

## Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Rujukan Se-Kabupaten Magetan

Esti Nurhayati<sup>1</sup>, Murtadlo<sup>2</sup>, Erny Roesminingsih<sup>3</sup>, Amrozi Khamidi<sup>4</sup>, Kaniati Amalia<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; esti.21029@mhs.unesa.ac.id

<sup>2</sup> Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; murtadlo@unesa.ac.id

<sup>3</sup> Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; ernyroesminingsih@unesa.ac.id

<sup>4</sup> Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; amrozikhamidi@unesa.ac.id

<sup>5</sup> Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; kaniatiamalia@unesa.ac.id

---

### ARTICLE INFO

#### Keywords:

Principal's Managerial Ability;  
Work Motivation;  
Teacher Performance

---

#### Article history:

Received 2024-10-27

Revised 2024-11-29

Accepted 2024-12-31

---

### ABSTRACT

The influence of principal's managerial ability and work motivation on teacher performance in referral junior high schools throughout Magetan Regency aims to: 1) Analyze the influence of principal's managerial ability on teacher performance. 2) Analyze the influence of work motivation on teacher performance. 3) Analyze the influence of principal managerial ability and work motivation simultaneously on teacher performance. The research is a correlational research type and was conducted quantitatively. The research population was 104 with a sample of 10 people. Data collection using questionnaires. Data analysis techniques with data descriptions, classic assumption tests include normality tests, heteroscedasticity tests, multicollinearity tests, and linearity tests. The results of this study are: 1) Principal's managerial ability has a significant effect on teacher performance (t-test=0.194). 2) Work motivation has a significant effect on teacher performance (t-test=0.677). 3) The principal's managerial ability and work motivation have a significant effect on teacher performance (f-test=0.000 <0.05). The conclusion of this study is that the principal's managerial ability and work motivation have an effect on teacher performance (f-test=73.570 with a significance of 0.000). Principals are suggested to improve their managerial skills by attending leadership and educational management training. Teachers are expected to improve their work motivation by developing themselves through professional training, seminars, and workshops that are relevant to their duties.

*This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.*



### Corresponding Author:

Esti Nurhayati

Universitas Negeri Surabaya, Indonesia; esti.21029@mhs.unesa.ac.id

---

## 1. PENDAHULUAN

Pendidikan di Indonesia mengalami perkembangan yang bertujuan membentuk generasi yang lebih baik, yang nantinya akan mampu berkontribusi pada perbaikan kualitas hidup berbangsa dan bernegara. Dengan tujuan tersebut, diharapkan pendidikan di Indonesia dapat semakin berkualitas, terutama dalam membentuk karakter bangsa yang cerdas, maju di berbagai bidang, etis, dan bermoral, sebagai bekal menghadapi era globalisasi yang penuh kompetisi.

Pemerintah berupaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan mewujudkan penetapan standar nasional pendidikan melalui regulasi (Peraturan Pemerintah). Regulasi terus mengalami perbaikan karena penyesuaian dengan kebutuhan peserta didik dan perkembangan zaman, sampai terbitnya regulasi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan (Hafiluddin & Wahyudin, 2023).

Suatu langkah pemerintah dalam melakukan pengembangan pada kualitas pendidikan di Indonesia secara menyeluruh adalah dengan menetapkan beberapa sekolah sebagai sekolah rujukan. Berdasarkan pemaparan Kemendikbud (2016), sekolah rujukan adalah lembaga pendidikan yang dinaungi langsung oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan serta pemerintah daerah. Sekolah Rujukan ini membawa harapan agar mampu berperan sebagai teladan bagi berbagai sekolah di sekelilingnya dalam penerapan sistem penjaminan kualitas pendidikan dengan cara mandiri, yang dimaksudkan agar dapat mencapai ataupun melampaui standar nasional pendidikan (SNP) serta meraih prestasi unggulan baik di bidang akademik ataupun non-akademik.

Sekolah rujukan yang mempunyai akreditasi A, berfungsi untuk memberikan kemajuan pada ekosistem pendidikan, menciptakan lingkungan sekolah yang aman, dan mengaplikasikan pendidikan karakter yang mampu ditiru oleh sekolah-sekolah di sekelilingnya. Maksud dari penetapan sekolah rujukan yaitu agar dapat melakukan percepatan dalam pengembangan maupun peningkatan kualitas pendidikan yang selaras dengan Standar Nasional Pendidikan (SNP) sekaligus membangun lingkungan sekolah yang nyaman di seluruh Indonesia. Sekolah-sekolah rujukan diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan maupun peningkatan kualitas pendidikan dengan adanya kerjasama serta berbagi praktik baik dengan sekolah-sekolah di sekitarnya, melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, maupun pihak kepeserta didikan. Sekolah yang menjadi target sejatinya merupakan sekolah yang belum berhasil menuntaskan SNP, dengan harapan bahwa melalui bimbingan dari sekolah rujukan, mereka dapat memenuhi SNP dan bersaing lebih baik dengan sekolah lainnya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru (Harahap et al., 2023). Menurut Sutrisno (2019), pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, agar para pegawai tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Berdasarkan pernyataan berikut, motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga proses pembelajaran (Sutrisno, 2021). Kepala sekolah harus dapat menginspirasi para guru untuk selalu berkembang dan meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mutu pendidikan yang diberikan kepada peserta didik juga ikut meningkat. Dengan adanya motivasi yang baik, guru akan merasa lebih dihargai dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Kepemimpinan yang mampu memotivasi juga menciptakan budaya sekolah yang positif, di mana setiap individu terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan pendidikan bersama. Berdasarkan pandangan ini, guru yang kurang berhasil dalam mengajar sering kali disebabkan oleh kurangnya motivasi, yang berdampak pada penurunan produktivitas atau kinerja mereka.

Kabupaten Magetan adalah sebuah wilayah kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Di Kabupaten Magetan, terdapat 44 Sekolah Menengah Pertama, yang meliputi 39 sekolah negeri dan 5 sekolah swasta, semuanya berada di bawah pengelolaan Dinas Pendidikan, Kepemudaan,

dan Olahraga Kabupaten Magetan. Berdasarkan data Rapot Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Magetan Tahun 2024, hampir seluruh satuan Pendidikan Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Magetan memiliki nilai kualitas guru dalam pembelajaran cukup rendah, yaitu dibawah 75. SMPN 1 Kawedanan mencatat skor tertinggi dengan 75,26, diikuti oleh SMPN 1 Sukomoro (73,07) dan SMPN 1 Karangrejo (71,90). Hal ini menunjukkan bahwa sekolah-sekolah ini memiliki sistem manajemen sekolah yang lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Sedangkan sekolah dengan skor terendah yaitu SMPN 3 Magetan memiliki skor terendah di antara sekolah-sekolah lain dengan nilai 57,31.

Slogan "Magetan Terdepan" diharapkan segera terwujud oleh masyarakat, dengan salah satu faktor pendukung utamanya adalah keberhasilan dalam dunia pendidikan. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan komponen penting yaitu meningkatkan kinerja guru yang profesional, karena guru mempengaruhi semua aspek sumber daya pendidikan yang ada. Sebagai agen pembelajar di sekolah, guru harus berkualitas untuk meningkatkan sistem pendidikan. Dengan guru yang berkualitas, diharapkan akan lahir peserta didik-peserta didik yang juga berkualitas. Indikator peningkatan kualitas guru termasuk kompetensi dalam bidangnya. Selain kompetensi, kemampuan manajerial kepala sekolah maupun motivasi kerja guru juga diharapkan berkontribusi besar dalam kenaikan kinerja guru.

Peneliti berusaha menghubungkan mutu pendidikan di sekolah rujukan dengan kinerja guru yang baik, yang mendapat pengaruh dari kemampuan manajerial kepala sekolah maupun motivasi kerja guru yang besar. Sekolah rujukan berperan sebagai contoh atau model dalam menerapkan praktek-praktek baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang selaras dengan SNP. Oleh sebab itu penting untuk memahami alasan mengapa sebuah sekolah layak ditunjuk sebagai sekolah rujukan. Berdasarkan jumlah yang sudah dipaparkan, hanya 2 sekolah yang terpilih sebagai sekolah rujukan, yaitu SMPN 1 Magetan dan SMPN 1 Kawedanan.

Kompetensi manajerial kepala sekolah secara baik dapat mengembangkan kinerja guru (Meidiana et al., 2020). Hal ini selaras dengan penelitian oleh Zulfahanim et al. (2024) bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka akan semakin tinggi pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian serupa yaitu pada penelitian oleh Mardiaty et al. (2023) bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemala & Ulum (2023) menyatakan bahwa pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 59%, artinya kinerja guru dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala sekolah sebesar 59%. Didukung pula oleh Riski et al. (2021) yang menyatakan bahwa manajemen kepala sekolah merupakan suatu tindakan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin di sekolah. Namun, hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian oleh Robby et al. (2019) bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian yang digunakan yaitu 104 dengan sampel 10 orang. Pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan deskripsi data, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji heterokedastiditas, uji multikolinieritas dan uji linieritas. Pengujian hipotesis dengan uji-t dan uji-f.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Deskripsi Data**

#### **1. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Uji validitas kuesioner dilakukan untuk memastikan apakah alat ukur tersebut dapat dengan tepat menangkap dan merepresentasikan data sesungguhnya dari responden. Uji validitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 21.0. Kuesioner dianggap valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Hasil perhitungan uji validitas ditampilkan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1  
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Signifi- kan	$\alpha$	Keterangan	
X <sub>1</sub>	X1.1	,741**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.2	,646**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.3	,677**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.4	,679**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.5	,683**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.6	,714**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.7	,725**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.8	,734**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.9	,697**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.10	,681**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.11	,624**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.12	,656**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.13	,497**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.14	,701**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X1.15	,699**	0,1927	,000	0,05	Valid	
X <sub>2</sub>	X2.1	,499**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.2	,602**	0,1927	,000	0,05	Valid	
Y	X2.3	,562**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.4	,538**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.5	,526**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.6	,516**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.7	,465**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.8	,532**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.9	,643**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.10	,549**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.11	,635**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.12	,587**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.13	,437**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.14	,525**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.15	,398**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.16	,608**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.17	,601**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.18	,625**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.19	,532**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.20	,645**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	X2.21	,650**	0,1927	,000	0,05	Valid	
	Y	Y.1	,613**	0,1927	,000	0,05	Valid
		Y2	,707**	0,1927	,000	0,05	Valid
	Y.3	,728**	0,1927	,000	0,05	Valid	

Y.4		,739**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.5		,526**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.6		,671**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.7		,604**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.8		,618**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.9		,630**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.10		,551**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.11		,704**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.12		,711**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.13		,721**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y.14		,568**	0,1927	,000	0,05	Valid
<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Signifi- kan</b>	<b><math>\alpha</math></b>	<b>Keterangan</b>
	Y.15	,680**	0,1927	,000	0,05	Valid
Y	Y.16	,662**	0,1927	,000	0,05	Valid
	Y.17	,615**	0,1927	,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil perhitungan validitas yang ditunjukkan dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa seluruh butir angket dinyatakan valid, karena korelasi antara masing-masing item terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada signifikansi 0,05.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator variabel konstruk. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau dapat diandalkan jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengujian menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan menggunakan bantuan program SPSS 21.0. Adapun hasil uji reliabilitas ditunjukkan dalam Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4. 2  
Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
X <sub>1</sub>	,915	0,6	Reliabel
X <sub>2</sub>	,885	0,6	Reliabel
Y	,913	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil perhitungan reliabilitas yang ditunjukkan dalam tabel diatas, variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y, berturut-turut memiliki Alpha sebesar 0,915; 0,885; dan 0,913. Ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien Alpha lebih dari 0,60. Menurut Ghozali (2018) menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* dapat diterima jika  $> 0,6$ . Semakin dekat *Cronbach's alpha* ke 1, semakin tinggi reliabilitas konsistensi internal.

## B. Analisis Data

### 1. Deskripsi Data

#### a. Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah (X<sub>1</sub>)

Kemampuan manajerial kepala sekolah dapat diukur dari perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan guru serta staf, pengarahan, evaluasi dan pelaporan, mengelola sarana prasana, serta mengelola keuangan sekolah secara transparan. Data kemampuan manajerial kepala sekolah diperoleh

melalui angket yang terdiri dari 11 item pernyataan dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan masing-masing skor jawaban 4, 3, 2, dan 1. Jumlah skor maksimal jika memperoleh skor 4 untuk seluruh item pernyataan 44 dan jumlah skor minimal jika memperoleh skor 1 adalah 11. Dari hasil jawaban angket tentang kemampuan manajerial kepala sekolah pada guru di SMP Negeri Kabupaten Magetan yang terdiri dari SMP Negeri 1 Magetan dan SMP Negeri 1 Kawedanan diperoleh skor tertinggi 60 dan skor terendah 45, rata-rata sebesar 57,4, standar deviasi sebesar 3,79.

### b. Motivasi Kerja Guru (X2)

Data motivasi kerja diperoleh melalui angket yang terdiri dari 21 item pernyataan dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan masing-masing skor jawaban 4, 3, 2, dan 1. Jumlah skor maksimal jika memperoleh skor 4 untuk seluruh item pernyataan 84 dan jumlah skor minimal jika memperoleh skor 1 adalah 21. Dari hasil jawaban angket tentang kemampuan manajerial kepala sekolah pada guru di SMP Negeri Kabupaten Magetan yang terdiri dari SMP Negeri 1 Magetan dan SMP Negeri 1 Kawedanan diperoleh skor tertinggi 84 dan skor terendah 63 rata-rata sebesar 80, standar deviasi sebesar 4,41.

### c. Kinerja Guru (Y)

Data kinerja guru diperoleh melalui angket yang terdiri dari 17 item pernyataan dengan 4 alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS) dengan masing-masing skor jawaban 4, 3, 2, dan 1. Jumlah skor maksimal jika memperoleh skor 4 untuk seluruh item pernyataan 68 dan jumlah skor minimal jika memperoleh skor 1 adalah 17. Dari hasil jawaban angket tentang kemampuan manajerial kepala sekolah pada guru di SMP Negeri Kabupaten Magetan yang terdiri dari SMP Negeri 1 Magetan dan SMP Negeri 1 Kawedanan diperoleh skor tertinggi 68 dan skor terendah 51 rata-rata sebesar 64, standar deviasi sebesar 4,45.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menentukan apakah variabel pengganggu ataupun residu pada model regresi mengikuti distribusi normal. Untuk memeriksa normalitas residual, analisis dapat dilaksanakan dengan menggunakan grafik *Normal Probability Plot (PP-Plot)* dari residual yang distandarisasi dalam regresi, yang membandingkan pada distribusi kumulatif residu dengan distribusi normal. Asumsi normalitas merupakan salah satu syarat penting dalam regresi linear. Jika data residual tidak terdistribusi normal, hasil analisis regresi bisa menjadi kurang valid, terutama jika sampel kecil. Untuk meyakinkan bahwa data berdistribusi normal dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan sesuai dengan kriteria yang telah dituliskan di bagian metode. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3  
Hasil Uji Normalitas Data

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,84139405

Most Extreme Differences	Absolute Positive	,193
	Negative	,114
Kolmogorov-Smirnov Z		-,193
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		1,966
		<b>,001</b>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data primer yang diolah, 2013

Dari Tabel 4.3 diatas hasil bahwa nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka data tidak terdistribusi normal.

### b. Uji Heterokedastiditas

Uji Heterokedastiditas dilaksanakan untuk mengetahui apakah nilai residu memiliki varian yang konstan. Adanya heterokedastiditas ditandai bila nilai residu tidak memiliki varian yang konstan disepanjang nilai rentang yang ditentukan.

Hasil uji heterokedastiditas ditunjukkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4

Hasil Uji Heterokedastiditas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15,944	3,737		4.266	,000
X <sub>1</sub>	-,106	,059	-,195	-1,790	,076
X <sub>2</sub>	-,098	,051	-,210	-1,926	,057

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Pada Tabel 4.4 menampilkan hasil simpangan X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> sebesar 0,07 dan 0,057 yang dapat disimpulkan bahwa nilai simpangan  $> 0,05$  sehingga tidak terdapat gejala heterokedastiditas pada model regresi. Dengan kata lain, varian residual pada setiap tingkat variabel independen adalah konstan, memenuhi salah satu asumsi klasik dalam regresi linear.

### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam model regresi. Uji ini mengukur apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen pada model regresi. Salah satu prasyarat yang wajib dipenuhi dalam model regresi yaitu tidak adanya multikolinearitas. Dalam penelitian ini Uji Multikolinearitas dilaksanakan dengan melakukan perbandingan pada nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi dengan cara bersamaan ( $R^2$ ). Kriteria pengujian yakni jika  $r^2 > R^2$  maka berlangsung multikolinearitas serta sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4. 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X <sub>1</sub>	,731	<b>1,368</b>
X <sub>2</sub>	,731	<b>1,368</b>

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4.5 disajikan hasil nilai VIF dan nilai toleransi pada  $X_1$  dan  $X_2$  adalah 1,368 dan 0,731. Nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi diatas 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini berarti variabel independen ( $X_1$ : Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan  $X_2$ : Motivasi Kerja) tidak memiliki hubungan linier yang kuat satu sama lain yang dapat mengganggu estimasi regresi.

#### d. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan serta linier antara dua variabel. Pengujian dilakukan menggunakan SPSS melalui uji Linearitas pada tingkat signifikansi 0,05. Dua variabel dinilai behubungan linear jika nilai signifikansinya berada di bawah 0,05. Hasil uji linearitas  $X_1$  terhadap Y disajikan pada Tabel 4.6, sedangkan hasil uji linearitas  $X_2$  terhadap Y disajikan pada Tabel 4.7

Tabel 4. 6  
Hasil Uji Linearitas  $X_1$  terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kemampuan Manajerial	Between Groups	(Combined)	920,355	14	65,740	5,211	,000
		Linearity	537,897	1	537,897	42,641	,000
		Deviation from Linearity	382,457	13	29,420	2,332	,010
		Within Groups	1122,684	89	12,614		
		Total	2043,038	103			

Tabel 4. 7  
Hasil Uji Linearitas  $X_2$  terhadap Y

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Guru	Between Groups	(Combined)	1335,410	17	78,554	9,547	,000
		Linearity	1170,925	1	1170,925	142,306	,000
		Deviation from Linearity	164,485	16	10,280	1,249	,249
		Within Groups	707,628	86	8,228		
		Total	2043,038	103			

Pada Tabel 4.6 dan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sama sama memiliki nilai sig  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga bisa disimpulkan secara simultan, variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Guru).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dapat dilakukan apabila sejumlah syarat atau prasyarat terpenuhi, baik dari segi data maupun asumsi statistik antara lain data berdistribusi normal, tidak boleh ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, varians residual harus sama di



seluruh nilai prediksi. Analisis tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Regresi linear berganda didapatkan hasil seperti Tabel 4.8.

Tabel 4. 8  
Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>-1,039</b>	5,481		-,190	,850
X <sub>1</sub>	<b>,194</b>	,087	,165	2,219	,029
X <sub>2</sub>	<b>,677</b>	,075	,672	9,045	,000

a. Dependent variable : Kinerja guru (Y)

Sumber: data hasil output SPSS

Berdasarkan hasil regresi diatas, dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = -1,039 + 0,194 X_1 + 0,677 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

X<sub>1</sub> = Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah

X<sub>2</sub> = Motivasi Kinerja Guru

Dari analisis terlihat nilai konstanta a bernilai negatif sebesar -1,039 dengan signifikansi 0,850 diartikan bahwa tanpa adanya variabel kemampuan manajerial (X<sub>1</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>2</sub>), kinerja guru (Y) akan mengalami penurunan sebesar 104%. Nilai koefisien Kemampuan Manajerial (X<sub>1</sub>) sebesar 0,194. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai variabel lain konstan dan variabel X<sub>1</sub> mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 19,4%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X<sub>1</sub> mengalami penurunan maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 19,4%. Nilai koefisien Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,677. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai variabel lain konstan dan variabel X<sub>2</sub> mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 67,7%. Begitu pula sebaliknya, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X<sub>1</sub> mengalami penurunan maka variabel Y akan mengalami penurunan sebesar 67,7%.

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Hipotesis pertama dan kedua dalam penelitian ini diuji dengan uji parsial. Uji t digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai t hitung, apabila t hitung > t tabel maka hipotesis diterima. Pengujian juga bisa dilihat melalui taraf signifikansi (*p-value*) yaitu H<sub>a</sub>: diterima apabila sig ≤ α = 0,05 dan H<sub>a</sub> ditolak apabila sig > α = 0,05. Hasil uji hipotesis parsial (uji-t) disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4. 9  
Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1,039	5,481		-,190	,850
X <sub>1</sub>	,194	,087	,165	2,219	,029
X <sub>2</sub>	,677	,075	,672	9,045	,000

a. Dependent Variable: Y

a) Uji Hipotesis 1

Perumusan hipotesis:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial

H<sub>0</sub> :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru secara parsial

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel X<sub>1</sub> memiliki nilai sig 0,029 < 0,05, sehingga H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub> terhadap variabel Y secara parsial antara kemampuan manajerial kepala sekolah (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja guru (Y).

b) Uji Hipotesis 2

Perumusan hipotesis:

H<sub>0</sub> :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 = 0$  tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial

H<sub>0</sub> :  $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5 \neq 0$  terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa variabel X<sub>2</sub> memiliki nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>2</sub> terhadap variabel Y secara parsial antara motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja guru (Y).

## 2. Pengujian Hipotesis Stimultan (Uji-f)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai f hitung, apabila f hitung > f tabel maka hipotesis diterima. Pengujian juga bisa dilihat melalui taraf signifikansi (*p-value*) yaitu H<sub>a</sub>: diterima apabila sig ≤  $\alpha = 0,05$  dan H<sub>a</sub> ditolak apabila sig >  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji hipotesis simultan (uji-f) disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4. 10  
Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji-f)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1211,466	2	605,733	73,570	,000 <sup>b</sup>
Residual	831,573	101	8,233		
Total	2043,038	103			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X<sub>2</sub>, X<sub>1</sub>

Dari Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H<sub>a</sub> diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap variabel Y secara simultan.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, terlihat adanya hubungan positif. Secara individual dan keseluruhan, semua variabel independen memberikan dampak pada variabel dependen, yaitu antara kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam mempengaruhi kinerja guru. Hasil pengolahan data tersebut akan diuraikan dalam bagian yang menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, sebagai berikut.

### 1. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,219, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,984 pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Selain itu, nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,02 menunjukkan bahwa  $P < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima dan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP rujukan se-Kabupaten Magetan.

Temuan ini sesuai dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh (Syahputra & Aslami, 2023), yang menyatakan bahwa kemampuan manajerial, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengarahkan guru dengan efektif, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Zulaikah, 2020) mendukung hasil ini dengan menemukan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah berkontribusi secara signifikan terhadap profesionalitas guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, dan evaluasi siswa.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2024), yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial tinggi cenderung mampu meningkatkan motivasi dan disiplin kerja guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan manajerial kepala sekolah melalui pelatihan dan pengembangan profesional menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di SMP rujukan se-Kabupaten Magetan.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai t-hitung sebesar 9,045, yang lebih besar dari t-tabel sebesar 1,984 pada taraf signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ). Selain itu, nilai signifikansi (P-value) sebesar 0,00 menunjukkan bahwa  $P < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis alternatif (H<sub>a</sub>) diterima dan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP rujukan se-Kabupaten Magetan.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg dalam teori dua faktornya, di mana motivasi intrinsik, seperti penghargaan, pencapaian, dan pengakuan, menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja seseorang. Selain itu, penelitian sebelumnya oleh (Hendri & Sesmiarni, 2024) menyebutkan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas individu di lingkungan kerja, termasuk dalam dunia pendidikan.

Hasil ini menggarisbawahi pentingnya perhatian terhadap motivasi kerja dalam konteks pendidikan. Pihak sekolah dan pemangku kepentingan perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja guru melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan, meningkatkan kesejahteraan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan motivasi

kerja yang tinggi, diharapkan kualitas kinerja guru akan meningkat sehingga mampu memberikan dampak positif pada hasil belajar siswa.

### 3. Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F, didapatkan nilai F hitung = 42,641. Nilai F tabel pada taraf signifikan 5% dan df 1 adalah (2,101) adalah 3,086 dan nilai Sig. sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel dan nilai sig. lebih kecil dari 0,05, sehingga menunjukkan kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Hal ini dapat diartikan jika kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru semakin baik, kinerja guru pun akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila kemampuan manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru kurang baik, kinerja guru juga akan menurun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Manora, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam organisasi dipengaruhi oleh manajemen yang efektif dan motivasi kerja yang baik. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah sebagai manajer utama memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan arahan, dan mengelola sumber daya manusia dengan optimal. Oleh karena itu, penguatan kemampuan manajerial kepala sekolah melalui pelatihan dan peningkatan motivasi kerja guru melalui penghargaan dan fasilitas pendukung menjadi langkah penting untuk meningkatkan kualitas kinerja guru di SMP rujukan se-Kabupaten Magetan.

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP rujukan se Kabupaten Magetan. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-t di dapat nilai koefisien Kemampuan Manajerial ( $X_1$ ) sebesar 0,194. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai variabel ( $X_1$ ) mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Guru (Y) mengalami peningkatan sebesar 19,4%. Kemudian, motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP rujukan se Kabupaten Magetan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan uji-t yang didapat nilai koefisien Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,677. Hal ini dapat diartikan bahwa jika nilai variabel  $X_2$  mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 67,7%. Lebih lanjut lagi, kemampuan manajerial kepala sekolah ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) di SMP rujukan se Kabupaten Magetan. Yaitu SMPN 1 Magetan dan SMPN 1 Kawedanan. Ditunjukkan dari hasil uji simultan (Uji-f) menunjukkan bahwa nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel Y secara simultan. Semakin baik kemampuan manajerial kepala sekolah dan semakin tinggi motivasi kerja guru maka kinerja guru akan semakin baik pula. Yang akan meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan.

## REFERENSI

- Ahmad, A., Citriadin, Y., & Thohri, M. (2024). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di MTs Swasta di Banyuwangi. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(3), 2065–2073. <https://doi.org/10.29303/jipp.v9i3.2534>
- Ariyanti, Y. (2020). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1). <https://doi.org/10.31942/akses.v14i1.3265>
- Astuti, I., & Budi Raharjo, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 7(03), 764–772. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v7i03.5065>
- Bakri, A. R., Sulistiyo, U., & Hidayat, M. (2023). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Smk Negeri 11 Muaro Jambi. *JURNAL EDUCATION AND DEVELOPMENT*, 11(3), 280–286. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i3.5357>

- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Deepublish.
- Hafiluddin, H., & Wahyudin, W. (2023). Peningkatan Kualitas Pendidikan Melalui Kurikulum Di Mtsn 1 Makassar. *EDUCANDUM*, 9(1), 144–152. <https://doi.org/10.31969/educandum.v9i1.1062>
- Hamzah, H., Syafrianti, T., Wahyu Susanto, B., Wisnanto, W., & ri Adilah. EM, R. (2023). Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Al-Rasyid Pekanbaru. *Journal on Education*, 6(1), 4652–4663.
- Harahap, F. E., Khairinal, & Rosmiati. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 11 Kota Jambi. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 4(2).
- Hasibuan, M. SP. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hendri, & Sesmiarni, Z. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Guru Muatan Lokal. *Idarah Tarbawiyah: Journal of Management in Islamic Education*, 5(4), 395–405. <https://doi.org/10.32832/itjmie.v5i4.16775>
- Kemala, R., & Ulum, M. (2023). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Siliwangi. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 460–470. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i4.276>
- Lestari, V. W., Prameswari, D. A., Maryani, Rahmawati, & Susanto, B. H. (2024). Analisis Kepemimpinan Pendidikan Kompetensi Kepala Sekolah. *Journal Innovation In Education*, 2(3).
- Manora, H. (2019). Peranan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Edification Journal*, 1(1), 119–125. <https://doi.org/10.37092/ej.v1i1.88>
- Mardiati, R., Listyarni, S., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 7(1), 79–88. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i1.4243>
- Meidiana, M., Ahmad, S., & Destiniar, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 112. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3754>
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Robby, M., Vahim, D., Irdiana, S., Fauziah, A., Widya, S., & Lumajang, G. (2019). *Dampak Standar Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tempeh*. 2. <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>
- Sudrajat, A. (2023). Penerapan Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal on Education*, 5(3), 7245–7265. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1513>
- Sudrajat, U., & Suwaji. (2020). *Buku Ajar Ekonomi Manajerial*. Deepublish.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Susanto, A. (2018). *Teori Belajar dan Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, S. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Alat Peraga Ips Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 8(1), 77-90.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (11th ed.). Prananda Media Group.
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan* (10th ed.). Bumi Aksara.
- Zulaikah, S. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smp Negeri 40 Purworejo. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial*, 4(2), 193–218. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.253>
- Zulfahanim, E. Y., Musdiani, M., & Rahmattullah, R. (2024). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Taman Kanak-Kanak Wilayah I Kabupaten Aceh Besar. *Visipena*, 75–81.

