JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 29 Juni 2026 | **Revised:** 31 Juli 2026 | **Accepted:** 10 Agustus 2026

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Swasta Berbasis Islam di Kota Denpasar

Asriningsih Asriningsih[1], Hasanah Hasanah[2], Maswanto Maswanto[3]
[1]Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, asri.bali3@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, hasanah@umj.ac.id
[3]Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, maswanto@umj.ac.id

Corresponding Author: asri.bali3@gmail.com[1]

Abstract: *This study aims to analyze the influence of principal leadership, teacher competence, work motivation, and work discipline on the performance of teachers at Islamic-based private junior high schools in Denpasar City. This study used a quantitative approach with a survey method. The study population was all teachers at Islamic-based private junior high schools in Denpasar City. Data were collected by distributing questionnaires to respondents selected using a sampling technique in accordance with research criteria. Data analysis was performed using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the assistance of SmartPLS software The results showed that principal leadership, teacher competence, work motivation, and work discipline each had a positive and significant influence on teacher performance. Furthermore, all four variables simultaneously also had a positive and significant influence on teacher performance. The R-Square value of 0.683 indicates that 68.3% of the variation in teacher performance can be explained by principal leadership, teacher competence, work motivation, and work discipline, while the remaining 31.7% was influenced by other variables outside the research model. Based on these results, it can be concluded that improving teacher performance is influenced by the effectiveness of the principal's leadership, high teacher competence, strong work motivation, and good work discipline. Therefore, integrated efforts are needed to improve leadership quality, develop teacher competence sustainably, strengthen work motivation, and enforce work discipline to support optimal teacher performance improvement and educational quality.*

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Competence, Work Motivation, Work Discipline, Teacher Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih menggunakan teknik sampling sesuai dengan kriteria penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan

perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, secara simultan keempat variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai R-Square sebesar 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja guru dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, tingginya kompetensi guru, kuatnya motivasi kerja, serta baiknya disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang terintegrasi untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan, mengembangkan kompetensi guru secara berkelanjutan, memperkuat motivasi kerja, dan menegakkan disiplin kerja guna mendukung peningkatan kinerja guru serta mutu pendidikan secara optimal.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai kebijakan, salah satunya melalui Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa, meningkatkan kesejahteraan umum, serta mewujudkan masyarakat yang adil dan beradab. Dalam mencapai tujuan tersebut, sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Suhardan dkk. (2013:289) mengemukakan bahwa sekolah merupakan *agent of change* yang bertugas membentuk peserta didik agar mampu menghadapi tantangan nasional maupun internasional. Oleh karena itu, keberhasilan sekolah ditentukan oleh berbagai komponen, terutama kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai visi organisasi. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab utama dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan guru sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Kurniawan (2022) menegaskan bahwa pendidikan merupakan faktor penting dalam pembangunan bangsa melalui pembentukan karakter dan kompetensi peserta didik.

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru. Wibowo (2022) menyatakan bahwa kepala sekolah yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada guru. Selain itu, kompetensi guru juga menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Suhendra (2022) menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, sedangkan Putri dan Santoso (2023) menyatakan bahwa guru yang kompeten mampu menciptakan pembelajaran yang efektif dan inovatif. Menurut Hasibuan (2005:94), kinerja guru merupakan hasil kerja yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu, yang tercermin melalui loyalitas, kedisiplinan, kreativitas, tanggung jawab, serta kemampuan menjadi teladan bagi peserta didik.

Meskipun memiliki peran strategis, kinerja guru pada SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar masih belum optimal. Hasil observasi menunjukkan bahwa dari aspek kepemimpinan (X1), kepala sekolah belum maksimal dalam memberikan arahan, supervisi, dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Dari aspek kompetensi (X2), sebagian guru belum mampu mengembangkan metode pembelajaran inovatif dan memanfaatkan teknologi secara optimal. Dari aspek motivasi kerja (X3), masih ditemukan rendahnya semangat kerja akibat minimnya penghargaan dan kesempatan pengembangan karier. Sementara itu, dari aspek

disiplin kerja (X4), masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu, kehadiran, dan penyelesaian administrasi pembelajaran.

Selama periode 2022/2023–2024/2025, kinerja guru menunjukkan perkembangan yang belum stabil. Sekitar 25% guru masih kurang disiplin dalam ketepatan waktu mengajar, 35–40% belum memanfaatkan teknologi pembelajaran secara inovatif, dan 30–42% mengalami keterlambatan penyelesaian administrasi pembelajaran. Meskipun pada tahun 2024/2025 terjadi peningkatan pada aspek kepemimpinan (72% menjadi 78%), kompetensi (68% menjadi 74%), motivasi kerja (65% menjadi 72%), dan disiplin kerja (70% menjadi 76%), berbagai kendala masih memerlukan perhatian agar kinerja guru dapat meningkat secara optimal.

Kurangnya pembinaan dan supervisi menyebabkan sebagian guru belum mampu menghasilkan bahan ajar maupun model pembelajaran yang inovatif. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut menjalankan perannya sebagai pemimpin sekaligus motivator untuk meningkatkan profesionalisme guru. Hal tersebut juga penting dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah swasta.

Data jumlah siswa pada lima SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar selama tahun pelajaran 2022/2023–2024/2025 menunjukkan kecenderungan berfluktuasi bahkan mengalami penurunan pada beberapa sekolah. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kualitas layanan pendidikan masih menghadapi tantangan, yang diduga berkaitan dengan kinerja guru. Di sisi lain, data absensi guru menunjukkan tren yang semakin baik, dengan persentase absensi menurun dari 16,46% pada tahun 2022/2023 menjadi 14,20% pada tahun 2024/2025. Meskipun demikian, rendahnya tingkat absensi belum tentu mencerminkan kinerja guru secara menyeluruh sehingga diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

SMP swasta berbasis Islam merupakan lembaga pendidikan yang mengintegrasikan kurikulum nasional dengan kurikulum keislaman untuk membentuk kompetensi akademik, karakter, dan spiritualitas peserta didik. Di Kota Denpasar yang mayoritas penduduknya non-Muslim, keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas guru sebagai teladan dalam bidang akademik maupun religius.

Reformasi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi langkah strategis dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik melalui pengembangan kompetensi, sistem penilaian kinerja, dan budaya kerja yang profesional. Mulyanto (2018:1279) menjelaskan bahwa disiplin merupakan kemampuan mengendalikan perilaku sesuai norma yang berlaku. Purnomo (2017:29) menegaskan bahwa penegakan disiplin diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, sedangkan Handayani (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kepatuhan guru terhadap aturan dan tanggung jawab. Rukhayati (2018:99) menambahkan bahwa disiplin harus didukung oleh penerapan aturan dan sanksi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. (5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar.

Hipotesis Penelitian

a. H_1 : Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
b. H_2 : Terdapat pengaruh kompetensi guru terhadap kinerja guru.

c. H_3 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.
d. H_4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru.
e. H_5 : Terdapat pengaruh simultan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

METODE

menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada guru pada lima SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar, yaitu SMP Harapan Mulia Denpasar, SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, SMP Muhammadiyah 2 Denpasar, SMP Tawakkal Denpasar, dan SMP Albanna Denpasar. Penelitian dilaksanakan pada periode Mei hingga September 2025. Variabel independen terdiri atas kepemimpinan kepala sekolah (X1), kompetensi guru (X2), motivasi kerja (X3), dan disiplin kerja (X4), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y).

Sumber data penelitian meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner serta data sekunder yang berasal dari buku, peraturan perundang-undangan, dan literatur yang relevan. Populasi penelitian berjumlah 145 guru, sedangkan jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh 95 responden. Pengumpulan data dilakukan secara *online* menggunakan *Google Forms*.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji kualitasnya melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan setiap indikator mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Data yang telah memenuhi persyaratan kemudian diolah dan disajikan secara deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden serta kondisi masing-masing variabel penelitian sebelum dilakukan analisis hubungan antarvariabel.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (*PLS-SEM*) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis meliputi evaluasi *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, serta *inner model* untuk menguji hubungan antarvariabel. Uji validitas dilakukan berdasarkan nilai signifikansi, sedangkan uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria nilai *t-statistics* > 1,96 dan *p-values* < 0,05. Selain itu, model dievaluasi menggunakan koefisien determinasi (R^2), *predictive relevance* (Q^2), dan *effect size* (f^2) untuk menilai kemampuan model dalam menjelaskan, memprediksi, serta mengukur besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja guru. Tahap akhir analisis dilakukan melalui reduksi data, penyajian data secara deskriptif dan inferensial, serta penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis yang dibandingkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah 95 guru yang mengajar pada lima SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar, yaitu SMP Harapan Mulia Denpasar, SMP Muhammadiyah 1 Denpasar, SMP Muhammadiyah 2 Denpasar, SMP Tawakkal Denpasar, dan SMP Albanna Denpasar. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form* kepada responden berdasarkan status kepegawaian, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Data yang dikumpulkan meliputi variabel kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja guru, serta jumlah siswa.

Berdasarkan status kepegawaian, responden terdiri atas 46 guru berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) atau 48,4% dan 49 guru berstatus Guru Tidak Tetap (GTT) atau 51,6%, sehingga komposisi keduanya relatif seimbang dengan jumlah GTT sedikit lebih banyak. Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh guru perempuan sebanyak 60 orang (63,16%), sedangkan guru laki-laki berjumlah 35 orang (36,84%).

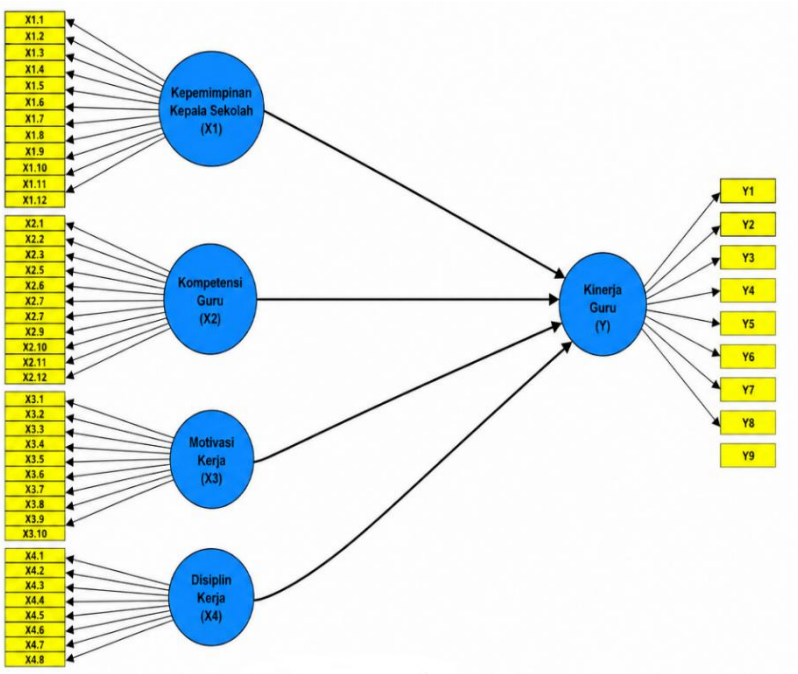
Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada rentang 25–35 tahun sebanyak 56 orang (58,95%), diikuti usia 36–45 tahun sebanyak 28 orang (29,47%), dan usia 46–55 tahun sebanyak 11 orang (11,58%). Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan Strata 1 (S1) sebanyak 71 orang (74,74%), sedangkan lulusan Strata 2 (S2) berjumlah 24 orang (25,26%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, responden didominasi oleh guru dengan masa kerja 1–5 tahun sebanyak 42 orang (44,21%), diikuti masa kerja 6–10 tahun sebanyak 33 orang (34,74%), dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 20 orang (21,05%).

Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi masing-masing variabel penelitian, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan nilai rata-rata jawaban responden. Interpretasi skor menggunakan skala lima kategori, yaitu 4,21–5,00 menunjukkan Sangat Setuju (SS), 3,41–4,20 Setuju (S), 2,61–3,40 Netral (N), 1,81–2,60 Tidak Setuju (TS), dan 1,00–1,80 Sangat Tidak Setuju (STS) sebagai dasar dalam menilai kecenderungan persepsi responden terhadap setiap variabel penelitian.

Pengujian Instrumen pada Kinerja

Pengembangan Model PLS-SEM

PLS-SEM digunakan untuk mengembangkan dan menguji teori dengan menganalisis hubungan antar variabel laten. Metode ini mampu menangani data yang tidak berdistribusi normal, ukuran sampel relatif kecil, serta struktur data yang kompleks sehingga fleksibel digunakan dalam berbagai penelitian.



Gambar 1. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Dalam tahap pengembangan penelitian model ini dilakukan tahapan percobaan untuk menentukan model terbaik sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Construct Reliability and Validity

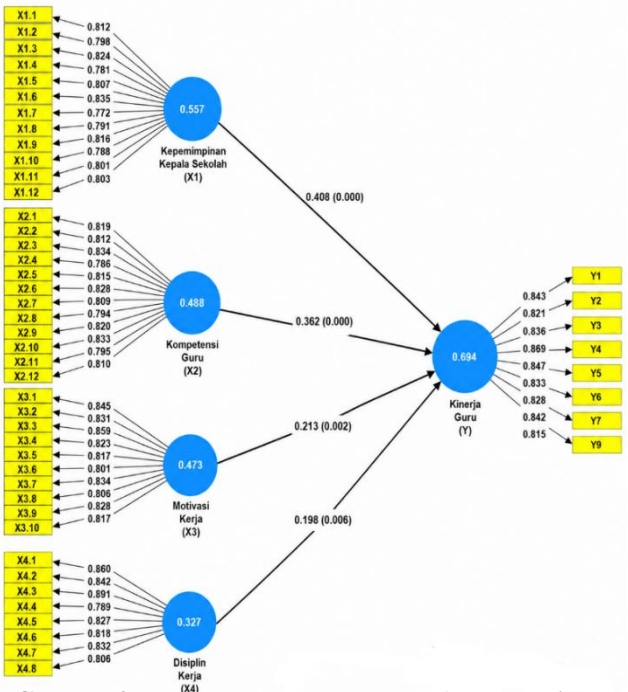
Matrix

	0.924	0.928	0.936	0.595
	0.926	0.930	0.938	0.602
	0.921	0.926	0.934	0.591

	0.930	0.936	0.941	0.614
	0.926	0.929	0.938	0.601

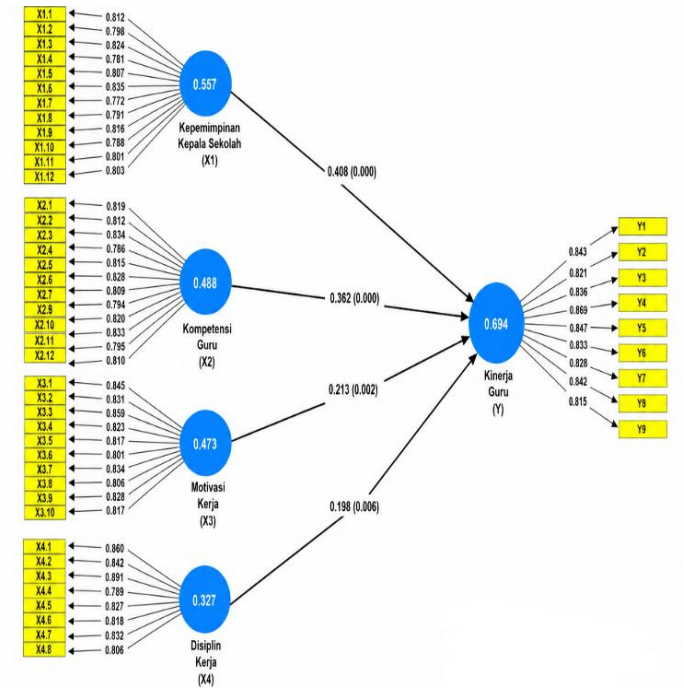
Sumber: Data diolah dengan Smart PLS4, 19 Mei 2026

Berdasarkan hasil uji *Construct Reliability and Validity* pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian telah memenuhi persyaratan pengujian reliabilitas dan validitas konstruk. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada masing-masing variabel yang lebih besar dari 0,70, serta nilai Average Variance Extracted (AVE) yang lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru dinyatakan reliabel dan valid sehingga layak digunakan dalam pengujian model struktural (*inner model*).



Gambar 2. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Uji *Outer Model*



Gambar 3. Model Hubungan Kausal Antar Variabel

Uji *Validitias Konvergen*

Validitas konvergen digunakan untuk menilai konsistensi indikator dalam mengukur konstruk laten yang sama. Menurut Hair et al. (2021), validitas konvergen terpenuhi apabila nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai *average variance extracted* (AVE) > 0,50. Nilai *loading factor* pada penelitian ini disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Convergent Validity (*Outer Loading*)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah X1	X1.1	0.812	Valid
	X1.2	0.798	Valid
	X1.3	0.824	Valid
	X1.4	0.781	Valid
	X1.5	0.807	Valid
	X1.6	0.835	Valid
	X1.7	0.772	Valid
	X1.8	0.791	Valid
	X1.9	0.816	Valid
	X1.10	0.788	Valid
	X1.11	0.801	Valid
	X1.12	0.803	Valid
Kompetensi Guru X2	X2.1	0.819	Valid
	X2.2	0.812	Valid
	X2.3	0.834	Valid
	X2.4	0.786	Valid
	X2.5	0.815	Valid
	X2.6	0.828	Valid
	X2.7	0.809	Valid
	X2.8	0.794	Valid
	X2.9	0.820	Valid
	X2.10	0.833	Valid
	X2.11	0.795	Valid
	X212	0.810	Valid
Motivasi Kerja X3	X3.1	0. 845	Valid
	X3.2	0. 831	Valid
	X3.3	0. 859	Valid
	X3.4	0. 823	Valid
	X3.5	0. 817	Valid
	X3.6	0. 801	Valid
	X3.7	0. 834	Valid
	X3.8	0. 806	Valid
	X3.9	0. 828	Valid
	X3.10	0.817	Valid
Disiplin Kerja X4	X4.1	0.860	Valid
	X4.2	0.842	Valid
	X4.3	0.891	Valid
	X4.4	0.789	Valid
	X4.5	0.827	Valid
	X4.6	0.818	Valid

	X4.7	0.832	Valid
	X4.8	0.806	Valid
Kinerja Guru Y	Y1	0.843	Valid
	Y2	0.821	Valid
	Y3	0.836	Valid
	Y4	0.869	Valid
	Y5	0.847	Valid
	Y6	0.833	Valid
	Y7	0.828	Valid
	Y8	0.842	Valid
	Y9	0.815	Valid

Sumber: data primer (diolah 2026)

Berdasarkan Tabel 2, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, dengan nilai tertinggi sebesar 0,891 pada indikator X4.3 dan terendah sebesar 0,772 pada indikator X1.7. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria *convergent validity* sehingga dinyatakan valid dan layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas (*Composite Realibility* dan *Cronbach Alpha*)

Hasil analisis dari pengujian *composite reliability* maupun *Cronbach alpha's* adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji reliabilitas dan nilai AVE

Matrix	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.924	0.928	0.936	0.595
Kompetensi Guru	0.926	0.930	0.938	0.602
Motivasi Kerja	0.921	0.926	0.934	0.591
Disiplin Kerja	0.930	0.936	0.941	0.614
Kinerja Guru	0.926	0.929	0.938	0.601

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, 2026

Uji *Construct Validity* (AVE)

Uji *construct validity* dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), di mana konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE > 0,50. Berdasarkan Tabel 4.9, seluruh variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (0,595), Kompetensi Guru (0,602), Motivasi Kerja (0,591), Disiplin Kerja (0,614), dan Kinerja Guru (0,601), sehingga seluruh konstruk dinyatakan memenuhi *construct validity*.

Uji *Discriminant Validity*

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konstruk berbeda dengan konstruk lainnya dalam model penelitian. Pengujian dilakukan melalui nilai *cross loading* dan perbandingan nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *loading* tertinggi pada konstruknya masing-masing, serta nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian, seluruh konstruk dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity*.

Tabel 4.Hasil nilai *Cross Loading*

Matrix	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	Kompetensi Guru (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Disiplin Kerja (X4)	Kinerja Guru (Y)
X1.1	0,812	0,542	0,486	0,451	0,628
X1.2	0,798	0,527	0,471	0,438	0,611
X1.3	0,824	0,553	0,493	0,456	0,635
X1.4	0,781	0,519	0,468	0,429	0,602
X1.5	0,807	0,546	0,485	0,447	0,624
X1.6	0,835	0,562	0,497	0,461	0,641
X1.7	0,772	0,514	0,455	0,425	0,598
X1.8	0,791	0,523	0,469	0,437	0,607
X1.9	0,816	0,548	0,486	0,449	0,630
X1.10	0,788	0,521	0,466	0,434	0,604
X1.11	0,801	0,537	0,478	0,441	0,618
X1.12	0,803	0,541	0,481	0,444	0,620
X2.1	0,558	0,819	0,502	0,463	0,651
X2.2	0,551	0,812	0,496	0,458	0,645
X2.3	0,567	0,834	0,509	0,471	0,662
X2.4	0,542	0,786	0,487	0,449	0,631
X2.5	0,560	0,815	0,501	0,462	0,649
X2.6	0,569	0,828	0,512	0,474	0,659
X2.7	0,555	0,809	0,498	0,460	0,646
X2.8	0,548	0,794	0,489	0,452	0,636
X2.9	0,563	0,820	0,505	0,466	0,653
X2.10	0,571	0,833	0,514	0,475	0,664
X2.11	0,550	0,795	0,491	0,454	0,638
X2.12	0,559	0,810	0,500	0,461	0,647
X3.1	0,486	0,503	0,845	0,418	0,604
X3.2	0,472	0,494	0,831	0,406	0,592
X3.3	0,491	0,511	0,859	0,425	0,617
X3.4	0,478	0,500	0,823	0,412	0,598
X3.5	0,474	0,496	0,817	0,409	0,595
X3.6	0,465	0,487	0,801	0,398	0,583
X3.7	0,483	0,507	0,834	0,420	0,607
X3.8	0,470	0,492	0,806	0,404	0,589
X3.9	0,479	0,501	0,828	0,414	0,600
X3.10	0,476	0,498	0,817	0,410	0,596
X4.1	0,448	0,462	0,419	0,860	0,589
X4.2	0,437	0,451	0,408	0,842	0,576
X4.3	0,462	0,475	0,431	0,891	0,612
X4.4	0,432	0,447	0,401	0,789	0,563
X4.5	0,451	0,465	0,422	0,827	0,584
X4.6	0,445	0,459	0,416	0,818	0,579
X4.7	0,453	0,468	0,425	0,832	0,587
X4.8	0,441	0,456	0,413	0,806	0,571
Y1	0,618	0,639	0,594	0,573	0,836
Y2	0,639	0,663	0,615	0,591	0,869
Y3	0,627	0,651	0,603	0,581	0,847

Y4	0,615	0,636	0,592	0,570	0,833
Y5	0,610	0,632	0,587	0,565	0,828
Y6	0,624	0,646	0,598	0,578	0,842
Y7	0,602	0,625	0,580	0,559	0,815
Y8	0,486	0,503	0,845	0,418	0,604
Y9	0,472	0,494	0,831	0,406	0,592

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh indikator memiliki nilai *cross loading* tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Guru telah memenuhi kriteria *discriminant validity*, sehingga *outer model* dinyatakan valid dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Nilai Akar AVE dan Korelasi Antar konstruk

Matrix	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kompetensi Guru	Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	**0.842**	0.528	0.497	0.463	0.581
Kompetensi Guru	0.528	**0.846**	0.514	0.478	0.603
Motivasi Kerja	0.497	0.514	**0.838**	0.451	0.572
Disiplin Kerja	0.463	0.478	0.451	**0.839**	0.549
Kinerja Guru	0.581	0.603	0.572	**0.549**	**0.839**

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Hasil uji *discriminant validity* menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai korelasi yang lebih tinggi pada konstruknya dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga mampu menjelaskan variabel laten yang diukur dengan baik. Selain itu, nilai *root AVE* seluruh variabel, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (0,842), Kompetensi Guru (0,846), Motivasi Kerja (0,838), Disiplin Kerja (0,839), dan Kinerja Guru (0,839), lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk. Dengan demikian, seluruh variabel memenuhi *discriminant validity*, sehingga *outer model* dinyatakan valid, reliabel, dan layak dilanjutkan ke pengujian *inner model* menggunakan SEM-PLS.

Uji Inner Model

Uji R-square

Tabel 6. Hasil Nilai *R-square*

R-square		
Overview		
	R-square	R-square adjusted
Kinerja Guru	0.684	0.671

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R-Square Kinerja Guru sebesar 0,684 dan nilai R-Square Adjusted sebesar 0,671. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan variabel Kinerja Guru sebesar 68,4%, sedangkan sisanya sebesar 31,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai R-Square sebesar 0,684 menunjukkan bahwa model penelitian termasuk dalam kategori kuat (substantial).

Predictive Relevance (Q^2)

Setelah evaluasi koefisien determinasi (*R-Square*), dilakukan pengujian *Predictive Relevance* (Q^2) untuk menilai kemampuan prediksi model terhadap variabel endogen. Model dinyatakan memiliki kemampuan prediksi yang baik apabila nilai $Q^2 > 0$. Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai *R-Square* hasil analisis SmartPLS, di mana semakin besar nilai Q^2 menunjukkan semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel penelitian. Hasil perhitungan *Predictive Relevance* (Q^2) disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Predictive Relevance (Q^2)

Variabel Endogen	R-square	Q^2
Kinerja Guru	0.684	0.684

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Predictive Relevance* (Q^2) Kinerja Guru sebesar 0,684 (> 0), yang menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja mampu memprediksi Kinerja Guru dengan baik, sehingga model layak digunakan untuk pengujian hipotesis dan analisis lebih lanjut.

Effect Size (f^2)

Tabel 8. Interpretasi Effect Size (f^2)

Hubungan Antar Variabel	**f^2**	**Kategori**
Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kinerja Guru	0.126	Kecil
Kompetensi Guru → Kinerja Guru	0.184	Sedang
Motivasi Kerja → Kinerja Guru	0.091	Kecil
Disiplin Kerja → Kinerja Guru	0.074	Kecil

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 8, nilai *effect size* (f^2) menunjukkan bahwa Kompetensi Guru memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Guru dengan nilai 0,184 (kategori sedang). Sementara itu, Kepemimpinan Kepala Sekolah (0,126), Motivasi Kerja (0,091), dan Disiplin Kerja (0,074) memiliki pengaruh dalam kategori kecil. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi Guru merupakan variabel yang memberikan kontribusi paling besar terhadap peningkatan Kinerja Guru**.**

Pengujian Hipotesis

Apakah variabel independen memiliki dampak yang signifikan pada hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen akan diperiksa pada langkah uji hipotesis ini. Koefisien jalur, yang memperlihatkan koefisien parameter serta nilai statistik t signifikan, digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Signifikansi parameter yang dilakukan estimasi bisa memberi gambaran rinci perihal korelasi antar variabel penelitian. Titik potong kurang dari 0,05 digunakan untuk menentukan apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Output estimasi pengujian model struktural ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Pengujian Hipotesis Berdasarkan *Path Coefficient* dan Bootstrapping

Tabel 9. Uji Hipotesis berdasarkan *Path Coefficient*

Mean, STDEV, T values, p values				
	Original	Sample	Standard	T statistics

	sample (O)	mean (M)	deviation (STDEV)	(|O/STDEV|)	P values
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	0.286	0.291	0.072	3.972	0.000
Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	0.318	0.322	0.069	4.609	0.000
Motivasi Kerja Kinerja Guru	0.241	0.245	0.064	3.766	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0.209	0.231	0.061	3.721	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai *P-Values* 0,000 (< 0,05), sehingga seluruh hipotesis diterima. Kompetensi Guru memiliki pengaruh terbesar terhadap Kinerja Guru dengan koefisien jalur sebesar 0,318, diikuti Kepemimpinan Kepala Sekolah (0,286), Motivasi Kerja (0,241), dan Disiplin Kerja (0,209). Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru, dengan Kompetensi Guru sebagai variabel yang memberikan pengaruh paling dominan.

Interpretasi Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan Tabel 9, seluruh variabel independen memiliki nilai *P-Values* < 0,05, yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Swasta Berbasis Islam di Kota Denpasar. Persamaan struktural juga menunjukkan bahwa Kompetensi Guru merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja Guru dengan koefisien jalur sebesar 0,318. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tabel 10. Pengaruh Langsung melalui hasil *Path coefficients*

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values
Kepemimpinan Kepala Sekolah -> Kinerja Guru	0.286	0.291	0.072	3.972	0.000
Kompetensi Guru -> Kinerja Guru	0.318	0.322	0.069	4.609	0.000
Motivasi Kerja Kinerja Guru	0.241	0.245	0.064	3.766	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Guru	0. 227	0.231	0.061	3.721	0.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS 4.0, 2026

Berdasarkan Tabel 10, seluruh nilai *path coefficients* bernilai positif, yang menunjukkan hubungan searah antara variabel independen dan Kinerja Guru. Hasil *bootstrapping* menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (β = 0,286; *t-statistics* = 3,972; *p-values* = 0,000), Kompetensi Guru (β = 0,318; *t-statistics* = 4,609; *p-values* = 0,000), Motivasi Kerja (β = 0,241; *t-statistics* = 3,766; *p-values* = 0,000), dan Disiplin Kerja (β = 0,227; *t-statistics* = 3,721; *p-values* = 0,000) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, sehingga seluruh hipotesis diterima. Di antara keempat variabel tersebut, Kompetensi

Guru memiliki pengaruh paling dominan dengan koefisien jalur sebesar 0,318, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru pada SMP Swasta Berbasis Islam di Kota Denpasar.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMP Swasta Berbasis Islam di Kota Denpasar, dengan nilai *original sample* sebesar 0,286, *t-statistics* sebesar 3,972, dan *p-values* sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dalam memberikan arahan, motivasi, pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka semakin tinggi pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kenneth Leithwood yang menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran dan peningkatan profesionalisme guru melalui terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberikan arahan yang jelas, dan membangun komunikasi yang baik dapat meningkatkan disiplin serta tanggung jawab guru. Pada SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai pembina nilai dan budaya kerja Islami, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Pengaruh Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,318, *t-statistics* sebesar 4,609, dan *p-values* sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis kedua diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi guru, semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran. Kompetensi guru mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugas secara efektif dan profesional.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menegaskan bahwa guru wajib memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagai dasar pelaksanaan tugas profesinya. Temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi guru merupakan faktor utama yang memengaruhi kualitas pembelajaran dan kinerja guru. Dalam konteks SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar, kompetensi guru tidak hanya mencakup kemampuan akademik, tetapi juga kemampuan menjadi teladan dalam sikap dan perilaku, sehingga pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan perlu terus dilakukan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,241, *t-statistics* sebesar 3,766, dan *p-values* sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis ketiga diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja menjadi dorongan internal yang meningkatkan semangat, kreativitas, tanggung jawab, dan komitmen guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Abraham Maslow yang menyatakan bahwa individu akan bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial,

penghargaan, dan aktualisasi diri terpenuhi. Temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja guru. Pada SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh penghargaan dan kesempatan pengembangan diri, tetapi juga oleh nilai pengabdian, tanggung jawab moral, dan semangat dakwah pendidikan yang memperkuat komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan nilai *original sample* sebesar 0,227, *t-statistics* sebesar 3,721, dan *p-values* sebesar 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis keempat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru, semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan proses pembelajaran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Temuan ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Dalam konteks SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar, disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab moral dan keteladanan guru bagi peserta didik, sehingga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan hasil sinergi antara kepemimpinan yang efektif, kompetensi profesional, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru perlu dilakukan melalui penguatan keempat aspek tersebut secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan analisis hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar. Kepemimpinan kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, pembinaan, motivasi, pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif mendorong guru bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kompetensi guru juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang dimiliki guru, semakin baik kemampuan mereka dalam mengelola proses pembelajaran, menyusun perangkat pembelajaran, serta melaksanakan evaluasi secara efektif sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, disiplin, serta berupaya meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya.

Disiplin kerja turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki disiplin tinggi akan mematuhi peraturan sekolah, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta menjaga profesionalisme sehingga proses pembelajaran berlangsung lebih efektif dan efisien. Secara simultan, kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Di antara keempat variabel tersebut, kompetensi guru

merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga peningkatan kemampuan dan keterampilan guru menjadi aspek utama dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran serta pencapaian tujuan pendidikan pada SMP swasta berbasis Islam di Kota Denpasar.

REFERENSI

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

Handayani, N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 9*(2), 112–121.

Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kurniawan, D. (2022). *Manajemen Pendidikan dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: Pilar Nusantara.

Leithwood, K., & Sun, J. (2021). *School Leadership for Student Achievement*. London: Routledge.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review, 50*(4), 370–396.

Mulyanto. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Purnomo. (2017). *(Lengkapi sesuai identitas sumber asli yang digunakan).*

Putri, R., & Santoso, H. (2023). *Kompetensi Guru dan Kinerja Pendidikan*. Jakarta: Gema Ilmu.

Republik Indonesia. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rukhayati, S. (2018). *Manajemen Disiplin Kerja Pegawai*. Bandung: Refika Aditama.

Suhardan, D. (2013). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Suhendra, A. (2022). *Kompetensi Guru Profesional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo, H. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, 7*(3), 213–225.