice, theory and research (73-97). In J. Murphy & K. Seashore Louis (Eds) *Handbook of Research on*

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

- Educational Administration, 2nd edition*. San Francisco: Jossey Bass.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Bass, B. M. (1990). *From transactional to transformational leadership*. Organizational Dynamics.
- Dhuhani, E. M. (2016). Manajemen Humas Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Studi Kasus Di Madrasah Ibtidiah Terpadu (MIT) As-Salam Ambon. *Jurnal Al-Iltizam*, 1 (1), 11-20.
- Grace, R.A., & Harrington, S.Y. (2015). Our Children, Our School: Seeking Solutions for Improving the Climate in Urban Public Schools. *Alabama Journal of Educational Leadership*, 2 (1), 1-14.
- Kowalski, T.J. (2011). *Public Relations in Schools (5th Edition)*. London: Pearson.
- Lemahieu, P.G., Grunow, A., Baker, L., Nordstrum, L.E., & Gomes, L.M. (2017). Networked Improvement Communities: The Disciplines of Improvement Science Meets The Power of Network. *Quality Assurance in Education*, 25 (1), 5-25.
- Mujito., & Satiningsih. (2006). *Strategi Peningkatan Motivasi Kinerja Guru*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Murniati. (2008). *Manajemen Strategik: Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Nasution, Z. (2010). *Manajemen Humas Di Lembaga Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama.
- Rubinstein, S.A., & McCarthy. (2014). *Teachers Union and Management Partnership: How Working Together Improving Student Achievement*. Washington DC: Center for American Progress.
- Ruslan, R. (2007). *Manajemen Public Relations dan Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta:

Raja Grafindo Persada.

Strunk, K.O., Marsh, J.A., Bush-Mecenas, S.C., & Duque, M.R. (2016). The Best Laid Plans: An Examination of School Plan Quality and Implementation in a School Improvement Initiative. *Educational Administration Quarterly*, 52 (2), 259-309.

Suryosubroto, B. (2012). *Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat (School Public Relation)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Sutrisno., & Rusdi, M. (2007). Analisis Kebijakan Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah di Provinsi Jambi. *Jurnal Pendidikan Inovatif*, 3 (1), 25-31.

Tianping, Y. (2003). On The Development of Schools External Public Relation in China. *International Journal of Leadership in Education*, 6 (2), 185-191.

Ulfatin, N. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan: Teori dan Aplikasinya*. Malang: Media Nusa Creative.

Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafin

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)