



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Lasem

Najih Alaika Abdullah<sup>1\*</sup>, Muhammad Tahwin<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas YPPI Rembang

\* E-mail Korespondensi: alaikanajih@gmail.com

### Information Article

*History Article*

*Submission: 21-11-2025*

*Revision: 15-12-2025*

*Published: 25-12-2025*

### DOI Article:

*10.24905/permana.v17i3.1325*

### ABSTRAK

Melakukan analisis dan pengujian terhadap hubungan secara empiris. keterkaitan antara pola kepemimpinan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan motivasi kerja dengan prestasi kerja pengajar di SMK Muhammadiyah Lasem. Pendekatan penelitian Melakukan penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner sebagai instrumen utama. Data yang digunakan berasal dari sumber primer yang dikumpulkan langsung. responden, yaitu guru SMK Muhammadiyah Lasem, melalui pendistribusian kuesioner secara langsung. Seluruh guru yang berjumlah 30 orang dijadikan sebagai populasi penelitian, sekaligus sebagai sampel, dengan menerapkan teknik Sampel lengkap mengingat populasi yang terbatas. Untuk menganalisis dampak variabel Penelitian ini dirancang untuk tidak dipengaruhi oleh *variabel dependen* menerapkan metode regresi linear ganda Pencapaian analisis memperlihatkan bahwa kepemimpinan berkontribusi secara positif dan Mempengaruhi kinerja guru secara nyata, sementara kepuasan kerja menunjukkan pengaruh Memberikan pengaruh yang bersifat positif tetapi tidak mencapai tingkat signifikansi. Sementara itu, motivasi kerja justru memperlihatkan dampak negatif yang tidak signifikan memiliki pengaruh nyata.

**Kata Kunci:** Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan, Motivasi, Guru

### ABSTRACT

*Conducting analysis and testing of empirical relationships. The relationship between leadership patterns, job satisfaction levels, work motivation, and teacher performance at SMK Muhammadiyah Lasem. Research approach Conducting quantitative research with data collection through questionnaires as the main instrument. The data used comes from primary sources collected directly. Respondents, namely SMK Muhammadiyah Lasem teachers, through direct distribution of questionnaires. All*

### Acknowledgment

---

*30 teachers were used as the research population, as well as a sample, by applying the complete sample technique considering the limited population. To analyze the impact of variables This study was designed not to be influenced by the dependent variable using the multiple linear regression method. The results of the analysis show that leadership contributes positively and significantly influences teacher performance, while job satisfaction shows a positive influence but does not reach the level of significance. Meanwhile, work motivation actually shows a negative impact that is not significant but has a real influence.*

**Keywords:** *Leadership Influence, Satisfaction, Motivation, Teacher Performance*

---

## PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran penting yang sangat strategis dalam keberlangsungan dan keberhasilan sebuah lembaga, termasuk dalam sektor pendidikan. Dalam konteks sekolah, kualitas unsur manusia, khususnya guru, menjadi faktor utama yang menentukan efektivitas dan keberhasilan proses pembelajaran. Karena itu, perlu dilakukan peningkatan produktivitas. Upaya pengembangan Tingkat kemampuan dan kompetensi tenaga kerja perlu dilaksanakan secara berkelanjutan melalui perencanaan dan evaluasi yang sistematis. melalui berbagai program dan upaya yang terencana serta berkelanjutan. Pendidikan berfungsi sebagai lembaga yang memikul tanggung jawab utama untuk mengembangkan kemampuan SDM agar kompetensi, karakter, dan kontribusi yang lebih baik bagi masyarakat. Sekolah merupakan bagian dari lembaga penyelenggara Pendidikan memegang peranan krusial dalam mewujudkan tujuan tersebut. Untuk menjalankan visi dan misi serta mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya, sekolah membutuhkan tenaga pendidik yang profesional, sistem kerja organisasi yang terstruktur, serta dukungan sumber daya baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Kinerja guru memiliki pengaruh langsung terhadap pencapaian tujuan sekolah, karena keberhasilan institusi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan guru. Saat menjalankan peran dan kewajibannya secara optimal. Oleh sebab itu, diperlukan standar kerja yang jelas sebagai acuan pelaksanaan tugas guru agar kinerja yang dihasilkan dapat berjalan secara efektif, efisien, dan sejalan dengan sasaran pendidikan yang ditetapkan (Fauzia, A. 2020).

Kinerja pada dasarnya bersifat personal karena setiap guru memiliki kemampuan, keterampilan, dan cara kerja yang berbeda dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja dapat dimaknai sebagai capaian hasil kerja yang pencapaian yang dicapai seseorang saat menjalankan

peran kerja serta kewajiban profesional jawab organisasi, dilihat dari aspek tingkat mutu dan jumlah pekerjaan. Tingkat kinerja seorang guru mencerminkan sejauh mana tugas dapat diselesaikan secara efektif sesuai dengan peran yang diemban. Pencapaian tersebut tidak bersifat mandiri, tetapi dipengaruhi oleh sejumlah faktor berbeda saling berkaitan, seperti gaya kepemimpinan di lingkungan sekolah, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, serta motivasi kerja dimiliki guru saat melaksanakan tanggung jawab profesionalnya (Fitri, et al. 2021).

Salah satu elemen yang menentukan kinerja guru adalah tipe kepemimpinan yang diterapkan. dapat diartikan sebagai pola perilaku atau ciri khas yang dimiliki pemimpin digunakan oleh pimpinan untuk memengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru guna merealisasikan sasaran institusi pendidikan Melalui gaya kepemimpinan yang tepat, komunikasi antara pimpinan dan guru dapat terjalin secara lebih terbuka, efektif, dan harmonis, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Berbagai Penelitian sebelumnya mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan terkait dengan kinerja guru, dengan beberapa studi menemukan pengaruh positif signifikan, sedangkan studi lain menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan (Manalu, & Muliadi 2020).

Variabel pendukung lainnya turut memengaruhi pencapaian kerja pendidik kepuasan kerja dan motivasi. Kepuasan kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perasaan guru terhadap pekerjaannya yang terbentuk dari berbagai aspek, seperti kondisi lingkungan kerja, hubungan dan kerja sama dengan rekan sejawat, sistem Kompensasi yang diperoleh serta aspek fisik dan mental yang menyertai pelaksanaan tugas. Perasaan puas atau tidak puas tersebut mencerminkan sejauh mana pekerjaan dan kondisi kerja mampu memenuhi harapan serta kebutuhan individu. Tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meskipun pencapaian penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang beragam. Beberapa studi merefleksikan kondisi kepuasan kerja berkontribusi secara positif dan nyata terhadap kinerja. penelitian berbeda menunjukkan pencapaian lain negatif yang signifikan. Selain kepuasan kerja, dorongan internal juga memengaruhi kinerja guru. Motivasi menjadi penggerak perilaku energi yang timbul dari dalam diri individu maupun dipicu oleh faktor eksternal yang mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Dorongan hal ini dapat menimbulkan efek baik atau buruk bergantung kondisi. cara pemimpin dalam mengelolanya. Dorongan yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan konsisten dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Namun demikian, pencapaian penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan temuan, di mana

sebagian penelitian membuktikan adanya Motivasi terbukti meningkatkan kinerja guru secara positif dan signifikan, meskipun beberapa penelitian lain menemukan pengaruhnya positif namun tidak signifikan.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2022 mengatur acuan serta mekanisme mengukur Tingkat profesional pegawai pemerintahan yang digunakan sebagai dasar dalam menetapkan klasifikasi tingkat profesionalitas ASN sesuai dengan ketentuan yang berlaku:

1. 91-100, menunjukkan profesionalitas tertinggi
2. 81-90, mencerminkan profesionalitas tinggi
3. 71-80, berada pada kategori sedang
4. 61-70, tergolong profesionalitas rendah
5. Skor di bawah 60 sangat rendah

Tabel 1 berikut menyajikan data pencapaian kinerja guru yang digunakan untuk menilai kinerja masing-masing pegawai.

**Tabel 1. Hasil Pencapaian Kinerja Guru**

| Perilaku Kerja      | Nilai | Sasaran Nilai          | Keterangan |
|---------------------|-------|------------------------|------------|
| Orientasi pelayanan | 82    | 91-100 (Sangat Tinggi) | Tinggi     |
| Integritas          | 81    | 91-100 (Sangat Tinggi) | Tinggi     |
| Komitmen            | 84    | 91-100 (Sangat Tinggi) | Tinggi     |
| Disiplin            | 83    | 91-100 (Sangat Tinggi) | Tinggi     |
| Kerjasama           | 82    | 91-100 (Sangat Tinggi) | Tinggi     |
| Kepemimpinan        | 85    | 91-100 (Sangat Tinggi) | Tinggi     |
| Jumlah              | 497   |                        |            |
| Nilai rata-rata     | 82,83 |                        |            |

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel diatas Prestasi kerja guru tercatat total sebesar 497 dengan nilai rata-rata 82,83 Diklasifikasikan sebagai tinggi, dengan target hasil kerja guru di berada pada rentang 91–100 dengan tingkatan amat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru masih dapat ditingkatkan lagi, agar target capaian dapat terpenuhi oleh dapat tercapai. Berdasarkan uraian permasalahan terkait Informasi mengenai pencapaian kinerja guru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner sebagai alat utama pengumpulan informasi sebagai metode utama. Kuesioner dipilih karena mampu mengumpulkan data

secara sistematis melalui Kuesioner merupakan Instrumen berisi pertanyaan tertulis digunakan guna memperoleh data responden. relevan dengan tujuan penelitian. Data yang dianalisis merupakan Data primer adalah informasi Data dikumpulkan secara mandiri dari narasumber utama tanpa perantara langsung pengisian kuesioner oleh para responden. Proses pendistribusian kuesioner dilakukan secara langsung kepada guru SMK Muhammadiyah Lasem supaya data yang dikumpulkan lebih tepat dan mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Seluruh anggota sampel penelitian mencakup seluruh guru SMK Muhammadiyah Lasem yang terhitung 30 orang. Mengingat total responden yang cenderung terbatas, Metode yang dipilih untuk pengambilan sampel adalah sampel jenuh, sehingga seluruh anggota Keseluruhan seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel yang dianalisis Jumlah responden identik dengan keseluruhan, yakni 30 orang. Penelitian ini menerapkan regresi linear berganda untuk mengkaji hubungan serta hubungan faktor bebas terhadap variabel terikat utama Metode analisis tersebut dipilih karena mampu mengukur dampak beberapa variabel bebas secara bersamaan secara simultan bagi variable terkait. Dalam konteks penelitian ini, regresi linear berganda dimanfaatkan untuk menilai tingkat dampak kepemimpinan terhadap, kepuasan pegawai, dan dorongan kerja berpengaruh pada kinerja guru di SMK Muhammadiyah Lasem, yang selanjutnya dirumuskan dalam bentuk persamaan regresi linear.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat yang mencerminkan kinerja

$\alpha$  = Nilai konstanta dalam persamaan regresi

$\beta_1$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_1$ , Gaya kepemimpinan

$\beta_2$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_2$ , Kepuasan kerja

$\beta_3$  = Koefisien regresi dari variabel  $X_3$ , Motivasi

$X_1$  = Gaya kepemimpinan sebagai variabel independen pertama

$X_2$  = Kepuasan kerja sebagai variabel independen kedua

$X_3$  = Motivasi sebagai variabel independen ketiga

$e$  = *standard error*

## HASIL

### Uji Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas alat ukur penelitian agar setiap pernyataan dalam kuesioner layak dipercaya. Mengacu pada Ghazali (2018), instrumen

dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70, Table 2:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                            | Cronbach Alpha | Standar | Keterangan |
|-------------------------------------|----------------|---------|------------|
| Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) | 0,863          | 0,70    | Reliabel   |
| Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )    | 0,921          | 0,70    | Reliabel   |
| Motivasi (X <sub>3</sub> )          | 0,786          | 0,70    | Reliabel   |
| Kinerja Guru (Y)                    | 0,809          | 0,70    | Reliabel   |

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 2, Semua variabel penelitian dianggap andal karena nilai Cronbach's Alpha melebihi batas standar 0,70. Dengan demikian, instrumen kuesioner yang digunakan pada 30 responden dinilai konsisten dan layak digunakan.

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan skor setiap indikator terhadap total skor konstruk. Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai Pearson Correlation signifikan pada tingkat 0,05. Hasil pengujian validitas masing-masing indikator disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas**

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-----------------|---------------------|------------------|------------|
| GK1             | 0,662               | 0,000            | Valid      |
| GK2             | 0,689               | 0,000            | Valid      |
| GK3             | 0,594               | 0,001            | Valid      |
| GK4             | 0,426               | 0,019            | Valid      |
| GK5             | 0,689               | 0,000            | Valid      |
| GK6             | 0,662               | 0,000            | Valid      |
| GK7             | 0,720               | 0,000            | Valid      |
| GK8             | 0,710               | 0,000            | Valid      |
| GK9             | 0,462               | 0,010            | Valid      |
| GK10            | 0,594               | 0,001            | Valid      |
| GK11            | 0,498               | 0,005            | Valid      |
| GK12            | 0,594               | 0,001            | Valid      |
| GK13            | 0,568               | 0,001            | Valid      |
| KK1             | 0,886               | 0,000            | Valid      |
| KK2             | 0,683               | 0,000            | Valid      |
| KK3             | 0,711               | 0,000            | Valid      |
| KK4             | 0,776               | 0,000            | Valid      |
| KK5             | 0,839               | 0,000            | Valid      |
| KK6             | 0,760               | 0,000            | Valid      |
| KK7             | 0,603               | 0,000            | Valid      |
| KK8             | 0,763               | 0,000            | Valid      |
| KK9             | 0,516               | 0,004            | Valid      |
| KK10            | 0,886               | 0,000            | Valid      |
| KK11            | 0,768               | 0,000            | Valid      |

| Item Pernyataan | Pearson Correlation | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-----------------|---------------------|------------------|------------|
| M1              | 0,649               | 0,000            | Valid      |
| M2              | 0,449               | 0,013            | Valid      |
| M3              | 0,709               | 0,000            | Valid      |
| M4              | 0,653               | 0,000            | Valid      |
| M5              | 0,445               | 0,012            | Valid      |
| M6              | 0,518               | 0,003            | Valid      |
| M7              | 0,754               | 0,000            | Valid      |
| M8              | 0,497               | 0,005            | Valid      |
| M9              | 0,417               | 0,022            | Valid      |
| M10             | 0,474               | 0,008            | Valid      |
| M11             | 0,622               | 0,000            | Valid      |
| KG1             | 0,745               | 0,000            | Valid      |
| KG2             | 0,609               | 0,000            | Valid      |
| KG3             | 0,534               | 0,002            | Valid      |
| KG4             | 0,664               | 0,000            | Valid      |
| KG5             | 0,619               | 0,000            | Valid      |
| KG6             | 0,622               | 0,000            | Valid      |
| KG7             | 0,415               | 0,023            | Valid      |
| KG8             | 0,732               | 0,000            | Valid      |
| KG9             | 0,670               | 0,000            | Valid      |
| KG10            | 0,437               | 0,016            | Valid      |
| KG11            | 0,492               | 0,006            | Valid      |
| KG12            | 0,751               | 0,000            | Valid      |
| KG13            | 0,478               | 0,007            | Valid      |

Sumber: data diolah (2025)

Hasil pengujian validitas disajikan pada tabel berikut Semua indikator pernyataan pada konstruk kepemimpinan terbukti valid kepuasan kerja, motivasi dan kinerja guru dikatakan valid, Hal ini disebabkan karena setiap item pernyataan menunjukkan nilai korelasi Pearson yang signifikan 0,05.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Persamaan Regresi**

| Variabel          | Koefisien Regresi |
|-------------------|-------------------|
| Konstan           | 21,169            |
| Gaya kepemimpinan | 0,599             |
| Kepuasan kerja    | 0,038             |
| Motivasi          | -0,082            |

Sumber: data diolah (2025)

Dalam memperhatikan model regresi dari tabel 4 Berdasarkan uraian sebelumnya, penelitian ini memiliki kesamaan yaitu

$$Y = 21,169 + 0,599X_1 + 0,038X_2 - 0,082X_3 + e$$



Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai konstanta sebesar 21,169 yang menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki nilai tersebut ketika variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi berada pada kondisi tetap. Hal ini menggambarkan tingkat dasar kinerja guru tanpa pengaruh perubahan dari ketiga variabel independen. Nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,599 menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan berpengaruh positif akan diikuti oleh kenaikan kinerja guru. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki koefisien 0,038 yang menunjukkan pengaruh peningkatan kinerja dalam skala kecil. Sebaliknya, motivasi memiliki koefisien negatif sebesar -0,082, yang menandakan adanya penurunan kinerja ketika motivasi meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi

Tujuan dari pengujian koefisien determinasi adalah mendeteksi tingkat pengaruh faktor bebas dalam model penelitian dapat menggambarkan perbedaan pada variabel dependen, sebagaimana ditunjukkan pada hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square |
|-------|----------|-------------------|
| 0,730 | 0,533    | 0,479             |

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan data yang tersedia tersebut pada Tabel 5, koefisien *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,479, yang mengindikasikan kepemimpinan, kepuasan, serta motivasi sebagai variabel penelitian secara kolektif mampu menjelaskan sekitar 47,9% variasi kinerja guru, sementara 52,1% Sebagian lainnya dipicu oleh variabel eksternal penelitian

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana setiap variabel independen memengaruhi variabel terikat dianalisis secara individual terpisah sendiri dengan nilai signifikansi mencapai 0,05. Hasil analisis uji parsial selanjutnya ditampilkan di Tabel 6 :

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis**

| Variabel          | Koefisien Beta | Nilai Signifikan | Keterangan |
|-------------------|----------------|------------------|------------|
| Gaya kepemimpinan | 0,599          | 0,000            | Diterima   |
| Kepuasan kerja    | 0,038          | 0,742            | Ditolak    |
| Motivasi          | -0,082         | 0,577            | Ditolak    |

Sumber: data diolah (2025)



Berdasarkan temuan dari pengujian hipotesis seperti terlihat pada Tabel 6, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan besaran koefisien beta Nilai yang diperoleh adalah 0,599 pada taraf keberartian 0,000, yang mengindikasikan adanya variabel tersebut memiliki berdampak nyata menguntungkan dalam pencapaian kinerja guru. Sebaliknya, kepuasan kerja menunjukkan Nilai koefisien beta tercatat sebesar 0,038 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,742, yang mengindikasikan berdampak menguntungkan tetapi lemah. Adapun variabel motivasi memiliki koefisien beta sebesar  $-0,082$  dengan tingkat signifikansi 0,577, sehingga dinyatakan Memberikan pengaruh negatif namun tidak memiliki signifikansi pada performa pendidik

## PEMBAHASAN

### Dampak Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Guru

Uji hipotesis menunjukkan bahwa pola pimpinan memiliki pengaruh Memberikan pengaruh yang menguat dan nyata berdampak pada performa guru pelaksanaan kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Guru sebagai kepala kelas memerlukan bimbingan dan arahan yang jelas dari pemimpin agar mampu menjalankan tanggung jawabnya secara optimal, sehingga pemimpin yang mampu memahami kebutuhan gurunya, memberikan kritik yang membangun, dan mengembangkan etos kerja yang positif akan berdampak secara nyata terhadap peningkatan kinerja produktivitas guru secara keseluruhan (Usman dkk, 2025).

### Dampak Tingkat Kepuasan Kerja Pada Kinerja Guru

Temuan analisis hipotesis ini menunjukkan tingkat tingkat kenyamanan bekerja hubungan memberikan dampak menguntungkan tetapi tidak memiliki signifikansi pada performa guru. Temuan ini menunjukkan adanya indikasi peningkatan kepuasan kerja hanya memberikan kontribusi yang cenderung kecil terhadap perbaikan kinerja. Meskipun demikian, upaya sekolah dalam Meningkatkan tingkat kepuasan karyawan tetap penting untuk mendukung kinerja guru secara optimal.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Pencapaian pengujian mengindikasikan menyatakan motivasi memberikan dampak negatif tidak memberikan dampak berarti yang nyata terhadap kinerja guru. Pencapaian tersebut menunjukkan adanya indikasi peningkatan motivasi tidak selalu diikuti oleh peningkatan kinerja secara nyata. Dalam kondisi tertentu, dorongan kerja yang terlalu tinggi justru dapat memicu tekanan psikologis, seperti tekanan dan kelelahan, sehingga berdampak pada menurunnya efek-

tivitas kerja guru. Selain itu, motivasi yang berlebihan berpotensi melemahkan peran faktor pendukung lain, seperti kondisi tempat kerja, program pengembangan keterampilan, serta kemampuan pengelolaan emosi, dalam meningkatkan kinerja (Evin & Agustinus, 2025).

## SIMPULAN

Mengacu pada analisis serta pembahasan penelitian, diserahkan temuan utama tercantum berikut gaya kepemimpinan memiliki dampak yang nyata dan mengarah positif pada output guru di SMK Muhammadiyah Lasem, yang menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang tepat mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Sementara itu, kepuasan kerja menunjukkan hubungan memberikan pengaruh positif tetapi tidak memiliki signifikansi terhadap kinerja guru sehingga peningkatan kepuasan kerja belum tentu secara langsung berdampak kuat terhadap pencapaian kinerja. Berbeda halnya dengan motivasi kerja yang dalam Temuan penelitian menyoroti efek negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru, menandakan bahwa tingkat motivasi yang dimiliki belum Menjadi elemen utama yang mendorong peningkatan kinerja. Pencapaian memperlihatkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,479, yang mengindikasikan bahwa kombinasi faktor kepemimpinan, tingkat kepuasan kerja dan motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja guru sebesar 47,9 persen dapat dijelaskan model penelitian, sementara sisanya dipengaruhi faktor eksternal lainnya. Temuan Diharapkan mampu memberikan kontribusi positif kontribusi praktis bagi SMK Muhammadiyah Lasem sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan terkait pengelolaan kepemimpinan, peningkatan kepuasan kerja, serta pemberian motivasi kepada guru guna mendorong kinerja yang lebih optimal. Selain itu, penelitian Selanjutnya, penelitian ini disarankan untuk diperluas dengan memasukkan variabel tambahan ke dalam model agar analisis menjadi lebih komprehensif. faktor yang memengaruhi performa guru, seperti kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun faktor pendukung lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Khoirul dan Muhammad Tahwin (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sasana Antik Kabupaten Rembang, Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam, Vol. 06, No. 01.
- Badan Kepegawaian Negara (2019) Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2019 tentang Pedoman Tata Cara dan Pelaksanaan Pengukuran Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara.



- Eliyanto (2018) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA muhammadiyah Di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 169-181. <https://doi.org/10.14421/jpm.2018.31-14>
- Fauzia, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Tsanawiyah Ibnu Husain Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 9, No. 5
- Fitri, Irma Kusuma dan Hermin Endratno (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, Vol. 15, No. 02. <https://badge.dimensions.ai/details/doi/10.24127/jm.v15i2.663?domain=https://fe.ummetro.ac.id>
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 19, Edisi 5, Semarang, Universitas Diponegoro.
- Indra, K. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 3 No. 1
- Kustanto, Heru dan Muazza, Eddy Haryanto (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Ilmu Pendidikan*, Vol. 04 No. 01.
- Manalu, Ferry Muliadi (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Equilibria*, Vol. 07 No. 01. <https://doi.org/10.33373/jeq.v7i1.3167>
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Priansa, Donni Juni. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Rina, H. , R. R. Saputra, dan R. Darmanto (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 5(1).
- Sedarmayanti (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Susanto, E. , dan Erdiansyah, R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus XYZ Primary School), *Jurnal Ilmu Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 08, No. 05. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i5.32410>
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Edisi 10, Kencana Prenadamedia Group.
- Yulistina, E. S. , & Tahwin, M. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kelurahan Se Kabupaten Rembang. *Jesya*, 7(1), 765–777. <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1459>