

PENGARUH KEPEMIMPINAN VISIONER KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMAN 6 MUARO JAMBI

Jazilatul Atiyyah
Universitas Jambi
jazilatiyah@gmail.com

Mulyadi
Universitas Jambi
mulyadiahmad@unja.ac.id

Linardo Pratama
Universitas Jambi
linardoprata@unja.ac.id

Abstract: This study aims to determine the effect of the school principal's visionary leadership and work motivation on teacher's job satisfaction, as well as to examine the effect of the school principal's visionary leadership on work motivation at SMAN 6 Muaro Jambi. The research employs a quantitative approach with data analysis techniques Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS 3.0 software. This study is a survey research. The population consists of 40 teachers at SMAN 6 Muaro Jambi, and the sample includes the entire population of 40 teachers. The study results indicate that: (1) There is a positive but not significant effect of the school principal's visionary leadership on teacher's job satisfaction, with p -value > 0.05 , specifically 0.513, a T-statistic value of 0.564, and a path

coefficient of 0.155. (2) There is a positive and significant effect of work motivation on teacher's job satisfaction, with p -value < 0.05 , specifically 0.000, a T-statistic value of 7.523, and path coefficient of 0.777. (3) There is a positive and significant effect of the school principal's visionary leadership on work motivation, with p -value < 0.05 , specifically 0.002, a T-statistic value of 3.121, and a path coefficient of 0.631.

Keywords: School Principal's Visionary Leadership, Work Motivation, Teacher's Job Satisfaction

Pendahuluan

Saat ini, pendidikan adalah sebuah kebutuhan esensial bagi setiap individu, di mana kesadaran terhadap pentingnya pendidikan menjadi suatu keharusan demi menjamin keberlangsungan hidup¹. Pendidikan merupakan sebuah upaya yang diselenggarakan secara sadar dan terencana untuk mengembangkan kemampuan peserta didik serta membentuk akhlak mulia agar menjadi individu yang bertakwa. Pendidikan berlangsung di dalam sebuah lembaga pendidikan, yang pada dasarnya memiliki karakteristik yang kompleks serta sebuah ciri khas yang unik. Lembaga pendidikan bisa dikatakan kompleks karena lembaga pendidikan adalah sebuah organisasi yang saling terkait dalam mewujudkan komitmen terhadap pendidikan. Sedangkan, lembaga pendidikan bisa dianggap unik karena memiliki karakter yang khas yang tidak bisa ditemukan pada lembaga lainnya².

Dalam sistem pendidikan di sekolah, guru memainkan peran yang sangat penting dan sentral. Guru berperan sebagai tokoh utama dan penentu pada pelaksanaan pendidikan. Peran dan kewajiban guru dalam proses pendidikan adalah untuk merealisasikan tujuan dan arah pendidikan nasional. Guru, sebagai instruktur atau pendidik, adalah salah satu elemen kunci yang menentukan keberhasilan dari segala usaha pendidikan. Itulah mengapa setiap perubahan dalam sistem pendidikan,

¹ Chusnul Muali and Lana Mazida, "Relevansi Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Sebuah Analisis Lingkungan Boarding School," *MurObbĀ: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 211–23.

² Eka Diana, Hiflatus Sunnah, and Sri Wahyuni Khoiriyah, "Analisis Efektivitas Kepemimpinan Virtual Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas," *MurObbĀ: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 237–56.

terutama terkait kurikulum dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, selalu bergantung pada peran guru³.

Sebagai pendidik harapan bangsa, guru juga bisa merasa puas atau tidak puas dalam pekerjaannya, seperti halnya di organisasi lain, termasuk sekolah. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang baik dan terasa menyenangkan yang muncul karena proses penilaian ataupun sebuah pengalaman seseorang mengenai pekerjaannya⁴. Kepuasan kerja guru merupakan fokus utama dalam sebuah organisasi karena dapat mempengaruhi produktivitas lembaga, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan ini sangat krusial untuk mutu pendidikan, dan berbagai faktor dapat mempengaruhinya. Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu, elemen seperti kondisi lingkungan kerja, jenis pekerjaan termasuk kebebasan dan kejelasan tugas, motivasi, peluang promosi, dan imbalan juga berperan penting dalam menentukan kepuasan kerja guru⁵.

Dalam dunia pendidikan yang terus berubah dan menghadapi berbagai tantangan, kepemimpinan yang visioner sangat penting agar sekolah tidak hanya bertahan tetapi juga maju sesuai perkembangan zaman. Kepala sekolah yang inspiratif, memiliki visi yang jelas, dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dapat memotivasi guru dan staf, sehingga meningkatkan kualitas pendidikan⁶. Kepemimpinan yang memiliki visi jauh ke depan adalah jenis kepemimpinan yang sangat diperlukan di sekolah untuk mencapai sasaran jangka panjang dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Selain itu, kepemimpinan visioner kepala sekolah juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. Jika kepala sekolah bisa untuk menetapkan visi dan arah yang jelas selain meningkatnya kepuasan kerja, guru akan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan penuh semangat.

³ Ratnawati Susanto, "Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik," *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, no. 1 (2020): 233–48.

⁴ Arief Noviarakhman Zagladi, "Analysis Of Factors Determining The Level Of Job Satisfaction Of Private College Lecturers In Banjarmasin" 11, no. 2 (2022): 173–84, <https://doi.org/10.24239/pgd.Vol11.Iss2.237>.

⁵ Nurullita Aprillianti and Umar Mansur, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur," *SENMLABIS: Conference Series* 1, no. 1 (2022): 72–87.

⁶ Enceria Damanik and Mulia Sari Dewi, "Kepemimpinan Transformasional Untuk Kepala Sekolah Indonesia: Konsep Dan Pengukurannya," *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 24, no. 2 (2024): 264–73, <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2278>.

Selain kepemimpinan visioner, motivasi kerja juga menjadi faktor lain yang bisa memberikan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Motivasi disini merupakan dorongan internal yang berada pada diri individu akibat adanya sasaran tertentu yang ingin dicapai. Selain mendorong guru untuk bekerja dengan keras, motivasi ini juga membantu guru untuk menyelaraskan antara urusan pribadi dan organisasi mereka yang mana nantinya akan menimbulkan energi yang positif dalam mewujudkan hasil yang maksimal⁷. Pandangan guru terhadap kondisi kerja mereka merupakan faktor yang membuat munculnya motivasi. Munculnya motivasi ini bisa berasal dari faktor internal maupun eksternal individu dalam memperoleh tujuan tertentu. Guru yang mempunyai motivasi tinggi pasti akan antusiasme dan bersinergi dalam menjalankan tanggung jawabnya⁸.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh kepemimpinan visioner dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian mengenai kepemimpinan visioner menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana yang terbukti dalam penelitian Sinay (2017) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan visioner memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja⁹. Selain itu, Penelitian Poernomo (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja¹⁰. Di samping itu, ada juga penelitian yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan visioner terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Jabir *et al.* (2021) menyebutkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja¹¹.

⁷ Asni Zufah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu," *Edum Journal* 6, no. 1 (2023): 55–79, <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>.

⁸ Mayasari Yanti Ginting et al., "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru," *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2023): 91–108, <https://doi.org/10.30598/manis.6.2.91-108>.

⁹ Shanty Natasya Sinay and Tangerang Selatan, "Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Continuing Professional Development Dan Kepuasan Kerja Guru Smp," no. 1 (2017).

¹⁰ Hari Poernomo, "Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja" 15, no. 1 (2021): 66–70.

¹¹ Mokhammad Jabir, Aunurrahman, and Syukri, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smpn Simpang Hilir Kayong Utara," *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 10, no. 12 (2021): 1–7.

Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di SMAN 6 Muaro Jambi, ditemukan bahwa ada beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru. Pertama pendistribusian tugas di sekolah belum dilakukan secara adil. Beberapa guru merasa jika beban kerja yang mereka emban itu tidak proporsional dengan kompetensi yang mereka miliki. Kedua, minimnya keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Keputusan sering kali diambil tanpa melibatkan guru, menciptakan rasa diabaikan dan mengurangi rasa memiliki terhadap kebijakan yang diterapkan. Ketiga, kurangnya kolaborasi antar guru saat merencanakan pengajaran. Beberapa guru cenderung melakukan pekerjaan secara individual, yang bisa saja mengurangi efektivitas tim dan menghambat proses pembelajaran. Keempat, interaksi yang terjadi antar para guru cenderung terbatas pada kelompok kecil yang bisa membatasi komunikasi dan kolaborasi. Kelima, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja. Dukungan sosial di tempat kerja sangat penting karena bisa menciptakan rasa kebersamaan dan saling percaya di antara guru.

Berdasarkan hasil observasi awal ini, penelitian ini dilakukan dengan tujuan: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi, 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi, dan 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap motivasi kerja di SMAN 6 Muaro Jambi.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei. Jenis penelitian survei dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan angket (kuesioner). Indikator dari setiap variabel akan dikembangkan menjadi pernyataan yang akan dituangkan ke dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini fokus pada dua variabel independen yaitu kepemimpinan visioner kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kepuasan kerja guru (Y).

Penelitian ini dilaksanakan di SMAN 6 Muaro Jambi yang beralamat di Desa Mudung Darat Kecamatan Maro Sebo Kabupaten Muaro Jambi. Penyebaran instrumen (angket) penelitian ini dilakukan pada 05 Desember 2024 s/d 06 Januari 2025. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN 6 Muaro Jambi. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 40 guru. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah memakai cara *Partial Least Squares Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan aplikasi *software* SmartPLS 3.0. Pada

PLS-SEM, evaluasi model dilakukan dalam dua tahapan yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*)¹².

Hasil dan Pembahasan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Tahap pertama dalam metode PLS-SEM ini adalah evaluasi model pengukuran (*outer model*), yang memberikan penekanan untuk melakukan uji validitas dan uji reliabilitas konstruk. Adapun proses pengujian yang dilakukan dalam evaluasi model pengukuran (*outer model*) antara lain:

a. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen ini diuji dengan menggunakan nilai *outer loading* dari setiap indikator dan nilai *average variance extracted (AVE)*. Indikator yang memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 akan menunjukkan validitas konvergen yang baik. Namun, indikator dengan *outer loading* antara 0.50 dan 0.60 tetap dapat dikatakan valid. Sedangkan, kriteria nilai AVE yang diterima dalam penelitian ini adalah ≥ 0.5 ¹³.

Table 1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Variabel	Item	Pernyataan	Outer Loading	AVE
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)	X1.1	Kepala sekolah mengarahkan dengan jelas pada saat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi sekolah.	0.842	0.628
	X1.2	Kepala sekolah menentukan tujuan yang jelas demi kemajuan sekolah dan menjamin bahwa semua guru paham tentang arah tujuan yang ditentukan.	0.750	
	X1.3	Kepala sekolah mengkomunikasikan visi dan misi sekolah dengan baik, sehingga semua guru paham dan bisa ikut berkontribusi dalam mencapai tujuan.	0.875	
	X1.4	Kepala sekolah bertugas sebagai agen perubahan dalam menyusun arah sekolah untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan	0.700	
	X1.5	Kepala sekolah menggerakkan kemajuan dan perbaikan agar	0.727	

¹² Joseph Franklin Hair et al., *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R* (Springer, 2021), <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.

¹³ Hair et al.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

		kualitas sekolah meningkat sesuai dengan visi dan misi yang diinginkan.		
	X1.6	Kepala sekolah memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru untuk mendukung perubahan yang diperlukan dalam mencapai tujuan sekolah.	0.737	
	X1.7	Kepala sekolah memiliki peran sebagai juru bicara untuk menyampaikan kebijakan dan informasi penting kepada guru dan staf sekolah.	0.796	
	X1.8	Kepala sekolah merupakan perwakilan sekolah dalam berkomunikasi dengan pihak eksternal.	0.831	
	X1.9	Kepala sekolah memberikan informasi mengenai perkembangan dan pencapaian sekolah kepada stakeholder dan masyarakat terkait.	0.881	
	X1.10	Kepala sekolah memiliki peran sebagai mentor yang membimbing guru untuk meningkatkan motivasi kerja.	0.845	
	X1.11	Kepala sekolah mengadakan fasilitas dan pelatihan bagi guru, yang memiliki kontribusi terhadap kepuasan kerja.	0.736	
	X1.12	Kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk mendukung pengembangan profesionalnya.	0.761	
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	Saya selalu melakukan usaha agar terpenuhinya kebutuhan dasar hidup saya serta kebutuhan terkait pekerjaan.	0.812	0.618
	X2.2	Saya melakukan pekerjaan dengan harapan memperoleh intensif atau penghargaan tambahan yang bisa memenuhi kebutuhan material dan finansial saya.	0.667	
	X2.3	Saya merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja saya yang mendukung dalam pemenuhan kebutuhan dasar.	0.731	
	X2.4	Saya mendapatkan umpan balik yang konstruktif dan teratur dari	0.745	

		kepala sekolah dan rekan kerja saya terkait hasil kerja.		
	X2.5	Saya mempunyai kesempatan untuk melakukan interaksi dan diskusi secara terbuka dengan rekan kerja dan kepala sekolah.	0.866	
	X2.6	Saya merasa bahwa rekan kerja dan kepala sekolah menghargai dan memperhatikan saya di lingkungan kerja.	0.829	
	X2.7	Saya mempunyai tanggung jawab yang jelas dalam pelaksanaan tugas yang dapat mendukung berkembangnya kemampuan dan pengetahuan saya.	0.781	
	X2.8	Saya mempunyai tujuan profesional yang jelas dan menantang yang mendorong saya untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kompetensi.	0.790	
	X2.9	Saya melakukan usaha agar memperoleh prestasi terbaik dan terus memperbaiki diri, dengan harapan bisa mengungguli standar kinerja dan mendapatkan hasil yang terbaik.	0.832	
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Y.1	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sudah sesuai dengan keterampilan dan keahlian saya.	0.726	0.595
	Y.2	Saya merasa jika tanggung jawab yang diberikan sudah sesuai dengan keterampilan dan memungkinkan saya untuk memanfaatkan keahlian yang dimiliki.	0.752	
	Y.3	Saya merasa pekerjaan saya memberikan tantangan yang memotivasi dan memungkinkan saya untuk berkembang secara profesional.	0.753	
	Y.4	Saya merasa jika gaji yang diterima sudah sesuai dengan aturan kepegawaian yang berlaku dan bisa memenuhi kebutuhan hidup saya.	0.703	
	Y.5	Saya merasa puas dengan penghasilan yang saya terima, karena sudah sesuai dengan standar gaji yang ditetapkan.	0.821	
	Y.6	Saya merasa gaji yang diterima	0.810	

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah

		sudah mencerminkan kontribusi dan usaha yang telah saya berikan dalam pekerjaan.		
	Y.7	Saya merasa kesempatan untuk promosi dan kenaikan pangkat yang diberikan sudah adil berdasarkan kinerja dan kontribusi saya di sekolah.	0.784	
	Y.8	Saya merasa memiliki jalur yang jelas dan terstruktur untuk mengembangkan karier di sekolah.	0.765	
	Y.9	Saya merasa bahwa pengembangan profesional yang ditawarkan oleh sekolah mendukung kemajuan karier saya	0.781	
	Y.10	Saya merasa bahwa kepala sekolah memberikan bimbingan dan dukungan yang memadai dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.	0.723	
	Y.11	Saya merasa komunikasi antara saya dan kepala sekolah mengenai evaluasi kinerja dan perkembangan profesional sudah baik dan teratur.	0.800	
	Y.12	Saya merasa bahwa kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif dan membantu dalam meningkatkan kinerja saya.	0.750	
	Y.13	Saya merasa komunikasi yang saya dan rekan saya lakukan di sekolah sudah berjalan baik dan memberikan dukungan untuk melakukan kerjasama dengan efektif.	0.845	
	Y.14	Saya merasa hubungan kerja yang terjadi antara saya dan rekan kerja di sekolah sudah harmonis dan saling memberikan dukungan untuk mencapai tujuan bersama.	0.767	
	Y.15	Saya merasa bahwa rekan kerja saya selalu siap membantu dan berbagi pengetahuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi.	0.776	

(Sumber: *Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0*)

Berdasarkan tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai *outer loading* tertinggi adalah 0.881 (item X1.9) dan nilai *outer loading* terendah adalah 0.667 (item X2.2). Kemudian, setiap masing-masing

variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai AVE yang lebih tinggi dari 0.5, sehingga bisa disimpulkan jika setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai validitas konvergen yang baik.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

1. *Cross Loadings*

Nilai *cross loadings* indikator dari suatu variabel harus memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lainnya. Berikut ini merupakan hasil uji *cross loadings* dari setiap indikator variabel penelitian:

Table 2. Cross Loadings

Variabel	Item	KVKS (X1)	KKG (Y)	MK (X2)
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)	X1.1	0.842	0.555	0.691
	X1.2	0.750	0.400	0.511
	X1.3	0.875	0.580	0.714
	X1.4	0.700	0.321	0.491
	X1.5	0.727	0.393	0.562
	X1.6	0.737	0.541	0.614
	X1.7	0.796	0.621	0.619
	X1.8	0.831	0.622	0.653
	X1.9	0.881	0.593	0.685
	X1.10	0.845	0.472	0.596
	X1.11	0.736	0.564	0.662
	X1.12	0.761	0.367	0.503
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.645	0.554	0.812
	X2.2	0.527	0.479	0.667
	X2.3	0.587	0.544	0.731
	X2.4	0.562	0.462	0.745
	X2.5	0.662	0.709	0.866
	X2.6	0.620	0.715	0.829
	X2.7	0.585	0.593	0.781
	X2.8	0.651	0.680	0.790
	X2.9	0.645	0.704	0.832
Kepuasan Kerja Guru (Y)	Y.1	0.382	0.726	0.414
	Y.2	0.511	0.752	0.538
	Y.3	0.525	0.753	0.505
	Y.4	0.463	0.703	0.523
	Y.5	0.404	0.821	0.589
	Y.6	0.409	0.810	0.608
	Y.7	0.442	0.784	0.608
	Y.8	0.519	0.765	0.730

	Y.9	0.532	0.781	0.804
	Y.10	0.401	0.723	0.598
	Y.11	0.537	0.800	0.562
	Y.12	0.616	0.750	0.495
	Y.13	0.579	0.845	0.600
	Y.14	0.559	0.767	0.646
	Y.15	0.597	0.776	0.609

(Sumber: Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0)

Nilai *cross loadings* masing-masing indikator dengan variabelnya bisa dilihat dalam kotak berwarna abu-abu. Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa item pernyataan Y.9 memiliki nilai *cross loadings* variabelnya sendiri lebih rendah dibandingkan dengan variabel lainnya. Untuk itu, item pernyataan Y.9 akan dihapus untuk mempertahankan integritas model. Berikut ini merupakan hasil uji *cross loadings* dari setiap indikator variabel penelitian setelah item pernyataan Y.9 dihapus:

Table 3. Cross Loadings Setelah Eliminasi

Variabel	Item	KVKS (X1)	KKG (Y)	MK (X2)
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)	X1.1	0.842	0.555	0.690
	X1.2	0.750	0.395	0.510
	X1.3	0.875	0.576	0.713
	X1.4	0.700	0.316	0.491
	X1.5	0.727	0.391	0.563
	X1.6	0.737	0.535	0.614
	X1.7	0.797	0.630	0.619
	X1.8	0.832	0.629	0.653
	X1.9	0.881	0.592	0.685
	X1.10	0.845	0.461	0.596
	X1.11	0.735	0.545	0.662
	X1.12	0.760	0.355	0.503
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.645	0.524	0.811
	X2.2	0.527	0.452	0.666
	X2.3	0.587	0.519	0.730
	X2.4	0.562	0.446	0.746
	X2.5	0.662	0.697	0.867
	X2.6	0.620	0.706	0.830
	X2.7	0.585	0.567	0.781
	X2.8	0.650	0.655	0.790
	X2.9	0.645	0.677	0.831
Kepuasan Kerja	Y.1	0.383	0.746	0.415

Guru (Y)	Y.2	0.511	0.780	0.539
	Y.3	0.526	0.776	0.506
	Y.4	0.463	0.715	0.523
	Y.5	0.404	0.817	0.589
	Y.6	0.409	0.808	0.608
	Y.7	0.442	0.767	0.608
	Y.8	0.519	0.736	0.730
	Y.10	0.401	0.713	0.598
	Y.11	0.538	0.803	0.562
	Y.12	0.616	0.773	0.496
	Y.13	0.580	0.851	0.600
	Y.14	0.560	0.767	0.646
	Y.15	0.597	0.777	0.609

(Sumber: Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0)

Berdasarkan pada tabel di atas setelah melakukan penghapusan terhadap item pernyataan Y.9, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua nilai *cross loadings* dalam kotak abu-abu tersebut sama dengan kriteria yang telah ditentukan.. Hal ini memperlihatkan jika setiap item pernyataan memiliki nilai loading yang lebih tinggi terhadap variabelnya dibandingkan variabel lainnya. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik adalah semua item pernyataan sudah memiliki validitas diskriminan yang baik.

2. Fornell-Larcker Criterion

Fornell-larcker criterion ini merupakan proses pengujian validitas diskriminan yang dilakukan dengan cara melakukan perbandingan nilai akar AVE terhadap hubungan antar setiap variabel laten. Validitas diskriminan ini akan dianggap terpenuhi apabila akar AVE dari masing-masing variabel lebih besar dibandingkan dengan hubungan antara variabel tersebut dengan variabel lainnya. Berikut ini adalah hasil uji validitas diskriminan *fornell-larcker criterion* dari setiap variabel penelitian:

Table 4. Fornell-Larcker Criterion

	Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)	Kepuasan Kerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)	0.792		
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.646	0.774	
Motivasi Kerja (X2)	0.777	0.751	0.786

(Sumber: Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0)

Berdasarkan tabel di atas, nilai dengan arah diagonal ditandai dengan penulisan cetak tebal merupakan nilai akar AVE. Sehingga, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini mempunyai validitas diskriminan yang baik. Hal tersebut terjadi karena setiap variabel penelitian mempunyai nilai akar AVE yang lebih besar dibandingkan dengan hubungan antar variabel tersebut dengan variabel lainnya.

3. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) ini merupakan proses melakukan perbandingan hubungan antara variabel yang berbeda (*heterotrait*) dengan hubungan pada variabel yang sama (*monotrait*). Validitas diskriminan antar dua variabel dapat dikatakan reflektif jika HTMT memiliki nilai yang kurang dari 0.9. Berikut ini adalah hasil uji *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) dari setiap variabel dalam penelitian ini:

Table 5. *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT)

	Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)	Kepuasan Kerja Guru (Y)	Motivasi Kerja (X2)
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1)			
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.661		
Motivasi Kerja (X2)	0.824	0.783	

(Sumber: *Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0*)

Berdasarkan tabel di atas, kesimpulan yang bisa ditarik adalah validitas diskriminan antar dua variabel dalam penelitian ini sudah baik karena memiliki nilai HTMT yang kurang dari 0.9.

c. Reliabilitas Konstruk

Pengujian reliabilitas dalam SEM-PLS ini dapat dilakukan dengan menggunakan dua metode utama yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Nilai *Cronbach's Alpha* bisa diterima apabila nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0.6 dan nilai *Composite Reliability* bisa diterima apabila nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0.6. Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel penelitian:

Table 6. *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah	0.946	0.953

(X1)		
Motivasi Kerja (X2)	0.922	0.935
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.948	0.954

(Sumber: *Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0*)

Berdasarkan pada hasil tabel di atas, maka bisa ditarik kesimpulan jika setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang lebih besar dari 0.6, sehingga setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model merupakan spesifikasi yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dalam model struktural dan menunjukkan bagaimana variabel laten saling berinteraksi serta mempengaruhi satu sama lain. Adapun proses pengujian yang dilakukan dalam evaluasi model struktural (*inner model*) antara lain:

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan cara yang digunakan untuk mengukur seberapa kuatnya prediksi model struktural dengan melakukan analisis terhadap nilai variabel endogen. Sebagai pedoman, nilai koefisien determinasi sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 masing-masing memperlihatkan jika model mempunyai kekuatan prediksi yang kuat, moderat dan lemah. Berikut ini merupakan hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk variabel kepuasan kerja guru (Y) dan motivasi kerja (X2):

Table 7. Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.574	0.551
Motivasi Kerja (X2)	0.604	0.594

(Sumber: *Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0*)

Berdasarkan pada tabel di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa uji koefisien determinasi moderat (sedang) pada variabel Kepuasan Kerja Guru dan Motivasi Kerja dengan nilai sebesar 0.574 dan 0.604.

b. *Q-square Predictive Relevance* (Q^2)

Q^2 *predictive relevance* dilakukan dengan tujuan untuk melakukan evaluasi mengenai seberapa efektif dalam menghasilkan nilai observasi dan estimasi parameter. Nilai Q^2 yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai hubungan prediktif yang baik. Sebaliknya, jika nilai Q^2 lebih kecil dari 0 mengindikasikan bahwa model tidak memiliki kemampuan prediksi yang memadai.

Berikut ini adalah uji *Q-square Predictive Relevance* (Q^2) pada variabel Kepuasan Kerja Guru dan Motivasi Kerja dalam penelitian ini:

Table 8. *Q-square Predictive Relevance* (Q^2)

Variabel	RMSE	MAE	$Q^2_{predict}$
Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.936	0.652	0.372
Motivasi Kerja (X2)	0.704	0.521	0.604

(Sumber: Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0)

Berdasarkan pada tabel di atas, nilai *Q-Square Predictive Relevance* (Q^2) yang diperoleh oleh kepuasan kerja adalah 0.372 dan motivasi kerja adalah 0.604. sehingga, kesimpulan yang bisa di tarik adalah model penelitian ini memiliki relevansi prediktif yang baik karena memiliki nilai yang lebih besar dari 0.

c. *Path Coefficient*

Nilai koefisien jalur (*path coefficient*) menggambarkan kekuatan dan arah hubungan antara konstruk-konstruk. Jika penelitian ini menunjukkan T-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel yang diteliti, mengindikasikan bahwa model yang digunakan relevan dan hubungan yang diuji valid. Berikut ini adalah hasil pengujian hipotesis penelitian ini yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *software* SmartPLS:

Table 9. Hasil Pengujian Hipotesis pada Model Penelitian

Hubungan Antar Variabel	<i>Original Sample</i> (O)	<i>Standard Deviation</i> (STDEV)	<i>T Statistics</i> (O/STDEV)	<i>P Values</i>	Ket.
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) - > Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.155	0.237	0.654	0.513	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja (X2) - > Kepuasan Kerja Guru (Y)	0.777	0.103	7.523	0.000	Signifikan
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) - > Motivasi Kerja (X2)	0.631	0.202	3.121	0.002	Signifikan

(Sumber: Data diolah Menggunakan SmartPLS 3. 0)

Berdasarkan pada tabel di atas, maka hasil pengujian hipotesis pada model penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pada hipotesis 1 menggunakan analisis koefisien jalur untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antar variabel. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) memiliki nilai p-value $> 0,05$ yaitu sebesar 0.513 dan nilai T-statistik $< 1,96$ yaitu sebesar 0.654 yang memiliki arti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru. Nilai koefisiennya sebesar 0.155 yang memiliki arti bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru. Sehingga, kesimpulan yang dapat ditarik adalah Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Ini memiliki arti jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pada hipotesis 2 menggunakan analisis koefisien jalur untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antar variabel. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y) memiliki nilai p-value $< 0,05$ yaitu sebesar 0.000 dan nilai T-statistik $> 1,96$ yaitu sebesar 7.523 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru. Nilai koefisiennya sebesar 0.777 yang memiliki arti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Guru. Sehingga, kesimpulan yang dapat ditarik adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru. Ini memiliki arti jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Pada hipotesis 3 menggunakan analisis koefisien jalur untuk mengidentifikasi hubungan signifikan antar variabel. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (X1) terhadap Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai p-value $< 0,05$ yaitu sebesar 0.002 dan nilai T-statistik $> 1,96$ yaitu sebesar 3.121 yang memiliki arti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja. Nilai koefisiennya sebesar 0.631 yang memiliki arti bahwa Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Sehingga, kesimpulan yang dapat ditarik adalah Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Ini memiliki arti jika H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 6 Muaro Jambi

Berdasarkan pada hasil analisis data *Boostrapping* yang dipaparkan pada tabel 12. diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi tidak signifikan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0.513, yang lebih besar dari 0.05 dan nilai T-statistik sebesar 0.654, yang lebih kecil dari 1.96. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 0.155 membuktikan pengaruh yang lemah dan positif, namun tidak cukup kuat untuk memberikan pengaruh yang signifikan.

Hasil ini memberikan indikasi jika meskipun kepemimpinan visioner kepala sekolah cenderung mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru, pengaruh ini tidak cukup signifikan untuk memberikan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan visioner secara langsung memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun kepala sekolah telah berupaya untuk menerapkan peran sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih sesuai dengan indikator kepemimpinan visioner yang dikemukakan oleh Burt Nanus, penerapan dari peran-peran ini belum sepenuhnya optimal atau belum sesuai dengan kebutuhan dan ekspektasi guru di SMAN 6 Muaro Jambi.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang Pally dan Epsilandri (2022) lakukan, penelitian ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan tidak selalu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja¹⁴. Penelitian ini menjelaskan bahwa meskipun gaya kepemimpinan bisa memberikan dampak tertentu, namun faktor lainnya seperti komitmen organisasi atau motivasi kerja mempunyai pengaruh yang lebih signifikan terhadap kepuasan kerja. Di mana untuk konteks dalam penelitian ini, meskipun kepala sekolah sudah menerapkan perannya sebagai seorang pemimpin yang visioner, namun belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru.

Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2024) yang membuktikan bahwa kepemimpinan tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru¹⁵. Pada penelitiannya, ditemukan bahwa motivasi kerja juga memiliki peran sebagai mediasi antara kepemimpinan dan kepuasan kerja. Hal ini sesuai

¹⁴ Pally dan Epsilandri (2022)

¹⁵ Oni Widyawati, "KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA GURU" 2, no. 3 (2024): 13–24.

dengan kepemimpinan visioner, di mana kepala sekolah sebagai agen perubahan dan penentu arah, membutuhkan dukungan faktor lainnya seperti motivasi kerja guru, untuk bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMAN 6 Muaro Jambi

Berdasarkan pada hasil analisis data *Bootsrapping* yang dipaparkan pada tabel 12 diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai *p-value* sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0.05 dan nilai T-statistik sebesar 7.523, yang lebih besar dari 1.96. Kemudian, nilai koefisien jalur sebesar 0.777 memperlihatkan pengaruh yang kuat dan positif. Sehingga, kesimpulannya adalah motivasi kerja memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja guru.

Temuan ini memberikan penekanan jika motivasi kerja, seperti yang dijelaskan pada teori kebutuhan Clayton P. Alderfer (kebutuhan keberadaan, relasi dan pertumbuhan), mempunyai peranan penting dalam mewujudkan kepuasan kerja. Jika guru merasa kebutuhan profesional dan personalnya terpenuhi, maka mereka cenderung lebih merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Poernomo (2021), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dalam kepuasan kerja guru¹⁶. Poernomo memberikan penjelasan jika kepuasan kerja disini bukan hanya dipengaruhi oleh faktor ekonomi seperti upah, tetapi juga oleh kondisi sosial, fisik dan psikologis yang mendukung lingkungan kerja. Pada penelitian Poernomo, variabel penelitian motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, yang membuktikan bahwa pemenuhan motivasi baik dari segi penghargaan, hubungan interpersonal, maupun kesempatan pengembangan sangat berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al.* (2022) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru¹⁷. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan memberikan pengaruh kepada kinerja guru. Penelitian ini memberikan

¹⁶ Poernomo, "Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Kerja."

¹⁷ Siregar *et al.* (2022)

penekanan jika motivasi kerja, selain berkontribusi pada kepuasan kerja, juga bisa meningkatkan kinerja guru. Untuk itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja memainkan peranan penting dalam proses peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya nanti akan memberikan pengaruhnya terhadap kualitas pekerjaan.

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja di SMAN 6 Muaro Jambi

Berdasarkan pada hasil analisis data *Bootsrapping* yang dipaparkan pada tabel 12 diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja di SMAN 6 Muaro Jambi. Nilai *p-value* yang lebih kecil dari 0.05 yaitu sebesar 0.002 dan nilai T-statistik yang lebih besar dari 1.96 yaitu sebesar 3.121, yang mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru bisa dikatakan signifikan secara statistik. Kemudian, koefisien jalur yang mempunyai nilai sebesar 0.631 menjelaskan bahwa antara kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi memiliki hubungan yang kuat dan positif.

Hasil ini memberikan penjelasan jika kepemimpinan visioner kepala sekolah yang kepala sekolah SMAN 6 Muaro Jambi terapkan mempunyai peran penting dalam mengembangkan motivasi kerja para guru. Sebagai seorang pemimpin yang visioner, kepala sekolah diharapkan bisa memberikan motivasi kepada para guru melalui perannya sebagai penentu arah, agen perubahan, juru bicara dan pelatih sesuai dengan indikator kepemimpinan visioner yang Burt Nanus jelaskan. Dalam hal ini, apabila kepala sekolah mampu untuk mengarahkan dengan jelas, memfasilitasi perubahan yang konstruktif dan memberikan dukungan dalam pengembangan profesional guru, maka akan mendorong para guru agar lebih termotivasi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Jabir *et al.* (2021) mendukung hasil penelitian ini, di mana hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru¹⁸. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai pengaruh sebesar 26,70% terhadap motivasi kerja guru. Hal ini memberikan petunjuk jika kepala sekolah yang bisa untuk memimpin dengan visi yang jelas dan memberikan pengarahan yang konstruktif bisa membantu dalam peningkatan motivasi kerja guru. Kepemimpinan visioner ini akan

¹⁸ Jabir *et al.* (2021)

memberikan arahan kepada setiap guru untuk lebih berkomitmen pada saat pelaksanaan tugas mereka, serta memberikan rasa kepemilikan terhadap peningkatan pendidikan di sekolah.

Kemudian, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh R juga sejalan dengan hasil penelitian ini¹⁹. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah mempunyai pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja guru. Seorang pemimpin yang visioner mampu untuk mewujudkan iklim organisasi yang mendukung serta mampu untuk meningkatkan *self-efficacy* para guru, yang nantinya akan memberikan dampaknya terhadap motivasi kerja para guru. Pada konteks penelitian ini, terlihat bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan visioner bukan hanya memberikan pengaruhnya secara langsung kepada motivasi kerja, namun juga memperkuat elemen lainnya, seperti iklim organisasi dan kepercayaan diri guru, yang secara keseluruhan memiliki kaitan dalam hal meningkatkan motivasi kerja guru.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi. Meskipun pengaruh ini positif, namun pengaruhnya tidak cukup kuat untuk menyatakan adanya pengaruh langsung yang signifikan. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMAN 6 Muaro Jambi. Yang menunjukkan bahwa guru akan merasa puas dengan pekerjaan mereka jika kebutuhan profesional dan personal mereka terpenuhi. Kemudian, kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di SMAN 6 Muaro Jambi. Kepala sekolah yang mampu untuk memimpin dengan visi yang jelas dan memberikan pengarahan yang konstruktif dapat meningkatkan motivasi kerja guru.

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan, peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel penelitian yang lebih beragam, seperti faktor iklim sekolah, kebijakan eksternal atau kesejahteraan pribadi guru, yang juga bisa mempengaruhi kepuasan dan motivasi kerja guru. Peneliti selanjutnya juga bisa melibatkan sampel yang lebih luas, baik dari jenis sekolah yang berbeda ataupun jumlah partisipan yang lebih banyak.

¹⁹ Rahmi *et al.* (2022)

Daftar Pustaka

- Aprillianti, Nurullita, and Umar Mansur. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Sebuah Tinjauan Literatur." *SENMABIS: Conference Series* 1, no. 1 (2022): 72–87.
- Diana, Eka, Hiflatus Sunnah, and Sri Wahyuni Khoiriyah. "Analisis Efektivitas Kepemimpinan Virtual Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Sekolah Menengah Atas." *MurÓbbÎ: Jurnal Ilmu Pendidikan* 5, no. 2 (2021): 237–56.
- Damanik, Enceria, and Mulia Sari Dewi. "Kepemimpinan Transformasional Untuk Kepala Sekolah Indonesia : Konsep Dan Pengukurannya." *Pedagogi: Jurnal Ilmu Pendidikan* 24, no. 2 (2024): 264–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/pedagogi.v24i2.2278>.
- Ginting, Mayasari Yanti, Teddy Chandra, Melan Susanty Purnamasari, and Megiwati Megiwati. "Pengaruh Pendidikan Dan Latihan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Guru Guru Smp Dharma Loka Pekanbaru." *Manis: Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 6, no. 2 (2023): 91–108. <https://doi.org/10.30598/manis.6.2.91-108>.
- Hair, Joseph Franklin, G Tomas M Hult, Christian M Ringle, Marko Sarstedt, Nicholas P. Danks, and Soumya Ray. *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer, 2021. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>.
- Jabir, Mokhammad, Aunurrahman, and Syukri. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Smpn Simpang Hilir Kayong Utara." *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa (JPPK)* 10, no. 12 (2021): 1–7.
- Muali, Chusnul, and Lana Mazida. "Relevansi Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dengan Motivasi Belajar Sebuah Analisis Lingkungan Boarding School." *MurÓbbÎ: Jurnal Ilmu Pendidikan* 2, no. 2 (2018): 211–23.
- Pally, Febriyanti Yohana Nadya, and Septyarini Epsilandri. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komitmen Organisasi , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai" 14, no. 1 (2022): 140–47. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>.
- Poernomo, Hari. "Kepuasan Kerja Guru : Dintinjau Dari Komunikasi

- Interpersonal Dan Motivasi Kerja” 15, no. 1 (2021): 66–70.
- Pratama, Linardo, and Bradley Setiyadi. “Hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah.” *Susunan Artikel Pendidikan (SAP)* 7, no. 3 (2023): 470–75.
- Rahmi, Agustina, Rasuna, and Sabariah. “Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah, Iklim Organisasi, Dan Efikasi Diri Guru Dengan Motivasi Kerja Guru Di SDN Kota Banjarmasin.” *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)* 10, no. 2 (2022): 108–19.
- Sinay, Shanty Natasya, and Tangerang Selatan. “Kepemimpinan Visioner, Iklim Sekolah, Continuing Professional Development Dan Kepuasan Kerja Guru Smp,” no. 1 (2017).
- Siregar, Syafaruddin, Hamonangan Siallagan, and Gita Ginting. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK” 7, no. 1 (n.d.): 1–10.
- Susanto, Ratnawati. “Kontribusi Faktor Mendasar Kepuasan Kerja: Fondasi Pengembangan Profesionalitas Tenaga Pendidik.” *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran* 4, no. 1 (2020): 233–48.
- Widyawati, Oni. “Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja Guru.” *Jurnal Ilmiah Research and Development Student (JIS)* 2, no. 3 (2024): 13–24.
- Zagladi, Arief Noviarakhman. “Analysis Of Factors Determining The Level Of Job Satisfaction Of Private College Lecturers In Banjarmasin” 11, no. 2 (2022): 173–84. <https://doi.org/10.24239/pdg.Vol11.Iss2.237>.
- Zulfah, Asni. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Eks Kawedanan Indramayu.” *Edum Journal* 6, no. 1 (2023): 55–79. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>.