



## Dampak Sertifikasi Guru, Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Sahu

Elvi Tahumingge

Universitas Khairun

---

### Abstract

Received: 07 Agustus 2024

Revised: 11 Agustus 2024

Accepted: 20 Agustus 2024

*Kesuksesan dalam suatu pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah guru dan dosen. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Dampak sertifikasi guru, manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smp se-kecamatan sahu. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data adalah angket atau kuesioner. Kuesioner di bagikan kepada semua Guru SMP se Kecamatan Sahu. Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Pengolahan data menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian secara langsung menunjukkan bahwa Manajerial kepala Sekolah tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Guru Sedangkan variabel Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru seluruhnya berpengaruh Signifikan.*

*Sertifikasi guru, manajerial, motivasi kerja, kinerja guru*

### Keywords:

(\*) Corresponding Author: [elvitahumingge@gmail.com](mailto:elvitahumingge@gmail.com)

**How to Cite:** Tahumingge, E. (2024). Dampak Sertifikasi Guru, Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smp Se-Kecamatan Sahu. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(15), 206-221. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13769031>

---

## PENDAHULUAN

Berdasarkan hasil pengamatan dan hasil wawancara peneliti dengan guru se-Kecamatan Sahu, menunjukkan bahwa terdapat fenomena-fenomena dimana masih dijumpai beberapa guru yang mengalami masalah dan kendala dalam melaksanakan tugas profesional kinerja mereka, diantaranya : 1) Belum semua guru mampu pembuat/penyusunan perangkat pembelajaran dan pengelolaan nilai secara mandiri, terlebih lagi kurikulum yang digunakan pada saat ini di sekolah tersebut telah menerapkan Kurikulum Nasional 2013 (Kurtinas). 2) Belum semua dapat berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan sekolah, baik itu ekstrakurikuler maupun program- program sekolah lainnya. 3) Belum semua melaksanakan tugas kewajibannya minimal 24 jam/minggu, sesuai dengan kriteria dan tanggung jawab guru yang sudah tersertifikasi. 4) Belum semua guru mampu menyusun dan menggunakan bahan ajar berbasis TIK dalam pembelajaran. 5) Kurang mampu dalam melaksanakan penelitian tindakan kelas ataupun dalam pembuatan penulisan karya ilmiah untuk pengembangan profesi mereka. 6) Kurangnya keinginan guru-guru yang telah menerima tunjangan serftifikasi untuk mengembangkan potensi diri mereka untuk dapat mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar pendidikan, workshop pendidikan tentang perkembangan profesi, strategi dan metode pembelajaran atau sekedar membeli buku tentang perkembangan diri yang nantinya berpengaruh pada mutu pendidikan guru itu sendiri.

Pemberian motivasi kepala sekolah kepada guru maupun motivasi yang timbul dari diri guru sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sopiah (2013) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Sebagai manajer yang memimpin institusi, kepala sekolah memiliki sejumlah tugas yang harus dilakukannya dalam mengelola sekolah. Sebagai manajer identik dengan keharusan menjalankan berbagai fungsi yang ada pada manajemen. Manajer sudah pasti melakukan berbagai aktifitas, sedangkan aktifitas kerja manajer sering dikategorikan menjadi fungsi-fungsi manajemen. Ruang lingkup manajerial kepala sekolah ini meliputi tahap perencanaan, yaitu kepala sekolah merencanakan kegiatan apa saja yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tahap pengorganisasian, kepala sekolah menetapkan dan memfungsikan organisasi yang melaksanakan kegiatan tersebut. penyusunan personalia, kepala sekolah harus selektif dan memiliki kemampuan mengadakan rekrutmen, mengadakan seleksi bagi penerimaan guru dan karyawan, dan mengembangkan potensinya. Tahap pengarahan kepala sekolah harus mengarahkan, mempengaruhi dan menggerakkan seluruh sumber daya manusia untuk meakukan tugas-tugasnya yang esensial dengan menciptakan suasana yang tepat kepala sekolah membantu sumber daya manusia untuk melakukan hal-hal yang baik. Sedangkan pada tahap pengawasan, kepala sekolah mengendalikan dan melakukan supervisi kegiatan tersebut, sehingga dapat mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai manajer harus memiliki pengetahuan dan keterampilan yang luas juga memiliki perspektif yang diperlukan untuk tetap mengarahkan semua sumber daya yang tersedia dalam mencapai tujuan, termasuk dalam hal ini adaah memberdayakan guru untuk mencapai kinerja secara maksimal. Kesuksesan dalam suatu pendidikan di sekolah dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah guru dan dosen. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya adalah kemampuan manajerial Kepala Sekolah. Dalam pengelolaan organisasi struktural sekolah, seorang kepala sekolah harus mampu untuk melakukan; perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan penilaian untuk mengatur sumber daya manusia yang ada di sekolah termasuk guru. Peran kepala sekolah dalam organisasi struktural sekolah bisa diibaratkan seorang manajer yang mengatur jalannya organisasinya.

Peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus diikuti dengan penghasilan bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Guru memiliki peran yang strategis dalam bidang pendidikan, bahkan sumber daya yang lain yang memadai sering kali kurang berarti apabila tidak disertai dengan kualitas guru yang memadai. Apabila guru yang berkualitas kurang ditunjang oleh sumber daya pendukung lain yang memadai, juga dapat mengakibatkan kurang optimal kinerjanya. Memang harus diakui bahwa kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pemberian insentif (tunjangan) dan

motivasi saja, namun dipengaruhi juga oleh faktor lain seperti, kemampuan intelegensi, keterampilan, kepribadian dan dedikasi yang dimiliki oleh guru itu sendiri, sarana prasarana yang digunakan dalam proses pembelajaran, faktor tata kelola administrasi maupun kurikulum oleh kepala sekolah.

Berdasarkan beberapa pemaparan diatas, penelitian ini hendak menguji dampak Manajerial Kepala Sekolah, sertifikasi profesi guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Oleh sebab itu penulis pun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ***“Dampak Sertifikasi Guru dan Manejerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Sahu”***

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan sebab akibat berdasarkan pengamatan terhadap factor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru semua SMP di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat, maka peneliti menduga bahwa yang menjadi penyebab baik buruknya kinerja Guru sangat ditentukan oleh Sertifikasi Guru, Manejerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja para guru hal ini melalui pengumpulan data tertentu yang selanjutnya dianalisis pembuktian hipotesis sesuai dengan rumusan masalah.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah semua Guru yang ada di SMP di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat (PNS dan PPPK), yang berjumlah 92 orang per Juni 2024. Teknik sampel pada penelitian ini kriteria menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh guru SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian ini adalah berupa kuesioner yang memuat pernyataan dari empat yaitu variabel Sertifikasi Guru, Manajerial Kepala Sekolah, variabel Motivasi Kerja dan variabel Kinerja Guru. Skala pengukuran yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah skala ordinal yang bertujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban dari setiap variabel. Setiap poin jawaban pada kuesioner yang diisi oleh responden ditentukan skornya menggunakan skala likert. Bobot yang digunakan untuk setiap pertanyaan pada kuesioner adalah: 5 = Sangat Setuju (SS), 4 = Setuju (S), 3 = Netral (N), 2 = Tidak Setuju (TS), 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuiseoner angket dengan pernyataan tertutup dimana variasi jawaban pada kuesioner sudah ditentukan dan disusun terlebih dahulu untuk dipilih oleh responden.

### **Uji Hipotesis (Bootstraping)**

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel, perlu dilakukan prosedur bootstrapping. Prosedur boottrap menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali, number of bootstrap samples sebesar 200-1000 sudah cukup untuk mengoreksi standar error estimate PLS. Dalam resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two- tailed) t-values sebesar 1,65

(significance level = 10%), 1,96 (significance level = 5%) dan 2,58 (significance level = 1%).

## HASIL PENELITIAN

### Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 7 Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Dampak Sertifikasi, Manajemen Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kecamatan Sahu. Sampel yang dipilih adalah semua Guru di 7 (tujuh) Sekolah Menengah Pertama yang ada di Kecamatan Sahu. Dan untuk penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) opsi sebagai berikut:

Tabel 4.1. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung variabel X1, X2, dan X3 (Sertifikasi Guru, Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja) maupun variabel Y (Kinerja Guru). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket maka skor tertingginya adalah 5 dan skor terendah adalah 1.

### Hasil Penyebaran Kuesioner

Dari 92 kuesioner yang disebar, sebanyak 87 Kuesioner yang kembali dan 5 Kuesioner tidak dikembalikan. Dengan demikian sebanyak 87 kuesioner saja yang dapat digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Berikut adalah rincian mengenai pendistribusian dan pengembalian kuesioner.

Tabel 4.2. Hasil penyebaran Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Presentasi (%)
Kuesioner yang dibagikan	92	100%
Kuesioner yang kembali	87	94%
Kuesioner yang tidak kembali	5	6%

*Sumber: Data primer yang diolah (2024)*

### Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar adalah sebagai berikut:

#### Variabel Kinerja Guru (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Kinerja Guru yang dirangkum dalam tabel. 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.3. Skor Angket untuk Variabel Kinerja Guru (Y)

Kategori / frekuensi	SS		S		N		TS		STS		Maen
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	65	74,7	65	74,7	65	74,7	0	0,0	0	0,0	4,00
Y.2	53	60,9	53	60,9	4	4,6	29	33,3	0	0,0	3,94
Y.3	47	54,0	47	54,0	33	37,9	47	54,0	0	0,0	3,54
Y.4	32	36,8	14	16,1	41	47,1	14	16,1	0	0,0	3,63
Y.5	25	28,7	55	63,2	25	28,7	55	63,2	0	0,0	3,31
Y.6	25	28,7	44	50,6	17	19,5	17	19,5	0	0,0	3,75
Y.7	47	54,0	47	54,0	8	9,2	0	0,0	0	0,0	4,38
Y.8	56	64,4	56	64,4	8	9,2	0	0,0	0	0,0	4,40
Y.9	47	54,0	47	54,0	1	1,1	12	13,8	0	0,0	4,21
Y.10	47	54,0	9	10,3	9	10,3	2	2,3	0	0,0	4,51
<b>Rata-rata Skor Y</b>											<b>4,41</b>

Dari jawaban responden untuk variabel Kinerja guru sudah baik, hal ini dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju rata-rata lebih dari 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Guru pada SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat adalah mayoritasnya baik.

#### **Variabel Sertifikasi Guru (X1)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Sertifikasi Guru yang dirangkum dalam tabel. 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.4. Skor Angket untuk Variabel Sertifikasi Guru (X1)

Kategori/ frekuensi	SS		S		N		TS		STS		Maen
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	63	72,4	17	19,5	7	8,0	0	0,0	0	0,0	4,64
X1.2	52	59,8	29	33,3	5	5,7	29	33,3	0	0,0	3,90
X1.3	57	65,5	27	31,0	3	3,4	27	31,0	0	0,0	4,00

<b>X1.4</b>	33	37,9	40	46,0	14	16,1	0	0,0	0	0,0	4,22
<b>X1.5</b>	24	27,6	24	27,6	6	6,9	0	0,0	0	0,0	4,33
<b>X1.6</b>	43	49,4	26	29,9	18	20,7	0	0,0	0	0,0	4,29
<b>X1.7</b>	49	56,3	29	33,3	7	8,0	0	0,0	0	0,0	4,49
<b>X1.8</b>	57	65,5	23	26,4	7	8,0	5	5,7	0	0,0	4,43
<b>X1.9</b>	47	54,0	26	29,9	14	16,1	6	6,9	0	0,0	4,23
<b>X1.10</b>	46	52,9	29	33,3	10	11,5	2	2,3	2	2,3	4,29
<b>Rata-rata Skor X1</b>											<b>4,28</b>

Dari jawaban responden untuk variabel Sertifikasi Guru sudah baik, hal ini dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju rata-rata lebih dari 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Sertifikasi Guru pada SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat adalah mayoritasnya baik.

#### **Variabel Manajerial Kepala Sekolah (X2)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Manajerial Kepala Sekolah yang dirangkum dalam tabel. 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Manajerial Kepala Sekolah (X2)

Kategori/ frekuensi	SS		S		N		TS		STS		Maen
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>X1.1</b>	64	73,6	64	73,6	19	21,8	0	0,0	0	0,0	4,31
<b>X1.2</b>	30	34,5	52	59,8	30	34,5	0	0,0	0	0,0	4,00
<b>X1.3</b>	49	56,3	31	35,6	31	35,6	0	0,0	0	0,0	4,16
<b>X1.4</b>	40	46,0	14	16,1	40	46,0	0	0,0	0	0,0	4,00
<b>X1.5</b>	82	94,3	4	4,6	82	94,3	0	0,0	0	0,0	4,00
<b>X1.6</b>	45	51,7	25	28,7	17	19,5	17	19,5	0	0,0	3,94
<b>X1.7</b>	49	56,3	49	56,3	7	8,0	29	33,3	0	0,0	3,88
<b>X1.8</b>	55	63,2	9	10,3	23	26,4	23	26,4	0	0,0	3,87
<b>X1.9</b>	51	58,6	24	27,6	12	13,8	0	0,0	0	0,0	4,45
<b>X1.10</b>	47	54,0	47	54,0	2	2,3	47	54,0	0	0,0	3,66
<b>Rata-rata Skor X1</b>											<b>4,03</b>

Dari jawaban responden untuk variabel Manajerial Kepala Sekolah sudah baik, hal ini dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju rata-rata lebih dari 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Manajerial Kepala Sekolah pada SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat adalah mayoritasnya baik.

#### **Variabel Motivasi Kerja (X3)**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Motivasi Kerja yang dirangkum dalam tabel. 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X3)

Kategori/ frekuensi	SS		S		N		TS		STS		Maen
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
<b>Z.1</b>	65	74,7	65	74,7	4	4,6	0	0,0	0	0,0	4,46

<b>Z.2</b>	52	59,8	52	59,8	52	59,8	30	34,5	0	0,0	3,68
<b>Z.3</b>	48	55,2	32	36,8	7	8,0	7	8,0	0	0,0	4,29
<b>Z.4</b>	39	44,8	16	18,4	32	36,8	16	18,4	0	0,0	3,76
<b>Z.5</b>	24	27,6	7	8,0	24	27,6	7	8,0	0	0,0	3,77
<b>Z.6</b>	27	31,0	43	49,4	17	19,5	17	19,5	0	0,0	3,77
<b>Z.7</b>	49	56,3	29	33,3	7	8,0	7	8,0	0	0,0	4,30
<b>Z.8</b>	54	62,1	23	26,4	23	26,4	10	11,5	0	0,0	4,10
<b>Z.9</b>	51	58,6	12	13,8	24	27,6	24	27,6	0	0,0	3,81
<b>Z.10</b>	46	52,9	9	10,3	9	10,3	3	3,4	0	0,0	4,46
<b>Rata-rata Skor X2</b>											<b>4,04</b>

Dari jawaban responden untuk variabel Motivasi Kerja sudah baik, hal ini dilihat dari mayoritas responden yang menjawab sangat setuju dan setuju rata-rata lebih dari 20%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja pada SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat adalah mayoritasnya baik.

**Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model)**

Analisis model pengukuran/*measurement model analysis (outer model)* menggunakan 2 (dua) pengujian, antara lain: (1) *Construct reliability and validity* dan (2) *Discriminant validity*, yang baik dapat dilihat dari:

1. Cronbach Alpha: >0,7.
2. Rho\_A: >0,7.
3. Composite Reliability: >0,6.
4. Average Variance Extracted (AVE): >0,5 (Juliani, 2018)

Tabel 4.7. Construct reliability: Cronbach’s Alpha, Rho A, Composite Reliability dan Average Variance Extrated (AVE)

Variabel	Cronbach’s Alpha	Rho A	Composite Reliability	Average Variance Extrated (AVE)
Kinerja Guru (Y)	0.886	0.900	0.908	0.505
Sertifikasi Guru (X1)	0.897	0.916	0.917	0.535
Manajerial Kepala Sekolah (X2)	0,884	0.906	0.908	0.512
Motivasi Kerja (X3)	0,891	0,899	0,911	0,511

sumber : Hasil Olahan Data SEM\_PLS 3

Dari hasil tabel diatas hasil pertanyaan adalah menunjukkan nilai sudah memenuhi syarat yaitu Cronbach Alpha: >0,7, Rho\_A: >0,7, Composite Reability: >0,6, dan AVE >0,5. Itu berarti konstruk variabel Kinerja Guru (Y), Sertifikasi Guru (X1), Manajerial Kepala Sekolah (X2), dan Motivasi Kerja (X3) konstruk baik.

**Gambar 4.2. Efek PLS**

Tabel 4.8. Hasil AVE Pertanyaan Variabel Sertifikasi Guru (X1), Manejerial Kepala Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y).

Variabel	Pertanyaan	Hasil AVE
<b>Sertifikasi Guru (X1)</b>	X1.1	0.869
	X1.2	0.718
	X1.3	0.493

	X1.4	0.745
	X1.5	0.425
	X1.6	0.750
	X1.7	0.803
	X1.8	0.751
	X1.9	0.809
	X1.10	0.823
<b>Manejerial Kepala Sekolah (X2)</b>	X2.1	0.719
	X2.2	0.687
	X2.3	0.740
	X2.4	0.748
	X2.5	0.173
	X2.6	0.758
	X2.7	0.820
	X2.8	0.728
	X2.9	0.738
	X2.10	0.819
<b>Motivasi Kerja (X3)</b>	X3.1	0.734
	X3.2	0.687
	X3.3	0.738
	X3.4	0.728
	X3.5	0.448
	X3.6	0.762
	X3.7	0.795
	X3.8	0.709
	X3.9	0.708
	X3.10	0.779

Tabel 4.9. Lanjut Hasil AVE Pertanyaan Variabel Sertifikasi Guru (X1), Manejerial Kepala Sekolah (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Guru (Y).

<b>Variabel</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Hasil AVE</b>
<b>Kinerja Guru (Y)</b>	Y.1	0.801
	Y.2	0.700
	Y.3	0.601
	Y.4	0.720
	Y.5	0.387
	Y.6	0.697
	Y.7	0.746
	Y.8	0.764
	Y.9	0.782
	Y.10	0.806

Dari data tabel diatas, terdapat hasil AVE rata-rata pertanyaan tiap-tiap variabel yaitu menunjukkan bahwa konstruksya baik, maka dari itu, rata-rata nilai AVE diatas 0,5 dan sudah memenuhi syarat diatas 0,5.

**Construct Reliability and Validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Kriteria composite reliability adalah >0.6 (Juliandi, 2018).

Tabel 4.10. Composite Reliability

<i>Composite Reliability</i>	
Sertifikasi Guru (X1)	0.917
Manejerial Kepala Sekolah (X2)	0.908
Motivasi Kerja (X3)	0.911
Kinerja Guru (Y)	0.908

*Sumber: Data SEM-PLS 3*

Kesimpulan pengujian composite reliability adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel Sertifikasi Guru (X1) adalah reliable, karena nilai composite reliability Sertifikasi Guru (X1) adalah  $0.917 > 0.6$ .
- 2) Variabel Manejerial Kepala Sekolah (X2) adalah reliable, karena nilai composite reliability Manejerial Kepala Sekolah (X2) adalah  $0.908 > 0.6$ .
- 3) Variabel Motivasi Kerja (X3) adalah reliable, karena nilai composite reliability Motivasi Kerja (X3) adalah  $0.911 > 0.6$ .
- 4) Variabel Kinerja Guru (Y) adalah reliable, karena nilai composite reliability Kinerja Guru (Y) adalah  $0.908 > 0.6$ .

**Discriminant Validity**

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain (konstruk adalah unit). Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT). HTMT (Heterotrait-Monotrait ratio) adalah salah satu metode pengujian konsistensi konvergen dan diskriminan pada analisis jalur berbasis Partial Least Square (PLS) untuk menguji sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Jika nilai HTMT <0,90 maka suatu konstruk memiliki validitas krimonan yang baik (Juliandi 2018)

Tabel 4.11. Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)

	<i>Heretroit-Monotrait Ratio (HTMT)</i>			
	Kinerja Guru (Y)	Manejerial Kepala Sekolah (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Sertifikasi Guru (X1)
Kinerja Guru (Y)	0.710			
Manejerial Kepala Sekolah (X2)	0.965	0.716		
Motivasi Kerja (X3)	0.979	0.984	0.715	
Sertifikasi Guru (X1)	0.978	0.984	0.978	0.732

*Sumber: Data SEM-PLS 3*

Kesimpulan pengujian Heretroit-Monotrait (HTMT) adalah sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Sertifikasi Guru) terhadap Y (Kinerja Guru) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio  $0.978 < 0.90$ , artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik);

2. Variabel X2 (Manejerial Kepala Sekolah) terhadap Y (Kinerja Guru) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio 0.965 <0.90 artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik);
3. Variabel X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) memiliki Heretroit-Monotrait Ratio 0.979 <0.90 artinya validitas discriminant baik, atau benar-benar berbeda dari konstruksi lain (konstruksi adalah unik);

**Analisis Model Struktur/Structural Model Analysis (Inner Model)**

*Inner model* merupakan **model struktural** yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. *Structural model (inner model)* menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori.

**R-Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk (Juliandi. 2018) Kriteria dari R-Square adalah:

- 1) Jika Nilai  $R^2$  (ajusted) = 0.75 model adalah substansial (kuat)
- 2) Jika Nilai  $R^2$  (ajusted) = 0.50 model adalah Moderate (sedang)
- 3) Jika Nilai  $R^2$  (ajusted) = 0.25 model adalah Lemah (buruk)

Tabel 4.12. R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Guru (Y)	0.971	0.970

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan dari pengujian nilai R-Square Tabel 4.16 adalah:

1. R-Square Ajusted Model Jalur I = 0.970 Artinya Kemampuan Variabel Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 97% dengan demikian model tergolong substansial (kuat).

**F\_Square**

Pengukuran F\_Square atau  $F^2$  effect size adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran  $F^2$  (f-square) disebut juga efek perubahan  $R^2$ . Artinya, perubahan nilai  $R^2$  saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada konstruk endogen (Juliandi, 2018).

Kriteria F-Square menurut (Juliandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai  $F^2 = 0,02$  efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
2. Jika nilai  $F^2 = 0,15$  Efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen;
3. Jika nilai  $F^2 = 0,35$  Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.13. F-Square

	Kinerja Guru (X1)	Komperensi Manajerial Kepala Sekolah (X1)	Motivasi Kerja (X2)
Kinerja Guru (Y)			
Manajerial Kepala Sekolah (X2)	0.115		
Motivasi Kerja (X3)	0.493		
Sertifikasi Guru (X1)	0.452		

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.17 adalah

1. Variabel X1 (Sertifikasi Guru) terhadap Y (Kinerja Guru) memiliki nilai  $F^2 = 0.452$ , maka efek yang besar dari Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen;
2. Variabel X2 (Manajerial Kepala Sekolah) terhadap Y (Kinerja Guru) memiliki nilai  $F^2 = 0.115$ , maka efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen;
3. Variabel X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Guru) memiliki nilai  $F^2 = 0.493$ , maka efek yang besar dari Efek yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen;

**Mediation effects**

Analisis afek mediasi (mediation effects) mengandung 3 sub analisis, antara lain: (a) direct effects; (b) indirect effects; dan (c) total effects.

Berikut hasil dari ketiga sub analisis afek mediasi:

**Direct Effect**

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah seperti terlihat di dalam bagian di bawah ini.

Pertama, koefisien jalur (path coefficient):

- 1) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik;
- 2) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.
- 3) Jika nilai koefisien jalur (path coefficient) T Statisticnya dengan standar  $>1,96$ , maka terdapat pengaruh signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai koefisien jalur (path coefficient) T Statisticnya standar  $<1,96$ , maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Kedua, nilai probabilitas/signifikansi (P Value):

- 1) Jika nilai P-Values  $<0.05$ , maka signifikan;
- 2) Jika nilai P-Values  $>0.05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018)

Tabel 4.14. Direct Effect

	T Statistics	Original Sample	P-Values

Sertifikasi Guru (X1) → Kinerja Guru (Y)	3.932	0.685	0.000
Manajerial Kepala Sekolah (X2) → Kinerja Guru (Y)	1.642	-0.396	0.101
Motivasi Kerja (X3) → Kinerja Guru (Y)	2.915	0.699	0.004

Sumber: Data SEM-PLS 3

Koefisien jalur (path coefficient) dalam Tabel 4.18 memperlihatkan bahwa rata-rata nilai koefisien jalur adalah positif (di lihat pada original sample), antara lain:

1. Sertifikasi Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) : Nilai T Statistik 3.932 >1,96, Koefisien jalur = 0.685 dan P-Value = (0.000 <0.05), artinya pengaruh Sertifikasi Guru (X1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif dan signifikan;
2. Manajerial Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) : Nilai T Statistics 1.642 <1,96, Koefisien jalur = -0.396 dan P-Value = (0.101 >0.05), artinya pengaruh Manajerial Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah Negatif tidak signifikan;
3. Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) : Nilai T Statistics 2.915 >1,96, Koefisien jalur = 0.699 dan P-Value = (0.004 <0.05), artinya, pengaruh Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif dan signifikan;

**Total Effect**

Total effect (total efek) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.15. Total Effect

	Original Sampel	P-Values
Sertifikasi Guru (X1) → Kinerja Guru (Y)	0,685	0,000
Manajerial Kepala Sekolah (X1) → Kinerja Guru (Y)	-0.396	0.101
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Guru (Y)	0.699	0.004

Sumber: Data SEM-PLS 3

Kesimpulan dari nilai total effect pada tabel 4.19 adalah sebagai berikut :

1. Total effect untuk hubungan X1 (Sertifikasi Guru) dan Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 0,685;
2. Total effect untuk hubungan X2 (Manajerial Kepala Sekolah) dan Y (Kinerja Guru) adalah sebesar -0.396;
3. Total effect untuk hubungan X3 (Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja Guru) adalah sebesar 0.699;

**PEMBAHASAN**

**Dampak sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru, nilai Original Sample 0,685 memiliki nilai positif dan nilai P-Values 0.000 <0.05, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

Menurut Muslich (2010), peningkatan mutu guru lewat program sertifikasi ini sebagai upaya peningkatan mutu pendidikan. Rasionalnya adalah apabila kompetensi guru bagus, diharapkan kinerjanya juga bagus. Apabila kinerjanya bagus maka KBM-nya juga bagus. KBM yang bagus diharapkan dapat membuahkan pendidikan yang bermutu. Pemikiran itulah yang mendasari bahwa guru perlu disertifikasi. Oleh karena itu sertifikasi dapat disimpulkan dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Sidi Nawawi 2022) menyimpulkan bahwa ada pengaruh sertifikasi terhadap kinerja guru.

Temuan ini memberikan arti bahwa nilai positif mengidentifikasi jika Sertifikasi Guru telah terpenuhi, maka kinerja Pegawai Guru akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika Sertifikasi Guru belum didapatkan, maka Kinerja Guru akan menurun.

#### **Dampak Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Dampak Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru, nilai Original Sample -0,396 memiliki nilai negatif dan nilai P-Values 0.101 >0.05, artinya ada pengaruh negatif antara Manajerialm Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

Kepala Sekolah adalah pengelola satuan pendidikan yang bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan kegiatan pendidikan di sekolah secara keseluruhan. Sebagai pengelola, Kepala Sekolah berfungsi sebagai manajer pendidikan di sekolah yang dipimpin. Dengan kata lain sebagai pemimpin secara otomatis ia menjadi manajer pendidikan, karena manajemen pada prinsipnya merupakan bagian terpenting dari kepemimpinan guna mencapai tujuan organisasi. Apabila kepemimpinan Kepala Sekolah baik maka kinerja guru juga akan meningkat

Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mulyono 2020) dan (Prasesti Puspita Dewi Kunadi 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Temuan ini memberikan arti bahwa nilai positif mengidentifikasi jika kompetensi manajerial kepala sekolah baik, maka kinerja Guru akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika kompetensi manajerial kepala sekolah tidak baik, maka Kinerja Guru akan menurun.

#### **Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru, nilai Original Sample 0,699 memiliki nilai positif dan nilai P-Values 0.004 <0.05, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja Kerja terhadap Kinerja Guru SMP se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

Menurut Robbins (2003), motivasi adalah sebagai suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam mencapai usaha untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Widyoko (2012), motivasi secara umum diartikan sebagai daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Woolfolk dan Nicolich dalam Widyoko (2012), menyatakan bahwa motivasi pada umumnya didefinisikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang melakukan tindakan.

Menurut McClelland dalam Widyoko (2012), mengartikan motivasi sebagai suatu dorongan yang menggerakkan, mengarahkan dan menentukan atau memilih perilaku.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Anggeli Selvia 2021) dan (Adella Riyanti 2023) menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru.

Temuan ini memberikan arti bahwa nilai positif mengidentifikasi jika Motivasi Kerja dari Guru sangat bagus, maka kinerja Guru akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika Motivasi Kerja Guru rendah, maka Kinerja Guru juga akan menurun di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Ibu Selatan Kabupaten Halmahera Barat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Dampak Sertifikasi Guru, Manajerial Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat, responden pada penelitian ini berjumlah 87 guru. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat Pengaruh Sertifikasi Guru terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.
2. Tidak terdapat pengaruh Manajerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.
3. Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Pertama se Kecamatan Sahu Kabupaten Halmahera Barat.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Adella Riyanti, 2023, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Mts Negeri Se-Kota Bandar Lampung

Agustina, Haryono dkk.2015. Penerapan Pembelajaran Model Problem Posing Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Analisis Dan Prestasi Belajar Pada Materi Kelarutan Dan hasil Kali Kelarutan Siswa Kelas XI IPA 3 SMA Negeri Gondangrejo Tahun Ajaran 2013/2014. *Jurnal Pendidikan Kimia*, Program Studi Pendidikan Kimia, Vol. 4 No. 2 Tahun 2015, ISSN 2337-9995

Ambarita, A. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media

Apud, (2020). *Jurnal Manajemen Pendidikan*. "Strategi Peningkatan Mutu Guru Sekolah Di Lingkungan Pesantren". Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten. 10 (1) Februari 2023

Creswell J. W., (2007) *Qualitative inquire & reseach design: choosing among five approaches* sage

Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.

Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Deepublish.

Echa Gustirawati, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 BPR Ranau Tengah.

Farida Ulfah, 2009 Pengaruh Sertifikasi guru terhadap kinerja guru ekonomi akuntansi SMA dan SMK se kabupaten jepara.

Fasli, J. (2007). Sertifikasi Guru untuk Mewujudkan Pendidikan yang Bermutu. Surabaya: Kencana.

Fitra, R. A. 2013. Pelaksanaan Fungsi Kelompok Kerja Kepala Sekolah Dasar Negeri Kecamatan KotoTengah Kota Padang. *Jurnal Administrasi Pendidikan FIP UNP*, (Online),1(1), (<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=101397&val=1537>), diakses 10 Oktober 2023).

Fitri Sovia Nery, 2020, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri (man) tebing tinggi.

Gibson, Ivancevich, dan Donelly. (2003). *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Terjemahan Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.

Gunawan, I., Ulfatin, N., Sultoni, Sunandar, A., Kusumaningrum, D. E., dan Triwiyanto, T. 2016. Pendampingan Penerapan Strategi Pembelajaran Inovatif dalam Implementasi Kurikulum 2013 di MIS Lowokwaru Kota Malang. Laporan pengabdian kepada masyarakat tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang.

Gunawan, I. 2016b. Penumbuhan Budi Pekerti Peserta Didik Melalui Nilai-nilai dan Etika Kepemimpinan Pendidikan dengan Pendekatan Soft System Methodology. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Meningkatkan Layanan Guru dan Kepala Sekolah dalam Penumbuhan Budi Pekerti*, Malang, 24 Oktober, hlm. 65-84.

Gunawan, I. 2016b. Perspectives of Pancasila: Leadership Education's Values and Ethics. *Proceeding International Conferences on Education and Training*, 2nd ICET Theme: Improving the Quality of Education and Training Through Strengthening Networking, Malang, 4 s.d. 6 November, hlm. 435-438.

Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.

Hajiandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo. Hasibuan. M. S. P. (2001). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. (2016). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Imam, Sentot Wahjono. (2010). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (terjemahan Yuwono dkk). Yogyakarta: Andi.

Imsuha. 2016. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SDN Lamklat Kecamatan Darussalam Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, (Online),1(4), (<https://media.neliti.com/media/publications/74374-ID-kompetensi-manajerial-kepala-sekolah-dal.pdf>), diakses 21 September 2023

Iskandar, Jamaludin. (2017). *Jurnal Idaarah*. "Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah". Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. 01 (01) Juni 2017.

- Juliandi, A. (2018). *Structural Equation Model Partial Least Square Menggunakan (SmartPLS)*. Batam: Universitas Batam.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pembelajaran (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT.Rajawali Pers.
- Kusumaningrum, D. E., Triwiyanto, T., dan Gunawan, I. 2016. *Educational Management of Natural Disaster Response at Lapindo Mudsidoarjo East Java*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 6(4), 1-8..
- Madjid, 2016. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui: Kompetensi, Komitmen dan Motivasi kerja*, , [www.samudrabiru.co.id](http://www.samudrabiru.co.id) hlm. 62.
- Mulyasa, H, E. (2013). *Uji Kompetensi dan Penilaian kinerja guru*. Jakarta: Remaja Rosda Karya.
- Mulyasa. (2012). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya Offset.
- Mulyono, 2020, *Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SD di kecamatan gayamsari kota semarang*.
- Pananrangi, Andi Rasyid. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Makasar:Celebes Media Perkasa.
- Peraturan Menteri Pendidikan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. 2008. Jakarta: BSNP.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang *Standar Nasional Pendidikan*. 2006. Jakarta: BSNP.
- Permana, Nana Surya. (2017). *Jurnal Ilmiah Bidang Pendidikan*. "Peningkatan Mutu Tenaga Pendidik Dengan Kompetensi Dan Sertifikasi Guru". 11 (01) Juni 2017.
- Prasesti Puspita Dewi Kunadi, 2021, *Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kepala sekolah terhadap keefektifan kinerja sekolah dasar di kecamatan sleman*.
- Sagala, S. 2009. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsaputra, Uhar. 2011. *Pengembangan Kinerja Guru*.
- Sugiyono; 2005, *metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif R&D*, CV Alfabeta. Bandung
- Usman, Nasir dan Murniati. (2017). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Banten: AnImage.