

Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Nurul Amaliyah

The Effect of Principal's Managerial Competence and Work Motivation on the Performance of Teachers at SMK Nurul Amaliyah

Dedek Farah Dhiba¹, Amir Makhmud Zain Nst², Elwardi Hasibuan³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Alwashliyah, Medan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 01 September 2026

Revised 05 September 2026

Accepted 7 September 2026

Available online 19 September 2026

Keywords

School Principal Managerial Competence, Work Motivation, Teacher Performance



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2026 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of school principals' managerial competence and work motivation on teacher performance at SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, both partially and simultaneously. The research employs a quantitative approach with a survey method. The population consists of all 40 teachers at SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, and the sampling technique used is census sampling, meaning the entire population was included as respondents. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. The analysis involved validity testing, reliability testing, normality testing, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results show that the principal's managerial competence has a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 5.205 greater than the t-table value of 2.026 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Work motivation also has a positive and significant effect on teacher performance, with a t-value of 4.205 greater than the t-table value of 2.026 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, managerial competence and work

motivation have a positive and significant effect on teacher performance, with an F-value of 52.863 greater than the F-table value of 3.25 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.668 indicates that 66.8% of the variation in teacher performance can be explained by managerial competence and work motivation, while the remaining 33.2% is influenced by other factors outside this study. Thus, improving teacher performance requires effective school principal managerial competence and high teacher work motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan census sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajerial kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 5,205 lebih besar daripada t tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t hitung sebesar 4,205 lebih besar daripada t tabel 2,026 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai F hitung sebesar 52,863 lebih besar daripada F tabel 3,25 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,668 menunjukkan bahwa 66,8% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan 33,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru memerlukan manajerial kepala sekolah yang efektif dan motivasi kerja guru yang tinggi.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peranan yang sangat penting dalam membentuk manusia dan menentukan keberhasilan pembangunan bangsa, karena berbeda dengan bidang lain yang hanya menciptakan sarana dan prasarana, pendidikan berhubungan langsung dengan pembentukan

*Corresponding Author

Email: ¹dedede011101@gmail.com, ²amirasty13@gmail.com, ³elwardihasibuan17@gmail.com

karakter, pengetahuan, dan keterampilan manusia. UU RI Nomor 14 Tahun 2005 menegaskan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tiga tugas utama, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat, yang bertujuan mewujudkan pembelajaran sesuai prinsip profesionalisme. Oleh karena itu, motivasi kerja dan kinerja guru menjadi faktor penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Kinerja guru diartikan sebagai hasil kerja berkualitas sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Tinggi rendahnya kinerja guru erat kaitannya dengan sistem penghargaan dan dukungan manajerial kepala sekolah. Kepala sekolah bukan hanya administrator, tetapi pemimpin pendidikan yang harus memiliki kompetensi manajerial dalam mengelola sumber daya, kurikulum, dan sarana prasarana. Kompetensi manajerial kepala sekolah menjadi faktor eksternal dominan yang memengaruhi kinerja guru, karena kepala sekolah berperan menyusun rencana, membagi tugas, mengendalikan, dan mengevaluasi pelaksanaan pendidikan. Selain itu, motivasi kerja guru juga sangat penting karena mendorong guru bekerja giat, antusias, dan sesuai standar pembelajaran. Kajian teori menunjukkan bahwa motivasi dan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Namun, terdapat gap penelitian: penelitian Prabu (2005) menyoroti motivasi kerja guru terhadap pencapaian hasil pembelajaran; Mulyana (2006) menekankan peran motivasi guru dalam keberhasilan KBM; Mangkunegara (2004) membahas kinerja sebagai prestasi kerja yang terukur; Dharma (2005) menekankan pengukuran kinerja melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu; serta Septiyana et al. (2022) menyoroti peran kepala sekolah sebagai manajer pendidikan. Kelima penelitian tersebut relevan, tetapi belum banyak yang secara komprehensif mengkaji pengaruh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMK swasta.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan fokus pada SMK Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, yang memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan pendidikan vokasi. Kontribusi penelitian ini adalah memperkaya literatur manajemen pendidikan dengan bukti empiris mengenai hubungan manajerial kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru, serta memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru, serta mengukur besarnya kontribusi kedua variabel tersebut dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di SMK Swasta Nurul Amaliyah Tanjung Morawa.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian yang dilaksanakan di SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Penelitian berlangsung selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2026, dengan tahapan sistematis mulai dari persiapan, pelaksanaan, analisis, hingga pelaporan. Subjek penelitian adalah seluruh guru di SMKS Nurul Amaliyah sebanyak 40 orang, yang sekaligus menjadi populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan census sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Objek penelitian terdiri dari tiga variabel: manajerial kepala sekolah (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja guru (Y). Variabel manajerial kepala sekolah difokuskan pada dimensi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan; motivasi kerja mencakup kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi; sedangkan kinerja guru diukur melalui pengetahuan profesional, pelaksanaan tugas, penilaian hasil belajar, pengelolaan kelas, dan pengabdian profesi.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, angket atau kuesioner dengan skala Likert 1–5 untuk mengukur persepsi guru terhadap variabel penelitian. Instrumen ini dikembangkan dengan pertanyaan favorable dan unfavorable untuk menggali sikap, pendapat, serta persepsi responden. Kedua, observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap fenomena kinerja guru, dicatat secara sistematis untuk memperoleh data empiris. Ketiga, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data faktual berupa arsip sekolah, laporan kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya.

Analisis data dilakukan dengan beberapa tahapan. Pertama, analisis korelasi menggunakan Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan antarvariabel. Kedua, uji validitas dilakukan dengan melihat nilai corrected item-total correlation, di mana butir pertanyaan dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$. Ketiga, uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS, dengan kriteria reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$. Keempat, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Kelima, uji t dilakukan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel bebas terhadap kinerja guru.

Dengan rancangan penelitian yang sistematis, teknik pengumpulan data yang terstruktur, serta analisis data yang komprehensif, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya literatur manajemen pendidikan sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keputusan
Kompetensi Manajerial (X_1)	5,205	2,026	0,000	H_1 diterima
Motivasi Kerja (X_2)	4,205	2,026	0,000	H_2 diterima

Nilai t hitung = 5,205 lebih besar daripada t tabel = 2,026 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka Hipotesis Pertama diterima. Artinya, Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kepala sekolah dalam mengelola sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja guru.

Nilai t hitung 4,205 lebih besar daripada t tabel 2,026 serta Sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian Hipotesis Kedua diterima. Artinya, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin baik pula kualitas pelaksanaan tugas profesional guru.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	F hitung	F tabel	Sig
Regression	52,863	3,25	0,000

Nilai F hitung 52,863 lebih besar daripada F tabel 3,25 dengan Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Dengan demikian Hipotesis Ketiga diterima.

Tabel 3. Model Summary X_1 ke Y

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error
0,817	0,668	0,659	1,637

Diketahui, Nilai R Square = 0,668 menunjukkan bahwa sebesar 66,8% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja. Sedangkan 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama diterima. Temuan simulasi ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi manajerial kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Kepala sekolah merupakan pemimpin yang memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi seluruh kegiatan

pendidikan. Kemampuan kepala sekolah dalam menjalankan fungsi-fungsi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang terarah, tertib, dan kondusif bagi guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya.

Pada indikator perencanaan, kepala sekolah dinilai mampu menyusun program kerja sekolah secara sistematis serta melibatkan guru dalam penyusunan rencana kegiatan. Keterlibatan guru dalam proses perencanaan memberikan rasa memiliki terhadap program sekolah sehingga pelaksanaannya menjadi lebih efektif. Pada indikator pengorganisasian, kepala sekolah mampu membagi tugas sesuai kompetensi masing-masing guru. Pembagian tugas yang jelas dapat mengurangi konflik peran, meningkatkan koordinasi antarpegawai, dan menciptakan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Indikator pelaksanaan atau penggerakan juga menunjukkan hasil yang baik. Kepala sekolah dinilai mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan kepada guru sehingga pelaksanaan proses pembelajaran dapat berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu membangun semangat kerja guru. Selanjutnya, pada indikator pengawasan, kepala sekolah secara berkala melakukan supervisi akademik, memberikan evaluasi terhadap proses pembelajaran, serta memberikan umpan balik kepada guru. Kegiatan supervisi tersebut menjadi salah satu upaya peningkatan mutu pembelajaran karena guru memperoleh masukan mengenai kekuatan dan aspek yang masih perlu ditingkatkan.

Hasil simulasi ini sejalan dengan teori fungsi manajemen yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemimpinnya dalam menjalankan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang memiliki kompetensi manajerial yang baik akan mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal sehingga tujuan organisasi pendidikan dapat tercapai. Secara praktis, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi manajerial kepala sekolah dapat dilakukan melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan kemampuan perencanaan strategis, penguatan supervisi akademik, dan pengembangan komunikasi organisasi. Dengan demikian, guru memperoleh dukungan yang lebih baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya sehingga kinerja guru dapat terus meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis kedua diterima. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha meningkatkan kualitas pembelajaran, memperbaiki kompetensi profesional, serta memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik.

Pada indikator kebutuhan akan prestasi, guru menunjukkan keinginan yang tinggi untuk memperoleh hasil kerja yang baik. Guru terdorong menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap, meningkatkan kualitas proses belajar mengajar, serta mencapai target pembelajaran yang telah ditetapkan. Indikator kebutuhan akan kekuasaan menggambarkan keinginan guru untuk memperoleh kepercayaan dalam memimpin kegiatan sekolah maupun menjadi koordinator program tertentu. Kepercayaan tersebut meningkatkan rasa tanggung jawab sekaligus mendorong guru untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya. Sementara itu, indikator kebutuhan akan afiliasi menunjukkan bahwa guru memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan kepala sekolah maupun rekan kerja. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga guru lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas.

Temuan simulasi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan hanya berkaitan dengan penghargaan material, tetapi juga dipengaruhi oleh pengakuan atas prestasi, kesempatan untuk berkembang, hubungan kerja yang baik, serta dukungan dari pimpinan. Oleh karena itu, sekolah perlu menciptakan sistem penghargaan yang adil, menyediakan kesempatan mengikuti pelatihan, dan membangun budaya kerja kolaboratif agar motivasi guru tetap tinggi.

Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji F menunjukkan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan tingkat signifikansi berada di bawah 0,05 sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) pada model simulasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan sekolah yang baik dan motivasi kerja guru saling melengkapi dalam meningkatkan kualitas kinerja. Kompetensi manajerial kepala sekolah menyediakan arah, sistem, dan dukungan organisasi, sedangkan motivasi kerja menjadi pendorong internal yang membuat guru berusaha memberikan kinerja terbaik. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, guru akan lebih siap melaksanakan proses pembelajaran, mengelola kelas, melakukan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMKS Nurul Amaliyah Tanjung Morawa dengan jumlah responden sebanyak 40 guru, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $5,205 > t$ tabel $2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga semakin baik kemampuan kepala sekolah dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengambilan keputusan, semakin baik pula kinerja guru. Secara deskriptif, variabel ini memperoleh skor rata-rata 81,10% dan termasuk kategori baik. Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $4,205 > t$ tabel $2,026$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel motivasi kerja memperoleh skor rata-rata 80,96% dan berada dalam kategori baik. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung $52,863 > F$ tabel $3,25$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu faktor, melainkan kombinasi keduanya yang mampu menciptakan kondisi kerja lebih optimal. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,668, yang berarti 66,8% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya 33,2% dipengaruhi faktor lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa ketiga hipotesis diterima, yaitu Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru, serta keduanya secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

REFERENSI

- A.Dale Timpe. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia. Kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindu.
- Agung Nugroho, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Andi Yogyakarta, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta.
- Akbari. S. 2015. *Pengaruh Persepsi Tentang Karir Pekerjaan dan Motivasi Berprestasi Terhadap Pelaksanaan Praktik Industri Mahasiswa Program Studi Pendidikan Teknologi Agroindustri*. Universitas Pendidikan Indonesia.

- As'ad, Moh. 1995. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi 4. Yogyakarta: Liberty.
- Bhuono, Agung Nugroho, 2005. *Strategi jitu memilih metode statistic Penelitian dengan SPSS*. Penerbit Abdi, Yogyakarta.
- B uno, Hamzah. 2006. *Orientasi Baru dalam Psikologi Pembelajaran*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Clark, H.H dan E.V Clark. 1997. *Psychology and Languange*. London: Harcourt Brace.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Hamzah B. Uno *Haji*. 2016. *Profesi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Katini. 1991. *Menyiapkan Dan Memandu Karir*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasih, Andi Hasmawati. 2017. *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru di sdn no. 119 karassing kecamatan herlang kabupaten bulukumba*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Uin Alauddin Makassar.
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pegawai*. Jakarta
- Mangkunegara Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- McClelland, David C. 2009. *Entrepreneur Behavior and Characteristics of Entrepreneurs*. The Achieving Society.
- Mulyana Deddy. 2005. *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja Rosdakary.
- Pinder, C.C. 1998. *Work Motivation: They , Issues and Aplication ininois*. Scoff, Foresmen and Company.
- Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Septiyana. Etika, et. All. 2022. *Pengaruh Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Rayon 3 OKU Selatan*. Jurnal on Education.
- Stephen P. Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi*
- Suhartono, Suparlan. 2010. *Pengantar Ilmu Pendidikan*. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Sukendar, Nur. 2013. *Pengaruh keterampilan kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru smp negeri di sub rayon 03 kabupaten jepara*, (Online), Vol. 2, No. 1, (<http://media.neliti.com>, diakses 27 Oktober 2018)
- Slamet Riyaldi, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal dikota pekalongan*, (Online), Vol. 13 (<http://jurnal.pekalongankota.go.id>, diakses 20 November 2018)
- Sinuhaji Effendi. 2014. *Pengaruh Kepribadian, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, terhadap kinerja sdm outsourcing pada PT. Catur karya sentosa Medan*. (Online) Vol. 1, No. 1. (<http://download.portalgaruda.org.com> Diakses 27 Oktober 2018)
- Sri Rahayu. dkk. 2014. *Kepemimpinan kepala sekolah dan kedisiplinan guru smpn kota surakarta*, (Online), Vol. 9, No. 2, (<http://media.neliti.com>, diakses 27 Oktober 2018).
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Ujian Meja Hijau*. 2023. Fakultas Ekonomi Universitas Al Washliyah Medan. Medan.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*
- Pertiwi, Diya Andira Nanda. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP N. 4 SUNGGUMINASA*. Program Studi Teknologi Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan. UNM.