

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR**

**Ubaidillah<sup>1\*</sup>, Nurkolis<sup>2</sup>, Widya Kusumaningsih<sup>3</sup>**

Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia Semarang<sup>1,2,3</sup>

E-mail: [obett.ubaidillah@gmail.com](mailto:obett.ubaidillah@gmail.com)\*

Article History	Received	Accepted	Published
	2026-04-01	2026-04-13	2026-04-17

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, (2) disiplin kerja, (3) motivasi kerja guru secara parsial maupun simultan terhadap kompetensi guru, dan (4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara. Kompetensi guru dipandang sebagai elemen kunci yang memerlukan dukungan kepemimpinan yang efektif serta kondisi internal guru yang disiplin dan termotivasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Populasi penelitian berjumlah 230 guru, dengan sampel sebanyak 139 orang yang ditentukan melalui tabel Krejcie menggunakan teknik *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, sedangkan teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru dengan kontribusi sebesar 18,2%; (2) terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kompetensi guru sebesar 36,1%; (3) terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kompetensi guru sebesar 45,2%; dan (4) secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kompetensi guru sebesar 48,2%. Penguatan kepemimpinan, disiplin, dan motivasi secara kolektif akan meningkatkan kompetensi guru secara optimal. Disarankan bagi kepala sekolah untuk meningkatkan intensitas pembinaan serta bagi guru untuk memperkuat motivasi internal dan kepatuhan terhadap regulasi demi kualitas pembelajaran yang lebih baik.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, disiplin, motivasi, kompetensi guru

### **Abstract**

*This study aims to analyze (1) the influence of principal leadership, (2) work discipline, (3) teacher work motivation partially or simultaneously on teacher competence, (4) the influence of principal leadership, work discipline, and work motivation simultaneously on teacher competence at Public Elementary Schools in Pakis Aji District, Jepara Regency. Teacher competence is seen as a key element that requires effective leadership support and internal conditions of disciplined and motivated teachers. The research method used is a quantitative approach with a correlation research type. The research population was 230 teachers, with a sample of 139 people determined through the Krejcie table using proportional random sampling techniques. Data collection was carried out through questionnaires, while the data analysis techniques used included simple linear regression statistical analysis and multiple linear regression. The results of the hypothesis test*



*show that: (1) there is a significant influence of principal leadership on teacher competence with a contribution of 18.2%; (2) there is a significant influence of work discipline on teacher competence of 36.1%; (3) there is a significant influence of work motivation on teacher competence of 45.2%; and (4) simultaneously, these three variables influence teacher competence by 48.2%. Strengthening leadership, discipline, and motivation collectively will optimally improve teacher competence. It is recommended that school principals increase the intensity of coaching, and that teachers strengthen internal motivation and regulatory compliance for better learning quality.*

**Keyword:** *leadership, discipline, motivation, teacher competence.*

## A. PENDAHULUAN

Kompetensi pada hakikatnya mencakup pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai dasar yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku seseorang dalam melakukan sesuatu. Dapat diartikan bahwa kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus dimiliki seorang guru dalam menjalankan tugas profesinya demi menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik (Gultom, 2021: 3).

Menurut Sudarmanto (2013: 30), banyak faktor yang menyebabkan seorang guru memiliki kompetensi yang berkualitas, misalnya: motivasi kerja, kepuasan kerja, kedisiplinan, komitmen, kepemimpinan seseorang, keterlibatan, fungsi manajerial, budaya organisasi, serta sistem penghargaan. Di antara faktor-faktor tersebut yang pengaruhnya paling besar terhadap kompetensi guru adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja (Sukoco, 2019: 209).

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kompetensi guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Sukoco (2019: 210), kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, pembinaan tenaga pendidik, pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana, pelayanan terhadap siswa, sampai pada penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Hal tersebut dapat terwujud apabila kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan untuk memengaruhi seluruh pihak yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Faktor kedua yang memengaruhi kompetensi guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan kondisi tertib di mana individu dalam suatu sistem mematuhi peraturan yang berlaku secara sukarela dan penuh kesadaran (Sukoco, 2019: 211). Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai keadaan yang terbentuk melalui suatu proses, yang tercermin dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, dan keteraturan.

Guru harus mampu menumbuhkan sikap disiplin dalam dirinya maupun pada peserta didik. Dalam pelaksanaan pendidikan di sekolah, guru yang mampu menumbuhkan sikap disiplin kerja yang baik serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Seperti yang disampaikan oleh Nagler dalam Afifah (2022: 2), dalam jurnalnya dia mengatakan "*discipline is an action taken by teachers to enforce classroom rules and change the behavior of inappropriate students*". Jadi guru dapat mengubah perilaku siswa dengan menegakkan sikap disiplin yang baik

Faktor ketiga yang memengaruhi kompetensi guru adalah motivasi kerja. Mangkunegara (2012: 61) menjelaskan pengertian motivasi yang terbentuk dari sikap (attitude) guru dalam menghadapi situasi kerja (situation). Motivasi adalah keadaan yang mendorong guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja yang tinggi dari guru merupakan suatu hal yang diinginkan oleh setiap lembaga pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik, akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sodikun dkk. Pada tahun 2023, penilaian dilaksanakan terhadap pelaksanaan pembelajaran yang berhubungan dengan kompetensi guru SD di wilayah Satkordik Kecamatan Pakis Aji. Hasil penelitian tersebut menunjukkan rata-rata tingkat kompetensi guru SD di Kecamatan Pakis Aji sebesar 63,65, dengan kategori kurang. Hal ini disebabkan oleh kepemimpinan kepala sekolah yang masih kurang baik dalam membimbing guru. Akibatnya, masih ada guru yang kurang disiplin dan kurang termotivasi dalam perencanaan pembelajaran, seperti dalam merencanakan atau membuat RPP, sehingga pelaksanaan pembelajaran belum berjalan dengan baik.

Hasil pra-penelitian dari peneliti yang melihat disiplin kerja guru di lingkungan SD Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara, pada tahun 2023 juga menemukan bahwa ada ketidakdisiplinan guru dengan tingkat persentase mencapai 16,08%. Selain itu, temuan lain yang mengindikasikan kompetensi guru di SD Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara masih rendah dapat kita lihat dari hasil uji kompetensi guru (UKG) Kabupaten Jepara yang terakhir, yaitu pada tahun 2019, yang menunjukkan nilai kompetensi guru SD berada pada skor 60,37 dengan kategori masih kurang.

Hasil observasi yang peneliti lakukan pada tanggal 19 September 2025 di sekolah dasar Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara menunjukkan bahwa masih ada beberapa guru yang belum menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini terlihat ketika (1) guru tidak disiplin saat masuk ke sekolah, masih ada yang terlambat masuk sekolah, dan tidak izin jika tidak masuk sekolah; (2) ketika memberikan pembelajaran kepada peserta didik, guru tidak membuat rencana pembelajaran (RPP); (3) guru tidak memanfaatkan sarana alat peraga yang telah disediakan, sehingga pembelajaran terasa sangat membosankan.

Guru diharapkan mampu menanamkan kedisiplinan pada peserta didik, khususnya disiplin diri. Tanpa adanya sikap disiplin yang diberikan guru dalam melaksanakan tugasnya, wajar jika hasil pembelajaran tidak mencapai tujuan yang diharapkan. Disiplin dalam bekerja bukan hanya datang pagi dan pulang sore, tetapi juga bagaimana seorang guru menjalankan proses pembelajaran kepada siswa. Ketepatan memasuki ruangan kelas sampai dengan penyelesaian proses pembelajaran.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: (1) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru, (2) pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru, (3) pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi guru, serta (4) pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pakis Aji.

### **Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Menurut Robbins dan Judge dalam Indajang dkk. (2020: 396), “Kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan aktivitas sebuah kelompok dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya untuk mencapai visi atau tujuan bersama.

Menurut Suharni (2016: 23), kepemimpinan pada dasarnya merupakan proses menggerakkan, memengaruhi, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan juga dijelaskan oleh Chemers dalam Tarigan (2019: 2) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses pengaruh sosial di mana seseorang mampu mengajak serta memperoleh bantuan dan dukungan dari orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas bersama.

Kepala sekolah menurut terminologinya berasal dari kata “kepala” yang artinya pemimpin dan “sekolah” adalah lembaga pendidikan tempat terjadinya proses belajar-mengajar. Sehingga bisa dikatakan bahwa “Kepala sekolah adalah seseorang yang memimpin lembaga pendidikan tempat terjadinya proses pembelajaran antara guru dan murid” (Wahyosumijo, 2007: 87).

Kepemimpinan kepala sekolah secara umum dapat diartikan sebagai bentuk dari kinerja kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah yang mengarahkan serta membimbing bawahan seperti guru-guru dan tenaga kependidikan secara terpadu untuk melaksanakan visi misi dan juga program pendidikan yang telah disusun dan direncanakan sebelumnya (Amanahzuriah dkk., 2017: 35).

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk dapat menggerakkan, mengarahkan, dan membimbing guru dan tenaga kependidikan di sekolah untuk mencapai program pendidikan yang telah disusun dan direncanakan.

### **Pengertian Disiplin Kerja Guru**

Disiplin merupakan kata yang diambil dari bahasa Latin, yaitu “discipline”, yang memiliki arti latihan atau pendidikan, kesopanan, kerohanian, serta pengembangan tabiat (Munandar, 2011: 98). Adapun Zebua dkk. (2021: 406). Memberikan pengertian bahwa disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.

Davis dalam Lubis (2017: 20) menjelaskan pengertian “*discipline is management action to enforce organization standards*” yang berarti disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja dapat dimaknai sebagai sikap dan perilaku individu yang menunjukkan ketaatan serta kepatuhan terhadap peraturan, tata tertib, dan norma yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis (Rusneli, 2018: 6).

Dalam lingkungan sekolah, disiplin kerja guru dapat diartikan sebagai kondisi tertib dan teratur yang dimiliki oleh guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, tanpa ada pelanggaran yang merugikan peserta didik maupun sekolah secara keseluruhan (Hafni, 2019: 58).

Berdasarkan penjelasan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru adalah sikap dan perilaku guru yang taat dalam memenuhi peraturan dan tata tertib dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

### **Pengertian Motivasi Kerja Guru**

Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang berada dalam diri dan menyebabkan bertindak atau berbuat sesuatu. Hal ini sesuai dengan pengertian menurut Uno (2016: 3) bahwa “Motivasi merupakan dorongan internal dalam diri seseorang yang menggerakkan individu untuk melakukan suatu aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah dorongan internal dalam diri seseorang untuk berupaya mengubah perilakunya ke arah yang lebih baik guna memenuhi kebutuhannya.

Sesuai dengan pendapat tersebut adalah pengertian dari Stanford dalam Mangkunegara (2013: 93) bahwa “Motivasi dipandang sebagai kondisi yang memberi energi dan mengarahkan individu menuju tujuan tertentu. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2016: 92) menjelaskan bahwa motivasi merupakan upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan, sedangkan motif adalah kekuatan penggerak dalam diri individu untuk bertindak. Dengan demikian, perilaku individu umumnya berfokus pada tujuan dan didorong oleh keinginan agar dapat mencapainya”.

Sedangkan menurut Yaseen dalam Mungatiqoh (2021: 25) mengatakan, “*Motivation is directly linked to the performance of employees at work. The performance of motivated employees is more evident compared to that of those who are demotivated.* Artinya, kinerja karyawan yang memiliki motivasi terlihat lebih menonjol dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi. Dengan demikian, motivasi berkaitan langsung dengan kinerja di lingkungan kerja.

Lebih lanjut, Lubis (2017: 10) menjelaskan bahwa motivasi kerja seorang guru merupakan keadaan yang membuat guru mempunyai kemauan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugas-tugas pembelajaran.

Farida dan Hartono (2016: 26) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi yang memengaruhi timbulnya, arah, dan keberlangsungan perilaku yang berkaitan dengan lingkungan pekerjaan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung bekerja lebih giat dalam menghadapi berbagai permasalahan dengan harapan memperoleh hasil yang lebih optimal”.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru dalam penelitian ini adalah upaya yang dapat memberikan dorongan bagi guru untuk mengadakan perubahan tingkah laku menjadi lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah

### **Pengertian Kompetensi Guru**

Kompetensi seperti yang dijelaskan oleh Wong (2020: 98), “*Competency consists of an individual’s underlying attributes that lead to superior job performance, as reflected in their behaviors and attitudes*”. Hal ini dapat berarti bahwa kompetensi merupakan sikap dan perilaku yang menjadi bagian diri seseorang agar dapat memiliki prestasi kerja yang unggul.

Dalam konteks pendidikan formal di sekolah, guru merupakan komponen yang sangat menentukan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, berbagai upaya peningkatan mutu pendidikan tidak akan memberikan hasil yang signifikan tanpa dukungan guru yang kompeten. Dengan demikian, dibutuhkan guru yang memiliki kompetensi tinggi serta dedikasi yang kuat dalam melaksanakan tugasnya (Gultom, 2021: 3).

Pendidikan dan pembelajaran di sekolah menuntut adanya kompetensi yang baik dari seorang guru. Peraturan kompetensi guru terbaru diatur dalam Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru, yang menggantikan aturan tahun 2020. Fokus utamanya adalah pembelajaran yang berpusat pada peserta didik, mencakup empat kompetensi teknis: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional.

Kenyataan bahwa guru harus memiliki kompetensi didukung juga oleh penjelasan dari Maaleki (2018: 18) yang mengatakan "*Competency is a series of knowledge, abilities, skills, experiences and behaviors, which leads to effective performance in an individual's activities*". Jadi, kompetensi dari seorang guru dapat membuat kinerja mengajarnya menjadi efektif.

Kompetensi guru dapat dimaknai sebagai kemampuan pendidik dalam menerapkan dan memanfaatkan situasi pembelajaran dengan menggunakan prinsip serta teknik penyajian materi yang telah disiapkan, sehingga mudah dipahami oleh peserta didik (Gultom, 2021: 1).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan atau keterampilan yang harus dimiliki seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab dalam melaksanakan pembelajaran.

## **B. METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, hingga penafsiran terhadap data tersebut, sampai dengan menampilkan hasilnya (Arikunto, 2010: 12). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara.

Jenis penelitian dikategorikan sebagai penelitian korelasi, di mana penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2017: 12). Sehingga diperoleh data dan informasi mengenai pengaruh antarvariabel di dalamnya yang kemudian ditarik kesimpulannya.

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013: 80).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara yang berjumlah 230 orang. Jadi, pengambilan populasi berasal dari 26 SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara, di mana masing-masing sekolah

diwakili 5 sampai 9 orang guru sesuai jumlah guru yang sudah dihitung proporsinya untuk masing-masing sekolah.

### **Sampel Penelitian**

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik hampir sama, diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi (Sugiyono, 2013: 120). Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan tabel Krejcie, yaitu tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael (Sugiyono, 2018: 158). Berdasarkan jumlah populasi 230 orang dengan taraf kesalahan 5%, maka diketahui jumlah sampel 139 orang.

### **Sampling**

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik Proporsional Random Sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang berasal dari semua anggota populasi dan dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sarwono, 2006: 120).

Perhitungan sampel secara proporsional menggunakan rumus:  $n = (\text{populasi kelas} / \text{jumlah populasi keseluruhan}) \times \text{jumlah sampel yang ditentukan}$ .

### **Teknik Pengumpulan Data**

Hasil penelitian yang valid dalam penelitian ini didapatkan peneliti dengan melakukan pengumpulan data, yakni menggunakan metode angket atau kuesioner. Widyoko (2012: 33) menjelaskan bahwa “Angket atau kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk diberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna”.

Dalam pengumpulan data digunakan kuesioner tertutup dengan 5 (lima) alternatif jawaban. Responden tinggal memilih butir pernyataan sesuai dengan pendapat responden dengan membubuhkan tanda checklist ( $\surd$ ) pada kolom yang telah disediakan. Apabila ada kesulitan dalam memahami kuesioner, responden bisa menanyakan langsung kepada peneliti agar bisa mendapatkan penjelasan yang lebih terperinci.

### **Teknik Analisa Data**

Ada beberapa teknik yang digunakan dalam melakukan analisis data. Pertama, analisis deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada dalam penelitian ini meliputi variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), motivasi kerja guru ( $X_3$ ), dan kompetensi guru ( $Y$ ). Langkah-langkah dalam menyusun analisis deskriptif persentase adalah dengan membuat tabel distribusi jawaban angket untuk setiap variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $Y$ ). Kemudian dilanjutkan dengan menentukan skor jawaban berdasarkan ketentuan skala yang telah ditetapkan, setelah itu menjumlahkan total skor jawaban yang diperoleh dari setiap responden untuk mengetahui tingkat keberhasilan atau kategori capaian pada masing-masing variabel.

Kedua, Uji Prasyarat. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji prasyarat data yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji

multikolinearitas. Langkah ini merupakan syarat mutlak sebelum menggunakan analisis korelasi product moment dan korelasi berganda, mengingat metode tersebut termasuk ke dalam statistik parametrik yang memerlukan asumsi data berdistribusi normal dan memiliki hubungan yang linier.

Ketiga, Uji Hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010: 260). Jenis analisis yang digunakan meliputi: Regresi Linier Sederhana: Digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Regresi Linier Berganda: Digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara simultan.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 18,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa peran manajerial dan kepemimpinan kepala sekolah menjadi katalis bagi pengembangan guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional dari Bass & Riggio (2006), di mana pemimpin yang mampu memberikan stimulasi intelektual akan memicu bawahan untuk meningkatkan kapasitas profesionalnya. Temuan ini memperkuat penelitian Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai edukator dan manajer memegang kunci dalam menciptakan iklim yang kondusif bagi peningkatan kompetensi pedagogik guru. Meskipun pengaruhnya berada di angka 18,2%, temuan mengenai dimensi "personal" yang masih rendah menjadi catatan penting bahwa aspek interpersonal kepala sekolah perlu diperkuat untuk meminimalisir hambatan komunikasi.

Disiplin kerja memberikan pengaruh yang lebih kuat dibandingkan dengan kepemimpinan, yaitu sebesar 36,1%. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi guru bukan sekadar soal bakat, melainkan hasil dari habituasi dan kepatuhan terhadap standar kerja. Sesuai dengan pandangan Hasibuan (2016), disiplin adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja (kompetensi) yang dapat dicapai. Fokus pada "ketepatan waktu" sebagai skor tertinggi mendukung temuan Rivai (2011) bahwa integritas waktu merupakan indikator awal profesionalisme. Namun, rendahnya "kesadaran taat peraturan" mengindikasikan bahwa disiplin di lokasi penelitian mungkin masih bersifat formalitas, sehingga diperlukan internalisasi regulasi agar disiplin muncul dari kesadaran diri, bukan sekadar takut pada sanksi.

Motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan secara parsial dengan pengaruh sebesar 45,2%. Angka ini menegaskan bahwa dorongan internal guru adalah "mesin utama" dalam peningkatan kompetensi. Temuan ini mendukung Teori Dua Faktor Herzberg, di mana faktor motivator (seperti tanggung jawab dan pengembangan diri) berbanding lurus dengan peningkatan kualitas kerja. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam memperbaiki metode pembelajaran. Sejalan dengan penelitian Uno (2011), motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian yang menunjukkan skor dimensi internal dan eksternal yang seimbang (0,893)

membuktikan bahwa guru di Pakis Aji merespons dengan baik lingkungan kerja yang kondusif sekaligus memiliki dorongan pengabdian yang kuat.

Secara kolektif, ketiga variabel memberikan kontribusi sebesar 48,2% terhadap kompetensi guru. Persamaan regresi berganda yang dihasilkan adalah  $Y = 21.820 + 0.174 X_1 + 0.235 X_2 + 0.493 X_3$ . Nilai koefisien motivasi (0,493) yang paling tinggi mengonfirmasi bahwa investasi pada motivasi guru akan memberikan dampak peningkatan kompetensi yang paling signifikan dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal ini membuktikan perspektif Sistem Manajemen Pendidikan bahwa kompetensi guru adalah output yang dipengaruhi oleh lingkungan kepemimpinan, keteraturan perilaku, dan dorongan psikologis secara terpadu. Temuan ini selaras dengan tren penelitian pendidikan modern yang menunjukkan bahwa kebijakan peningkatan kualitas guru tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek (misalnya pelatihan saja), tetapi harus menyentuh sisi kepemimpinan sekolah dan iklim disiplin secara simultan.

Pembahasan yang terkait dengan hasil penelitian secara terperinci adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) Terhadap Kompetensi Guru ( $Y$ )**

Hasil analisis deskriptif statistik terhadap variabel kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui 5 dimensi, dan setelah melalui uji validitas, terdapat 32 butir pernyataan yang bisa dihitung nilainya dengan 5 alternatif jawaban, sehingga nilai maksimum idealnya adalah 160, nilai tengah (mean) idealnya adalah 80, dan nilai minimum idealnya adalah 32. Jumlah skor minimum yang didapatkan adalah 107, jumlah skor maksimum 157, skor nilai tengahnya 131, dan standar deviasinya adalah 8,62659.

Dari skor rata-rata (*mean*) diperoleh nilai yang lebih tinggi dari nilai idealnya ( $131 > 80$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Pakis Aji berada dalam kategori yang baik. Sedangkan hasil angket responden terlihat bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah, sebanyak 2,9% atau 4 responden dalam kategori sangat baik, sebanyak 23% atau 32 responden dalam kategori baik, sebanyak 51,1% atau 71 responden dalam kategori cukup baik, sebanyak 15,1% atau 21 responden dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 7,9 % atau 11 responden dalam kategori tidak baik.

Hasil uji dimensi pada variabel kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan bahwa dimensi kepemimpinan memiliki nilai tertinggi, yaitu 0,574, dan dimensi personal memiliki nilai terendah, yaitu 0,266. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dapat mendorong kompetensi guru berjalan dengan baik. Sedangkan secara personal, ternyata individu kepala sekolah masih menjadi hambatan bagi meningkatnya kompetensi guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pakis Aji, Kabupaten Jepara.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor korelasi sebesar 0,426, yang berarti berada pada tingkat korelasi yang sedang (pada skala berada di rentang 0,40–0,599). Adapun besarnya pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru adalah sebesar 18,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja dan variabel motivasi kerja guru. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} =$

$a + bX_1 = 69.812 + 0.494 X_1$ , yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kompetensi guru diikuti peningkatan skor kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,494.

Hasil uji Anova juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru memiliki hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 \leq 0,05$ . Sedangkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 30.460 lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 0,05, yaitu nilai sebesar 3,934 atau  $30.460 \geq 3,934$ , maka hasil uji hipotesis 1, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, dapat diterima.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru termasuk dalam kategori sedang. Kepala sekolah dapat mendukung dan mendorong guru supaya dapat meningkatkan kompetensinya dalam melaksanakan pembelajaran kepada peserta didik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kompetensi Guru ( $Y$ )**

Hasil analisis deskriptif statistik terhadap variabel disiplin kerja diukur melalui 3 dimensi dan setelah melalui uji validitas terdapat 29 butir pernyataan yang bisa dihitung nilainya dengan 5 alternatif jawaban, sehingga nilai maksimum idealnya adalah 145, nilai tengah (mean) idealnya adalah 72,5, dan nilai minimum idealnya adalah 29. Jumlah skor minimum yang didapatkan adalah 89, jumlah skor maksimum 145, nilai tengahnya 123 dengan standar deviasinya 9,19851.

Dari skor rata-rata (mean) diperoleh nilai yang lebih tinggi dari nilai idealnya ( $123 > 72,5$ ), sehingga dapat dikatakan disiplin kerja di SD Negeri Kecamatan Pakis Aji dalam kategori yang baik. Sedangkan hasil angket responden terlihat bahwa persepsi responden terhadap disiplin kerja, sebanyak 10,8% atau 15 responden dalam kategori sangat baik, sebanyak 49,7 % atau 69 responden dalam kategori baik, sebanyak 28,8% atau 40 responden dalam kategori cukup baik, sebanyak 8,6% atau 12 responden dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 2,1% atau 3 responden dalam kategori tidak baik.

Berdasarkan hasil uji dimensi variabel disiplin kerja, dapat diketahui bahwa dimensi Ketepatan Waktu Kerja memiliki skor tertinggi, yaitu 0,777. Sedangkan dimensi Kesadaran Taat Peraturan memiliki skor terendah, yaitu 0,659. Hal ini menunjukkan bahwa faktor ketepatan waktu kerja dapat mendorong kedisiplinan kerja guru dalam mengajar di sekolah. Sedangkan kesadaran taat peraturan pada diri guru masih kurang sehingga berdampak pada guru menjadi tidak disiplin.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor korelasi sebesar 0,601, yang berarti dalam tingkat korelasi termasuk kategori kuat (pada skala berada di rentang antara 0,60-0,799). Adapun besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru adalah sebesar 36,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = a + bX_2 = 54.393 + 0.652 X_2$ , yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kompetensi guru diikuti peningkatan skor disiplin kerja sebesar 0,652.

Hasil uji Anova juga menunjukkan disiplin kerja terhadap kompetensi guru memiliki hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau  $0,000 \leq 0,05$ . Sedangkan nilai  $F$  hitung sebesar 77,358 lebih besar dari nilai  $F$  tabel pada taraf kepercayaan 0,05,

yaitu nilai sebesar 3,934 atau  $77,358 \geq 3,934$ , maka hipotesis 2, yaitu disiplin kerja terhadap kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, dapat diterima.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru sudah tergolong baik. Guru dapat memanfaatkan kedisiplinan dengan bekerja tepat waktu sehingga kompetensi guru secara profesional dapat berjalan dengan baik di lingkungan sekolah.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru ( $X_3$ ) Terhadap Kompetensi Guru (Y)**

Hasil analisis deskriptif statistik terhadap variabel motivasi kerja guru diukur melalui 2 dimensi dan setelah melalui uji validitas terdapat 29 butir pernyataan yang bisa dihitung nilainya dengan 5 alternatif jawaban, sehingga nilai maksimum idealnya adalah 145, nilai tengah (*mean*) idealnya adalah 72,5 dan nilai minimum idealnya adalah 29. Jumlah skor minimum yang didapatkan adalah 97, jumlah skor maksimum 145, nilai tengahnya 124, dan standar deviasinya adalah 9,00695.

Dari skor rata-rata (*mean*) diperoleh nilai yang lebih tinggi dari nilai idealnya ( $124 > 72,5$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja guru di SD Negeri Kecamatan Pakis Aji berada dalam kategori yang baik. Sedangkan hasil angket responden terlihat bahwa persepsi responden terhadap motivasi kerja guru, sebanyak 2,1% atau 3 responden dalam kategori sangat baik, sebanyak 33,1 % atau 46 responden dalam kategori baik, sebanyak 41% atau 57 responden dalam kategori cukup baik, sebanyak 17,3% atau 24 responden dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 6,5% atau 9 responden dalam kategori tidak baik.

Berdasarkan hasil uji dimensi variabel motivasi kerja guru, dapat diketahui bahwa dimensi motivasi internal dan dimensi motivasi eksternal memiliki skor yang sama, yaitu 0,893. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi internal dan motivasi eksternal dapat berjalan dengan baik sehingga dapat menggerakkan motivasi kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh skor korelasi sebesar 0,672, yang berarti dalam tingkat korelasi termasuk kategori kuat (pada skala berada di rentang antara 0,60–0,799). Adapun besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru adalah sebesar 45,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah dan variabel disiplin kerja. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $\hat{Y} = a + bX_3 = 42.377 + 0.746 X_3$ , yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kompetensi guru diikuti peningkatan skor motivasi kerja guru sebesar 0,746.

Hasil uji Anova juga menunjukkan bahwa motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru memiliki signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau  $0,000 \leq 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 112,953 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf kepercayaan 0,05, yaitu nilai sebesar 3,934 atau  $112,953 \geq 3,934$ , maka hipotesis 3, yaitu pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, dapat diterima.

Motivasi kerja guru telah berjalan secara positif dengan adanya pemberdayaan guru secara efektif pada program pembelajaran sekolah, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di sekolah, meningkatkan profesionalisme guru serta menciptakan kegiatan

pembelajaran yang efektif, yang berdampak pada kompetensi guru agar lebih baik ke depannya.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi Kerja Guru (X<sub>3</sub>) Terhadap Kompetensi Guru (Y)**

Berdasarkan pemaparan hasil analisis deskriptif statistik terhadap variabel kompetensi guru yang diukur melalui 4 dimensi dan setelah melalui uji validitas, terdapat 33 butir pernyataan yang bisa dihitung nilainya melalui 5 alternatif jawaban, sehingga nilai maksimum idealnya adalah 165, nilai tengah (mean) idealnya adalah 82,5, dan nilai minimum idealnya adalah 33. Jumlah skor minimum yang didapatkan adalah 101, jumlah skor maksimum 155, nilai tengahnya 134 dengan standar deviasinya 9.98991.

Dari skor rata-rata (*mean*) diperoleh nilai yang lebih tinggi dari nilai idealnya (134 > 82,5), sehingga dapat dikatakan kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji berada dalam kategori yang baik. Sedangkan hasil angket responden terlihat bahwa persepsi responden terhadap kompetensi guru, sebanyak 14,4% atau 20 responden dalam kategori sangat baik, sebanyak 47,5% atau 66 responden dalam kategori baik, sebanyak 26,6% atau 37 responden dalam kategori cukup baik, sebanyak 9,4% atau 13 responden dalam kategori kurang baik, dan sebanyak 2,1% atau 3 responden dalam kategori tidak baik.

Berdasarkan hasil uji dimensi kompetensi guru, dapat diketahui bahwa dimensi kompetensi kepribadian memiliki skor tertinggi, yaitu sebesar 0,700, dan dimensi kompetensi sosial memiliki skor terendah, yaitu sebesar 0,311. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi kompetensi kepribadian menjadi faktor yang paling penting dalam meningkatkan kompetensi guru di sekolah. Sedangkan faktor kompetensi sosial masih menjadi kendala dan hambatan dalam meningkatkan kompetensi guru di sekolah.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru sebesar 48,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan persamaan regresi  $Y = 21.820 + 0,174 X_1 + 0,235 X_2 + 0,493 X_3$ , yang berarti setiap peningkatan satu unit skor kompetensi guru diikuti peningkatan skor kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,174, disiplin kerja sebesar 0,235, dan peningkatan skor motivasi kerja guru sebesar 0,493.

Hasil uji Anova juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru memiliki hasil signifikansi 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 atau  $0,000 \leq 0,05$ . Sedangkan nilai F hitung sebesar 43,718 lebih besar dari nilai F tabel pada taraf kepercayaan 0,05, yaitu nilai sebesar 3,934 atau  $43,718 \geq 3,934$ , maka hipotesis 4, yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru SD Negeri di Kecamatan Pakis Aji, dapat diterima.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja, dan motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru tergolong kuat. Kepala sekolah memiliki kemampuan untuk mendorong guru untuk membangun kompetensinya dengan baik. Disiplin kerja juga berdampak positif pada kompetensi guru karena guru dapat memanfaatkan waktu bekerja dengan baik. Motivasi kerja guru telah berjalan secara positif dengan adanya kegiatan

pembelajaran yang efektif, sehingga akan berdampak pada kompetensi guru agar lebih baik ke depannya.

#### **D. SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari analisis 4 uji hipotesis dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa korelasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan variabel kompetensi guru diperoleh nilai sebesar 0,426, termasuk dalam kategori yang sedang. Sedangkan besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kompetensi guru diperoleh nilainya sebesar 18,2% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 69,812 + 0,494 X_1$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh baik-buruknya kepemimpinan kepala sekolah. Korelasi antara variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi guru sebesar 0,601 termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi guru diperoleh nilai sebesar 36,1% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 54.393 + 0.652 X_2$ . Hal ini berarti bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh baik-buruknya disiplin kerja guru. Korelasi antara variabel motivasi kerja guru dan variabel kompetensi guru sebesar 0,672 termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kompetensi guru nilainya sebesar 45,2% dengan persamaan regresi  $Y = 42.377 + 0.746 X_3$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru dipengaruhi oleh baik-buruknya motivasi kerja guru. Besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kompetensi guru nilainya sebesar 48,2% dengan persamaan regresi  $Y = 21.820 + 0.174 X_1 + 0.235 X_2 + 0.493 X_3$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik, disiplin kerja guru yang tinggi, dan motivasi kerja guru yang baik akan membuat kompetensi guru juga semakin baik.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Artajaya, Gede Sidi. 2022. Problematika Kompetensi Kepribadian Guru Yang Memengaruhi Karakter Peserta Didik. *Journal Stilistika Volume 11, Nomor 1, November 2022 ISSN P 2089-8460*. Universitas PGRI Mahadewa Indonesia.
- Asyhar dan Suhari. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Dimoderasi Lingkungan Kerja di MTS Sekecamatan Winong Kabupaten Pati*. Universitas Stikubank Semarang.
- Aulia, Desi, dkk. 2023. Peningkatan Kompetensi Guru Sekolah Dasar melalui Platform Merdeka Mengajar (PMM). *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan Volume 8 Nomor 1b April 2023 ISSN : 2502-7069*. Universitas Negeri Padang.
- Barnawi dan Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership (2nd ed.)*. New York: Psychology Press.
- Danim, Sudarwan. 2011. *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Dudung, A. 2018. Kompetensi Profesional Guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga dan Pendidikan)*, 5(1), 9-19. <https://doi.org/10.21009/Jkcp.051.02>
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko, and Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Political, Tahun 2013*. Semarang: UNDIP.
- Farida dan Hartono, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Febriana, Rina. 2019. *Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, Desi Nova Natalia. 2021. *Standard Kompetensi Mengajar Guru*. Bogor: Universitas Djuanda.
- Hafni, Ellya. 2019. *Pengaruh Supervisi dan Kompetensi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MAN se-Kota Medan*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hatta, H.M. 2018. *Empat Kompetensi Untuk Membangun Profesionalisme Guru*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Hartono dan Buchory MS. 2014. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Sikap Guru, dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SD Negeri. *Jurnal Volume 1 nomor 2 Juli 2014 ISSN 2338-980X*. Universitas PGRI Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasmayati, Yanti. 2011. Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru. *Jurnal Manajerial Volume 9 Nomor 18 Januari 2011*. SMK Ma'arif 2 Sumedang.

- Heni Agustianingsih, dkk. 2014. Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Guru SD Negeri. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Khatulistiwa JPPK Vol 3, No 6 ISSN: 2715-2723*. UNTAN Pontianak.
- Indajang, dkk. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru pada Yayasan Perguruan Sultan Agung Pematangsiantar. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial, 12 (2) (2020) ISSN 2549-1660*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Irwantoro, N. dan Suryana, Y. 2016. *Kompetensi Pedagogik*. Sidoarjo: Genta Group Production.
- Ismail H.A. 2022. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business Volume 5 Issue 2 ISSN: 2598-831X*. Makassar.
- Karea, S. 2020. Pedagogic Competence and Indonesian Language Competence Pre-Service Teacher of Elementary Program. *International Journal of Scientific & Technology Research, 8 (10), 851-856*.
- Kosim, Muhamad. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru untuk Mewujudkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Khazanah Akademia Vol. 01 No. 01 Tahun 2017. Universitas Garut*.
- Lestari, Sri dan Sutarno. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kompetensi Guru Dengan Motivasi Berprestasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 6 No. 2 Desember 2012*. Surakarta: Universitas Slamet Riyadi.
- Lubis, Kholijah Nur. 2017. *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Dengan Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Aliyah Muallimin Univa Kecamatan Medan Amplas*. Tesis. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manirafid, Budiarta, A. A. K., & Wahyono, H. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru SD/MI. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*.
- Maulidah, dkk. 2021. Perbedaan Pengaruh Kompetensi Pedagogik Guru Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Pada Pembelajaran Matematika Tentang Volume Bangun Ruang Di Kelas V SD Negeri Sekecamatan Alian Tahun Ajaran 2020/2021. *Jurnal Ilmiah Kependidikan Volume 9 Nomor 3 Tahun 2021 P-ISSN: 2338-9400*. Universitas Sebelas Maret.
- Moheriono. 2011. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Muchroji, Rasiman, Ghufron. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tegal Selatan, Kota Tegal. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 10 Nomor 2 Agustus 2021 p-ISSN 2252-3057*. Universitas PGRI Semarang.
- Muflihah dan Haqiqi, Anik. 2019. Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah. *Journal IAIN Kudus Volume 7, Nomor 2, 2019: 48 – 63*. Kudus: IAIN Kudus.

- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Pendidikan Karakter*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Mungatiqoh, Siti. 2021. *Korelasi Antara Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dengan Kompetensi Guru di SDIT VIP Al-Huda Candiwulan, Adimulyo*. Tesis. Kebumen: Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama.
- Musfah, J. (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar*. Jakarta: Kencana.
- Ngadi, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kedisiplinan Guru Terhadap Mutu Sekolah di SD Daerah Binaan II Unit Pengelola Pendidikan Kecamatan Belik, Kabupaten Pemalang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP) Volume 9 Nomor 2 Agustus 2020 p-ISSN 2252-3057*. Universitas PGRI Semarang.
- Nur, Hafsa, dan Fatonah, Nurul. 2022. Paradigma Kompetensi Guru. *Jurnal PGSD UNIGA Fakultas Pendidikan Islam dan Keguruan*. Universitas Garut.
- Pairi, Merlin. 2022. *Pengaruh Kompetensi Sosial Guru dan Efikasi Diri Siswa Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Belajar Sebagai Variabel Intervening di UPT SMK Negeri 2 Gowa*. Tesis. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: CV. ANDI OFFSET.
- Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Cet. XVI*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Rusneli. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja, Dan Konsep Diri Terhadap Kompetensi Profesional Guru*. Universitas Lampung.
- Samsul. 2014. *Implementasi Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Dayah Terpadu Al-Madinatuddiniyah Syamsuddhuha Cot Murong Kecamatan Dewantara Kabupaten Aceh Utara Provinsi Aceh*. Tesis. Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara.
- Satriadi. 2016. Pengaruh pengawasan kepala sekolah terhadap kinerja guru binaan tanjung pinang. *Journal Economica*. 4(2). 2302-1590.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: CV. Mandar Maju.
- Simarmata, Risda Hermawati. 2014. Upaya Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan, Vol. II, No. 1*.
- Sodikun, dkk. 2023. Supervisi akademik berbasis TIK untuk meningkatkan kinerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. *Journal of Equity in Education Volume 5, Nomor 1 ISSN: 2686-0031*. Universitas Muria Kudus.
- Sudaryono. 2012. *Metodologi Penelitian*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sudarmanto. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardiman, Budi. 2012. *Studi Pengembangan Kepala Sekolah: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Sukoco. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 7, Nomor 2, September 2019, ISSN: 2337-7895*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Supomo dan Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Syamsul, Herawati. 2017. Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP), *Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 2: 275-289*.
- Tarigan, Edy Siremuliana. 2019. *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru SD di Kecamatan Stabat, Kabupaten Langkat*. Tesis. Medan: Universitas Medan Area.
- Ulfah, M., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2022). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kompetensi profesional guru sekolah dasar negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah, 4(2)*. <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.166>
- Uno, Hamzah. 2016. *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Zebua, Tonaziduhu, dkk. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja Guru SMA Negeri Kota Gunungsitoli. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Volume 11 (2), Oktober 2021 p-ISSN: 2303-0089*. Universitas Negeri Medan.