



Pengaruh *Principal Leadership* dan *Teacher Competence* terhadap *Teacher Satisfaction* dan *Teacher Performance* di SD XYZ Cabang Bekasi

Yuliana Fita Mastuti¹, Ardi Ardi²

^{1,2}Universitas Pelita Harapan, Indonesia

E-mail: fitayuliaputera@gmail.com, ardikho@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2024-02-12 Revised: 2024-03-23 Published: 2024-04-02 Keywords: <i>Principal Leadership;</i> <i>Teacher Competence;</i> <i>Teacher Motivation;</i> <i>Teacher Satisfaction;</i> <i>Teacher Performance.</i>	This research was conducted to determine the effect of principal leadership and teacher competence on teacher satisfaction and teacher performance with the mediation of teacher motivation at the SD XYZ Bekasi Branch. This research uses a quantitative approach using analytical methods to determine the influence of the coefficients of the research variables. The research involved the entire population of teachers at XYZ Elementary School, Bekasi Branch, totalling 123 people. The data analysis technique was carried out using the method PLS-SEM (Partial Least Square - Structural Equation Modeling-Partial Least Square). The results show that teacher competence, teacher satisfaction, and teacher motivation have a positive effect on teacher performance. In addition, principal leadership and teacher motivation have a positive effect on teacher satisfaction. The findings also show that teacher motivation mediates the effect of principal leadership on teacher performance and mediates the effect of teacher competence on teacher performance.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2024-02-12 Direvisi: 2024-03-23 Dipublikasi: 2024-04-02 Kata kunci: <i>Kepemimpinan Kepala Sekolah;</i> <i>Kompetensi Guru;</i> <i>Motivasi Guru;</i> <i>Kepuasan Kerja Guru;</i> <i>Kinerja Guru.</i>	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh <i>principal leadership</i> , <i>teacher competence</i> terhadap <i>teacher satisfaction</i> dan <i>teacher performace</i> dengan mediasi <i>teacher motivation</i> di SD XYZ Cabang Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode analisa korelasi untuk mengetahui pengaruh koefisien dari variabel-variabel penelitian. Penelitian melibatkan seluruh populasi guru di SD XYZ Cabang Bekasi sejumlah 123 orang. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode PLS-SEM (<i>Partial Least Square-Structural Equation Modeling</i>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>teacher competence</i> , <i>teacher satisfaction</i> , dan <i>teacher motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>teacher performance</i> . Temuan lain <i>principal leadership</i> dan <i>teacher motivation</i> berpengaruh positif terhadap <i>teacher satisfaction</i> . Sedangkan <i>principal leadership</i> dan <i>teacher competence</i> berpengaruh positif terhadap <i>teacher motivation</i> . Hasil temuan juga menunjukkan <i>teacher motivation</i> memediasi pengaruh <i>principal leadership</i> terhadap <i>teacher performance</i> dan memediasi pengaruh <i>teacher competence</i> terhadap <i>teacher performance</i> .

I. PENDAHULUAN

Dalam menyelenggarakan pendidikan, perlu diketahui bahwa keberhasilan sekolah tidak semata-mata bergantung pada teknologi, operasional, sarana maupun prasarana yang dimiliki namun juga tergantung pada sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dalam rangka mencapai tujuan Pendidikan Nasional maka dalam Peraturan pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menerapkan lingkup delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Dalam memberikan pelayanan guru juga memegang peranan penting yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat. Kinerja guru benar-benar teruji untuk menyiapkan dan menyelenggarakan pembelajaran sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai

dengan target yang sudah ditentukan. Oleh karena itu, guru diharapkan memiliki kompetensi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2017, 67) didefinisikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja, yang mencakup baik aspek kualitas maupun kuantitas yang diperoleh dari pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian kinerja guru sebagai kemampuan seorang guru untuk melakukan tindakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Ini mencakup berbagai aspek, seperti aspek perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penciptaan dan penjaga kondisi kelas yang optimal, pengendalian kondisi pembelajaran yang efektif, serta menilai hasil belajar (Asterina & Sukoco 2019, 209).

Namun yang terjadi saat ini bagaimana setiap satuan pendidikan mengalami berbagai kebijakan yang berubah-ubah, lingkungan kerja, bahkan tuntutan yang tinggi. Meskipun sebenarnya kepuasan kerja guru saat menjalankan tugasnya dapat menjadi pendorong untuk memberikan kinerja yang lebih baik (Hendrawijaya et al. 2020, 846). Untuk mencapai tingkat kepuasan tersebut, kepala sekolah perlu membangun relasi yang positif antara sekolah dan guru (Al-Mahdy et al. 2016, 6). Kepala sekolah adalah guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin sekolah yang memiliki pekerjaan multitasking, memiliki kepribadian yang menjadi teladan bagi bawahannya, kemampuan memotivasi, pengambilan keputusan, dan pendelegasian wewenang (Juniarti et al. 2020, 193). Permasalahan yang terjadi pada guru menjadi tanggung jawab kepala sekolah. Pemimpin sekolah juga perlu meningkatkan manajerial dan sekuritas kepemimpinan untuk mendukung iklim belajar yang efektif dan kondusif (Pangestu & Karwan 2021, 253).

Selain kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Bahri & Sakka (2021, 299) menyatakan bahwa motivasi kerja guru dapat dipahami sebagai dorongan mental yang dimiliki seorang guru saat melaksanakan tugasnya sebagai seorang guru. Motivasi diartikan sebagai faktor yang memicu semangat untuk mencapai tujuan. Kondisi yang terjadi sekarang ini sekarang lebih menguras energi dalam menjalankan tugasnya tentu saja berdampak pada kinerja karena menyangkut kualitas pembelajaran sehingga dapat mengakibatkan kondisi guru kurang puas.

Kinerja guru di sekolah XYZ cabang Bekasi dapat diukur dengan Indek Kepuasan Pelanggan dan Evaluasi Kinerja Guru. Dari hasil tersebut didapatkan hasilnya kurang maksimal. Penilaian kinerja juga dapat dilihat dari hasil evaluasi kinerja individu yaitu meliputi hasil kerja dan sikap kerja. Pada TA 2018/2019 rata-rata mencapai 3,49. Pada TA 2019/2020 mengalami penurunan menjadi 3,22 dan di tahun 2020/2021 menjadi 3,21. Tahun 2021/2022 mengalami peningkatan menjadi 3,39. Perolehan hasil sikap kerja TA 2019/2020 sebesar 87%, TA 2020/2021 memperoleh 88%, dan TA 2021/2022 memperoleh 86%. Sedangkan untuk hasil kerja TA 2019/2020 memperoleh 77%, TA 2020/2021 memperoleh 82%, dan TA 2021/2022 memperoleh 83%.

Dengan demikian kinerja guru merupakan gambaran hasil kerja guru yang terefleksi dalam

merencanakan, melaksanakan dan menilai pembelajaran yang dilandasi oleh kualitas kerja, kecepatan, inisiatif, dan komunikasi (Uno 2019, 86). Berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu kepemimpinan kepala sekolah (Siswoyo et al. (2020, Zubaidah, 2021, Normaini et al, 2020, dan Ulum et al, 2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi guru (Sunardi et al. 2020, Samudin et al. 2023, dan Parmin 2017) serta didukung penelitian (Hajiali et al., 2022) dan (Hendrawijaya et al., 2020)

Berdasarkan latar belakang dan teori yang telah dipaparkan di atas. Peneliti ingin melihat bagaimana pengaruh *principal leadership* dan *teacher competence* terhadap *teacher satisfaction* dan *teacher performance* dengan mediasi *teacher motivation* di SD XYZ Cabang Bekasi.

II. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/sampel tertentu (Sugiono, 2021,9). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden (Sugiono, 2021, 199). Penelitian ini menggunakan metode PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modelling*) dengan SmartPLS sebagai alat analisis datanya. Aplikasi ini digunakan untuk melihat pengaruh antarvariabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan paradigma jalur, karena terdapat variabel jalur yang berfungsi sebagai jalur antara yang disebut dengan variabel mediasi. Adapun variabel mediasi ini digunakan untuk mengetahui bahwa dalam mencapai sasaran akhir apakah harus melewati variabel mediasi terlebih dahulu atau bisa langsung ke sasaran akhir.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru-guru Sekolah Dasar XYZ Cabang Bekasi yang berjumlah 123 orang dan memperoleh pengembalian 100% yang artinya semua responden yang terlibat mengisi kuesioner yang telah dibagikan. Responden dalam penelitian ini adalah tujuh Sekolah SD XYZ Cabang Bekasi. Adapun profil responden digolongkan berdasarkan tempat kerja, tingkat usia, masa kerja, jenis kelamin.

1. Uji Outer Model

Uji Outer Model dilakukan untuk mengukur validitas dan reabilitas model. Untuk menguji *outer loading* yaitu diperoleh uji validitas menggunakan validitas konvergen, validitas diskriminan, dan *Average Variance Extrated* (AVE), dan menguji reliabilitas menggunakan *composite reliability*.

2. Uji Validitas Konvergen

Menurut Ghazali, (2021, 68) Uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai *loading factor* pada setiap indikator variabel. Untuk memenuhi nilai validitas konvergen maka nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7 dan nilai AVE (*Average Variance Extrated*) harus lebih besar dari 0,5. Dengan demikian indikator yang dengan nilai *loading factor* antara 0,60-0,07 dapat dipertahankan dan dinyatakan valid jika AVE sudah diatas 0,50 (Ghozali, 2021, 68).

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

Variabel	Nilai AVE
PL	0,767
TC	0,655
TM	0,642
TS	0,696
TP	0,676

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel 1. Diperoleh nilai AVE lebih besar dari 0,50 artinya setiap pernyataan pervariabel telah memenuhi syarat pengujian validitas konvergen.

3. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk melihat *cross loading* untuk setiap variabel dan mengetahui indikator setiap variabel laten harus berbeda dari indikator per variabel laten lainnya. Nilai *cross loading* setiap variabelnya harus lebih dari 0,70 supaya dapat dikatakan valid berdasarkan uji diskriminannya. Pada tabel di bawah ini akan tersaji data untuk pengujian akar kuadrat AVE. Nilai *cross loading* setiap variabelnya harus lebih dari 0,70 supaya dapat dikatakan valid berdasarkan uji diskriminannya.

Tabel 2. Nilai AVE & Kuadrat AVE

Variabel	Nilai AVE	Nilai Kuadrat AVE
PL	0,767	0,949
TC	0,655	0,952
TM	0,642	0,929
TS	0,696	0,951
TP	0,676	0,946

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan tabel yang tersaji diatas mengenai nilai AVE dan nilai akar kuadrat AVE di atas, maka uji validitas diskriminan dapat dilihat dapat tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan
Fornell-Larcker Criterion

Variabel	PL	TC	TM	TS	TP
PL	0,876				
TC	0,708	0,809			
TM	0,601	0,793	0,801		
TS	0,543	0,722	0,790	0,834	
TP	0,828	0,788	0,757	0,697	0,822

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dari tabel 3. Dipaparkan hasil AVE setiap variabel konstruk lebih tinggi dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya. Dengan demikian kelima variabel penelitian dapat dinyatakan valid.

4. Uji Reabilitas

Uji reabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji *composite reability* dan *Cronbach's Alpha*. Hasil uji reabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai *Cronbach's Alpha* & *Composite Reability*

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reability</i>
PL	0,949	0,958
TC	0,952	0,958
TM	0,929	0,941
TS	0,951	0,958
TP	0,946	0,954

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Nilai *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* dalam variabel penelitian ini adalah di atas 0,70. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel *principal leadersip*, *teacher competence*, *teacher motivation*, dan *teacher performance* memiliki tingkat reabilitas yang baik.

5. Uji Inner Model

Uji *inner model* (Uji Model Struktural) berfungsi untuk mengukur estimasi hubungan antar konstruk. Selanjutnya dilakukan dengan mencari nilai VIF, *R-Square* dan koefisien jalur.

6. Uji Multokolinieritas

Penghitungan pengujian multikolinearitas dilakukan dengan perhitungan VIF (*Variance Inflation Factor*) semakin tinggi nilai VIF, maka semakin kuat hubungan antar variabel eksogen. Menurut Ghazali (2021, 71) dengan

ketentuan nilai VIF di bawah 5,0. Di bawah ini disajikan hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF (Variance Inflation Factor)		
	TM	TP	TS
PL	2,005		1,566
TC	2,005	3,460	
TM		3,072	1,556
TP			
TS		3,005	

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Berdasarkan dari tabel di atas, nilai VIF menunjukkan nilai di bawah 5,00. Dapat dilihat bahwa hasil uji multikolinieritas memiliki nilai di bawah 5,00. Dengan demikian model penelitian ini tidak memiliki masalah multikolinieritas.

7. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2021, 73) perubahan nilai *R-squares* dapat digunakan untuk mengindikasikan sejauh mana variabel laten eksogen tertentu mempengaruhi variabel terkait dan apakah dampaknya yang substantive. Variabel yang mendapatkan panah pada penelitian ini adalah *teacher motivation*, *teacher satisfaction*, dan *teacher performance* Nilai *R-Squares* 0,75; 0,50; dan 0,25 disimpulkan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Berikut disajikan hasil pengolahan data untuk nilai *R-Squares*.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi *R-Square*

Variabel	R-square	Ket.
TM	0,632	Moderat
TP	0,657	Moderat
TS	0,790	Kuat

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

8. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan untuk memberikan gambaran hubungan antar variabel. Pengujian hipotesisi dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Path coefficient*. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut ini:

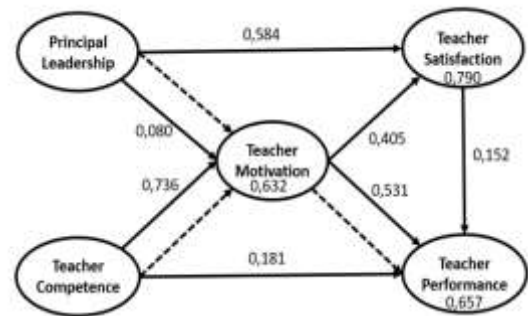
Tabel 7. Uji Hipotesis

Jalur	Hipotesis	Koefisien Jalur	Hasil
PL → TS	H1	0,584	didukung
PL → TM	H2	0,080	didukung
TC → TM	H3	0,736	didukung
TC → TP	H4	0,181	didukung

TM → TS	H5	0,405	didukung
TM → TP	H6	0,531	didukung
TS → TP	H7	0,152	didukung
PL→TM→TP	H8	0,042	didukung
TC→TM→TP	H9	0,391	didukung

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2023)

Dengan demikian dapat disajikan model uji koefisien jalurnya



Gambar 3. Model Koefisien Jalur

Sumber: Hasil Pengolahan data (2023)

Berdasarkan dari pengolahan nilai *path coefficient*, maka persamaan struktural dapat dipaparkan sebagai berikut:

$$TS = 0,080PL + 0,405TM + 0,520$$

$$TM = 0,080PL + 0,736TC + 0,180$$

$$TP = 0,181TC + 0,531TM + 0,152TS + 0,140$$

Keterangan

PL: *Principal Leadership*

TC: *Teacher Competence*

TS: *Teacher Satisfaction*

TP: *Teacher Performance*

9. Hasil Analisis

a) Hipotesis 1: *Principal leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher satisfaction* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *principal leadership* terhadap *teacher satisfaction* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu sebesar 0,584. Dengan demikian Hipotesis (H0) di tolak, berarti *principal leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher satisfaction*.

b) Hipotesis 2: *Principal leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher motivation* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *principal leadership* terhadap *teacher motivation* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,080. Dengan demikian Hipotesis (H0) di

tolak, berarti *principal leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher motivation*

- c) Hipotesis 3: *Teacher competence* berpengaruh positif terhadap *teacher motivation* di SD XYZ Cabang Bekasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *teacher competence* terhadap *teacher motivation* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,736. Dengan demikian Hipotesis (H0) di tolak berarti *teacher competence* berpengaruh positif terhadap *teacher motivation*.

- d) Hipotesis 4: *Teacher competence* berpengaruh positif terhadap *teacher performance* SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *teacher competence* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,181. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan Dengan demikian Hipotesis (H0) di tolak berarti *teacher competence* berpengaruh positif terhadap *teacher performance*.

- e) Hipotesis 5: *Teacher motivation* berpengaruh positif terhadap *teacher satisfaction* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *teacher motivation* terhadap *teacher satisfaction* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,405. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan hipotesis (H0) di tolak artinya *teacher motivation* berpengaruh positif terhadap *teacher satisfaction*.

- f) Hipotesis 6: *Teacher motivation* berpengaruh positif terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *teacher motivation* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,531. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan hipotesis (H0) di tolak artinya *teacher motivation* berpengaruh positif terhadap *teacher performance*

- g) Hipotesis 7: *Teacher satisfaction* berpengaruh positif terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur antara *teacher satisfaction* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,152. Dengan demikian dapat ditarik

kesimpulan hipotesis (H0) di tolak artinya *teacher satisfaction* berpengaruh positif terhadap *teacher performance*.

- h) Hipotesis 8: *Teacher motivation* memediasi *principal leadership* terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur tidak langsung variabel *teacher motivation* memediasi *principal leadership* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu 0,042. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan tidak langsung *teacher motivation* memediasi *principal leadership* terhadap *teacher performance* memiliki pengaruh positif.

- i) Hipotesis 9: *Teacher motivation* memediasi *teacher competence* terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan koefisien jalur tidak langsung variabel *teacher motivation* memediasi *teacher competence* terhadap *teacher performance* tidak lebih kecil atau sama dengan nol yaitu sebesar 0,391.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan tidak langsung variabel *teacher motivation* memediasi *teacher competence* terhadap *teacher performance* memiliki pengaruh positif.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan terhadap variabel-variabel penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1) *Principal leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher satisfaction* di SD XYZ Cabang Bekasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SD XYZ Cabang Bekasi mempengaruhi kepuasan kerja pada para guru. Hal ini berarti semakin tinggi kualitas kepemimpinan kepala sekolah semakin meningkat kepuasan kerja guru.
- 2) *Principal leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher motivation* di SD XYZ Cabang Bekasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan sekolah di SD XYZ Cabang Bekasi mempengaruhi motivasi kerja para guru. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka motivasi guru akan terbangun dengan baik dalam lingkup sekolah.

- 3) *Teacher competence* berpengaruh positif terhadap *teacher motivation* di SD XYZ Cabang Bekasi. Ini berarti semakin tinggi kompetensi guru, maka motivasi kerja guru akan semakin meningkat. Jika kompetensi guru baik, maka para guru akan termotivasi pula untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- 4) *Teacher competence* berpengaruh positif terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa guru-guru memiliki pemahaman yang baik terhadap kompetensi dan pengaruhnya terhadap kinerja guru. Ketika kompetensi guru meningkat, maka kinerja guru juga akan semakin meningkat.
- 5) *Teacher motivation* berpengaruh positif terhadap *teacher satisfaction* di SD XYZ Cabang Bekasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa setiap guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula.
- 6) *Teacher motivation* berpengaruh positif terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi. Jadi dapat disimpulkan para guru yang memiliki motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik dalam mengajar maupun bekerja di sekolah.
- 7) *Teacher satisfaction* berpengaruh positif terhadap *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi. Hal ini mengindikasikan bahwa guru yang merasa puas dengan pekerjaannya, akan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.
- 8) *Teacher motivation* memediasi pengaruh *principal leadership* dan *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi guru yang baik akan mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah ditambah dengan motivasi guru yang baik maka tingkat kinerja guru juga akan semakin meningkat.
- 9) *Teacher motivation* memediasi pengaruh *teacher competence* dan *teacher performance* di SD XYZ Cabang Bekasi. Dengan demikian, kompetensi guru dan motivasi guru yang baik akan mempengaruhi kinerja guru. Semakin baik baik penguasaan kompetensi guru ditambah dengan motivasi guru yang baik maka tingkat kinerja guru juga akan semakin meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

- 1) Model penelitian ini dapat dilakukan dengan target responden yang lebih luas, dapat melibatkan semua guru pada jenjang pendidikan TK, SD, SMP, SMA, dan SMK di Perkumpulan XYZ sehingga mendapatkan gambaran secara keseluruhan.
- 2) Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif maupun campuran dengan menggunakan data pendukung seperti wawancara, dokumen pendukung, maupun observasi.
- 3) Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen dan menggunakan variabel lain untuk memediasi sehingga dapat menambah hipotesis dalam penelitian.

DAFTAR RUJUKAN

- Al-Mahdy, Y. F. H., Al-Harthi, A. S., & Salah El-Din, N. S. (2016). Perceptions of School Principals' Servant Leadership and Their Teachers' Job Satisfaction in Oman. *Leadership and Policy in Schools*, 15(4), 543-566.
<https://doi.org/10.1080/15700763.2015.1047032>
- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208-219.
<https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>
- Bahri, D., & Sakka, W. (2021). Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 17(3), 298-311.
<https://doi.org/10.26487/jbmi.v17i3.10709>
- Hajiali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2021). *Partial Least Squares: konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS3.2.9 Untuk Penelitian Empiris*. Edisi 3. Semarang: Badan Penerbit-Undip.
- Hendrawijaya, A. T., Hilmi, M. I., Hasan, F., Imsiyah, N., & Indrianti, D. T. (2020). Determinants of Teacher Performance with Job Satisfaction Mediation. *International Journal of Instruction*, 13(3), 845–860. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13356a>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Normaini, Aslamiah, & Sulaiman. (2022). The Effect of Principal Transformational Leadership, Job Satisfaction and Work Motivation on the Performance of Elementary School Teachers in Halong District. *International Journal of Social Science And Human Research*, V, 2297–2306. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-39>
- Siswoyo, H., Nurul Iman Hima, A., & Suhaimi, S. (2020). The Effect of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(4), 9–14. <http://www.ijbmm.com/>
- Sugiono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulum, M. B., Sarwoko, E., & Yuniarianto, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru: Peran Mediasi Motivasi.. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3, 299–307. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 “Tentang Guru dan Dosen”. 2005. <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/UU14-2005GuruDosen.pdf>
- Uno, H. (2019). *Teori Motivasi dan Pengukuran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Zubaidah, R. A., Haryono, S., & Udin. (2021). The Effects of Principal Leadership and Teacher Competence on Teacher Performance: The Role of Work Motivation. *Quality-Access to Success, Vol. 22, No. 180*, 91–96. *Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211–220. <https://doi.org/10.37481/sjr.v1i2.139>