

The Influence Of Leadership, Work Culture, And Intrinsic Motivation On Teacher Performance Through Job Satisfaction At SMAN 1 Kuala Langkat Regency

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada Sman 1 Kuala Kabupaten Langkat

Syahrizal Ginting¹, Yohny Anwar², Darmilisani³

^{1,2,3} Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Correspondence Author:¹ yohnyanwar@dosen.pancabudi.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [24 Agustus 2026]

Revised [18 Oktober 2026]

Accepted [20 Oktober 2026]

KEYWORDS

Leadership, Work Culture,
Intrinsic Motivation, Job
Satisfaction, Teacher
Performance.

**This is an open access
article under the [CC-BY-
SA](#) license**



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Kuala sebanyak 60 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling melalui program SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru. Nilai R-square menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 40,4%. Sementara itu, kepemimpinan, budaya kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja guru sebesar 51%. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui penguatan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja yang positif, motivasi intrinsik guru, serta kepuasan kerja.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of leadership, work culture, and intrinsic motivation on teacher performance through job satisfaction at SMA Negeri 1 Kuala, Lalat Regency. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study is all teachers at SMA Negeri 1 Kuala as many as 60 people. Because the population is less than 100 people, the entire population is used as a research sample. Data was collected through a questionnaire with a Likert scale and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling through the SmartPLS 3.0 program. The results of the study show that leadership has a positive and significant effect on teacher performance and job satisfaction. Work culture also has a positive and significant effect on teacher performance and job satisfaction. Intrinsic motivation has a positive and significant effect on teacher performance and job satisfaction. In addition, job satisfaction has a positive and significant effect on teacher performance. The results of the indirect influence test showed that job satisfaction was able to mediate the influence of leadership, work culture, and intrinsic motivation on teacher performance. The R-square value shows that leadership, work culture, and intrinsic motivation can explain job satisfaction by 40.4%. Meanwhile, leadership, work culture, intrinsic motivation, and job satisfaction were able to explain teacher performance by 51%. Thus, improving teacher performance can be done through strengthening the principal's leadership, a positive work culture, intrinsic motivation of teachers, and job satisfaction.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan mutu proses dan hasil pendidikan di sekolah. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga merancang pembelajaran, membimbing peserta didik, melaksanakan asesmen, mengelola kelas, serta membangun suasana belajar yang kondusif. Dalam konteks pendidikan saat ini, tuntutan terhadap kinerja guru semakin meningkat karena sekolah harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kurikulum, perkembangan teknologi pembelajaran, kebutuhan peserta didik, dan tuntutan peningkatan mutu layanan pendidikan. Model kompetensi guru juga menekankan pentingnya kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional sebagai dasar pengembangan profesi guru secara berkelanjutan (Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak

dapat dilihat hanya dari kehadiran dalam mengajar, tetapi juga dari kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesional secara utuh, konsisten, dan adaptif.

SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, merupakan salah satu satuan pendidikan menengah negeri yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pendidikan di Kecamatan Kuala. Sebagai lembaga pendidikan formal, sekolah dituntut untuk memastikan bahwa proses pembelajaran berjalan secara optimal. Guru diharapkan mampu menyusun perangkat pembelajaran, menggunakan metode yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik, memanfaatkan teknologi pembelajaran, melakukan evaluasi secara objektif, serta menunjukkan kedisiplinan dan tanggung jawab kerja. Namun, pemenuhan kewajiban administratif belum tentu mencerminkan bahwa seluruh aspek kinerja guru telah berjalan secara optimal. Oleh karena itu, kondisi kinerja guru perlu dikaji berdasarkan fakta yang ditemukan di lingkungan sekolah. Arah pembahasan ini selaras dengan latar belakang awal yang telah disusun dalam naskah penelitian.

Fenomena yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah adanya kebutuhan untuk meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan pendidikan. Pada satu sisi, guru dituntut semakin profesional, kreatif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik. Pada sisi lain, pelaksanaan tugas guru dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan pengalaman kerja yang dirasakan di lingkungan sekolah. Persoalan kinerja guru tidak cukup dianalisis hanya melalui pemenuhan tugas administratif, tetapi perlu dikaji berdasarkan faktor manajerial dan psikologis yang melatarbelakangi hal tersebut.

Penelitian Indayani, Heryanda, dan Telagawathi (2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi untuk melakukan inovasi cenderung mencari dan menerapkan metode pembelajaran yang lebih efektif. Inovasi tersebut dapat mendukung peningkatan kualitas pembelajaran dan ketepatan penyelesaian tugas. Hasil penelitian tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru merupakan persoalan yang kompleks karena dipengaruhi oleh faktor individu dan lingkungan organisasi.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, dilakukan pra-survei terhadap 20 guru. Hasil pra-survei awal mengenai variabel kinerja guru disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Guru (Y)

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Guru secara konsisten menerapkan pembelajaran yang aktif dan inovatif.	8	12
2.	Guru menggunakan media dan teknologi pembelajaran secara bervariasi.	7	13
3.	Guru menyelesaikan evaluasi pembelajaran dan administrasi mengajar secara tepat waktu.	9	11

Sumber: Hasil pra-survei, 2026

Berdasarkan Tabel 1, rata-rata sebanyak 12 dari 20 guru memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kinerja guru. Jumlah jawaban tidak setuju paling banyak ditemukan pada pernyataan mengenai penggunaan media dan teknologi pembelajaran secara bervariasi, yaitu sebanyak 13 guru. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi dan pengembangan pembelajaran inovatif masih perlu diperkuat. Hasil pra-survei ini tidak berarti bahwa seluruh guru memiliki kinerja yang rendah. Namun, terdapat indikasi masalah yang layak dianalisis lebih lanjut agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja guru dapat dijelaskan secara lebih komprehensif.

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dalam melaksanakan pembelajaran. Kinerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, menunjukkan tanggung jawab yang lebih tinggi, serta memiliki kemauan untuk memberikan kontribusi optimal bagi sekolah. Sebaliknya, guru yang merasa kurang memperoleh dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang dapat tetap menjalankan tugasnya, tetapi belum tentu menunjukkan kualitas kerja terbaik.

Rudiatna et al. (2025) melakukan penelitian terhadap 351 guru yang berasal dari 39 SMK Negeri di wilayah Bandung Raya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru, dan budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memperkuat alasan bahwa kepuasan kerja perlu ditempatkan sebagai variabel mediasi karena dapat menjadi jalur penghubung antara kondisi

organisasi dan kinerja guru. Begitu juga halnya dengan temuan penelitian Anwar et al. (2023) bahwa motivasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kondisi awal mengenai kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Hasil Pra-Survei Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Guru merasa puas terhadap dukungan yang diberikan oleh pimpinan sekolah.	7	13
2.	Guru merasa puas terhadap suasana kerja dan hubungan kerja antarguru.	8	12
3.	Guru merasa memperoleh penghargaan dan kesempatan pengembangan diri yang memadai.	6	14

Sumber: Hasil pra-survei, 2026

Berdasarkan Tabel 2, rata-rata sebanyak 13 dari 20 guru memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kepuasan kerja. Jumlah jawaban tidak setuju paling banyak terdapat pada pernyataan mengenai penghargaan dan kesempatan pengembangan diri yang memadai, yaitu sebanyak 14 guru. Temuan awal tersebut menunjukkan bahwa sebagian guru belum sepenuhnya merasakan kepuasan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi ini penting diperhatikan karena kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan bekerja, tetapi juga dapat memengaruhi komitmen, semangat kerja, dan kesediaan guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel mediasi karena kinerja guru tidak selalu terbentuk secara langsung dari faktor-faktor organisasi. Guru yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas, tanggung jawab, dan kesediaan yang lebih tinggi untuk melakukan perbaikan pembelajaran. Sebaliknya, guru yang kurang puas dapat tetap memenuhi kewajiban formal, tetapi belum tentu menunjukkan keterlibatan kerja secara optimal. Penempatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga relevan karena penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja guru dapat berlangsung melalui kepuasan kerja.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya bertugas mengelola administrasi sekolah, tetapi juga berperan sebagai pengarah, pembina, pengambil keputusan, dan penggerak perubahan organisasi. Kepemimpinan yang komunikatif, adil, dan partisipatif dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Guru juga memerlukan arahan yang jelas, umpan balik yang membangun, dan penghargaan yang proporsional agar dapat menjalankan tugas secara optimal.

Huda dan Alderite (2024) menemukan bahwa budaya sekolah dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian tersebut dilakukan menggunakan desain explanatory sequential dengan menggabungkan survei, wawancara mendalam, dan diskusi kelompok terarah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan sekadar aktivitas administratif, tetapi merupakan faktor yang dapat memengaruhi pengalaman kerja guru di lingkungan sekolah.

Hasil penelitian Huda dan Alderite (2024) sejalan dengan penelitian Rudiantna, Affandi, dan Rusyani (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kedua penelitian tersebut memberikan dasar empiris bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah perlu dianalisis apabila sekolah ingin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kondisi awal mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Pra-Survei Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X₁)

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran.	7	13
2.	Kepala sekolah memberikan arahan dan umpan balik secara konsisten kepada guru.	8	12
3.	Kepala sekolah memberikan apresiasi terhadap guru yang menunjukkan kinerja baik.	6	14

Sumber: Hasil pra-survei, 2026

Berdasarkan Tabel 3, rata-rata sebanyak 13 dari 20 guru memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Jumlah jawaban tidak setuju paling banyak terdapat pada pernyataan mengenai pemberian apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, yaitu sebanyak 14 guru. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat ruang untuk memperkuat praktik kepemimpinan kepala sekolah, terutama dalam memberikan penghargaan, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, serta menyampaikan arahan dan umpan balik secara konsisten.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja juga menjadi faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja dan kinerja guru. Budaya kerja di sekolah tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, kebiasaan berbagi pengetahuan, dan komitmen terhadap mutu pembelajaran. Budaya kerja yang positif dapat mendorong guru untuk bekerja secara kolektif, terbuka terhadap perubahan, dan memiliki kesediaan untuk mengembangkan metode pembelajaran. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat menyebabkan guru bekerja secara individual dan kurang terdorong untuk melakukan inovasi.

Dalam penelitian terdahulu, budaya kerja sering dianalisis melalui konsep budaya organisasi atau budaya sekolah. Meskipun istilah tersebut tidak sepenuhnya identik, ketiganya memiliki keterkaitan karena membahas nilai, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang di lingkungan kerja. Huda dan Alderite (2024) menunjukkan bahwa budaya sekolah dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Rudianta, Affandi, dan Rusyani (2025) juga menemukan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat membentuk pengalaman kerja yang lebih positif bagi guru.

Kondisi awal mengenai budaya kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Pra-Survei Variabel Budaya Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Seluruh guru menerapkan disiplin kerja secara konsisten.	8	12
2.	Guru terbiasa bekerja sama dan berbagi pengetahuan mengenai metode pembelajaran.	7	13
3.	Lingkungan sekolah mendorong guru untuk melakukan inovasi pembelajaran.	6	14

Sumber: Hasil pra-survei, 2026

Berdasarkan Tabel 4, rata-rata sebanyak 13 dari 20 guru memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai budaya kerja. Jumlah jawaban tidak setuju paling banyak terdapat pada pernyataan bahwa lingkungan sekolah mendorong guru untuk melakukan inovasi pembelajaran, yaitu sebanyak 14 guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa budaya kerja di lingkungan sekolah masih perlu diperkuat. Perbaikan budaya kerja tidak cukup dilakukan melalui penegakan disiplin, tetapi juga perlu diarahkan pada peningkatan kerja sama, keterbukaan dalam berbagi pengetahuan, dan penciptaan ruang yang mendukung inovasi pembelajaran.

Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan karena pekerjaan tersebut memiliki makna, memberikan tantangan, atau menimbulkan kepuasan personal. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki motivasi intrinsik tinggi cenderung menjalankan tugas berdasarkan kesadaran profesional, rasa tanggung jawab, kecintaan terhadap profesi, dan keinginan untuk membantu perkembangan peserta didik. Guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga memiliki dorongan untuk memberikan hasil terbaik.

Penelitian Sirait, Sudarno, Junaedi, Purwati, dan Deli (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Namun, penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru. Sebaliknya, kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dapat berlangsung melalui mekanisme yang lebih kompleks.

Penelitian Indayani, Heryanda, dan Telagawathi (2025) menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa

hubungan antara motivasi, budaya kerja, kepuasan kerja, dan kinerja guru belum sepenuhnya konsisten. Kondisi tersebut memperkuat alasan untuk menganalisis kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian Sirait et al. (2022) dan Indayani et al. (2025) membahas motivasi kerja secara umum. Sementara itu, penelitian ini secara khusus memfokuskan pembahasan pada motivasi intrinsik. Pemilihan motivasi intrinsik dilakukan karena dorongan internal memiliki peran penting dalam profesi guru. Guru menghadapi tuntutan untuk terus belajar, beradaptasi, dan melakukan inovasi meskipun tidak selalu memperoleh penghargaan eksternal secara langsung. Oleh karena itu, motivasi intrinsik perlu dikaji sebagai faktor yang diduga memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja guru.

Kondisi awal mengenai motivasi intrinsik guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Pra-Survei Variabel Motivasi Intrinsik (X_3)

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Guru memiliki dorongan dari dalam diri untuk mengembangkan metode pembelajaran yang lebih menarik.	8	12
2.	Guru berupaya meningkatkan kompetensi secara mandiri tanpa menunggu instruksi formal.	7	13
3.	Guru merasa tertantang untuk memberikan hasil pembelajaran yang lebih baik.	9	11

Sumber: Hasil pra-survei, 2026

Berdasarkan Tabel 5, rata-rata sebanyak 12 dari 20 guru memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan mengenai motivasi intrinsik. Jumlah jawaban tidak setuju paling banyak terdapat pada pernyataan mengenai upaya peningkatan kompetensi secara mandiri tanpa menunggu instruksi formal, yaitu sebanyak 13 guru. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian guru masih memerlukan penguatan motivasi intrinsik agar lebih aktif dalam mengembangkan kompetensi profesional dan melakukan perbaikan pembelajaran secara berkelanjutan.

Berdasarkan keseluruhan hasil pra-survei awal, jawaban tidak setuju masih mendominasi pada seluruh variabel penelitian. Pada variabel kinerja guru, rata-rata sebanyak 12 guru memberikan jawaban tidak setuju. Pada variabel kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, dan budaya kerja, rata-rata sebanyak 13 guru memberikan jawaban tidak setuju. Sementara itu, pada variabel motivasi intrinsik, rata-rata sebanyak 12 guru memberikan jawaban tidak setuju. Hasil pra-survei ini belum dapat digunakan untuk membuktikan hubungan sebab-akibat antarvariabel. Namun, data awal tersebut memberikan indikasi bahwa permasalahan kinerja guru perlu dianalisis secara lebih mendalam dengan mempertimbangkan aspek kepemimpinan, budaya kerja, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel belum selalu menghasilkan kesimpulan yang seragam. Rudiantna, Affandi, dan Rusyani (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Huda dan Alderite (2024) menemukan bahwa budaya sekolah dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Indayani, Heryanda, dan Telagawathi (2025) menemukan bahwa budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Sementara itu, Sirait et al. (2022) menemukan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja guru, meskipun keduanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja layak dianalisis sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini memiliki fokus yang berbeda dari penelitian terdahulu karena menempatkan kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja, dan motivasi intrinsik sebagai variabel bebas, kinerja guru sebagai variabel terikat, serta kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian juga dilakukan secara khusus pada guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Perbedaan objek penelitian penting diperhatikan karena setiap sekolah memiliki karakteristik kepemimpinan, budaya kerja, dan pengalaman kerja guru yang tidak selalu sama. Oleh karena itu, hasil penelitian pada sekolah atau wilayah lain tidak dapat diterapkan secara langsung tanpa dilakukan pengujian empiris pada objek penelitian ini.

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, perlu dikaji secara lebih komprehensif dengan melihat pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja. Penelitian ini penting karena kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kondisi organisasi dan

pengalaman kerja yang dirasakan oleh guru. Dengan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat” relevan untuk dilakukan sebagai upaya memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru pada satuan pendidikan menengah.

Kepuasan Kerja

Menurut Adeoye (2023), kepuasan kerja guru berkaitan dengan sikap, pandangan, dan perasaan guru terhadap pekerjaan, kondisi kerja, serta profesinya. Dalam konteks sekolah, kepuasan kerja guru menjadi penting karena dapat memengaruhi kualitas pengajaran, komitmen kerja, produktivitas, serta efektivitas sekolah. Adeoye juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, seperti kondisi kerja yang mendukung, kesempatan promosi, imbalan yang adil, pekerjaan itu sendiri, dan pemberdayaan guru.

Motivasi Intrinsik

Menurut Suyatno et al., (2024), motivasi intrinsik dalam konteks profesi guru berkaitan dengan dorongan dari dalam diri seseorang untuk menjalankan peran sebagai guru karena adanya minat mengajar, keinginan mengembangkan diri, dan rasa nyaman dalam aktivitas mengajar.

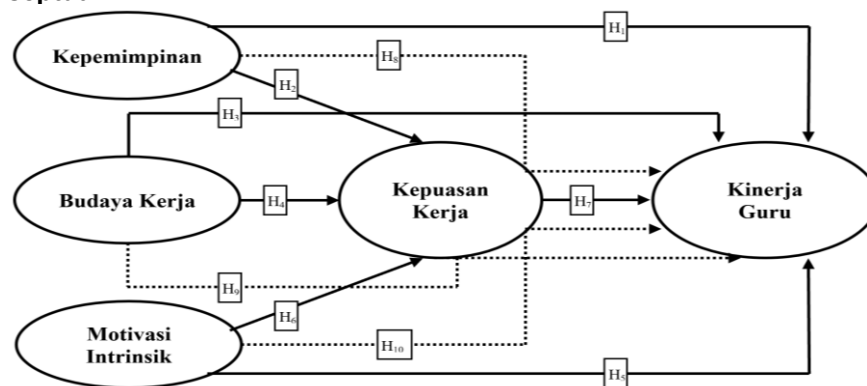
Budaya Kerja

Menurut Listama et al. (2026), budaya kerja dalam konteks guru berkaitan dengan nilai, kebiasaan, motivasi, sikap, perilaku, dan cara guru memaknai pekerjaannya. Dalam lingkungan sekolah, budaya kerja tampak dari konsistensi guru dalam menjalankan tugas, efisiensi kerja, kebanggaan terhadap profesi, keteladanan, dan hubungan kerja dengan rekan sejawat. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian, budaya kerja guru dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, kebiasaan, sikap, dan perilaku kerja yang menjadi pedoman guru dalam melaksanakan tugas profesional di sekolah. Budaya kerja yang baik akan terlihat dari kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, keteladanan, dan komitmen guru terhadap mutu pembelajaran.

Kepemimpinan

Menurut Artanti et al. (2024), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah dalam mengelola institusi pendidikan, memimpin, mengarahkan, dan menginspirasi guru, staf, dan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah juga mencakup kemampuan mengambil keputusan, mengelola sumber daya, mengembangkan kebijakan, serta membangun hubungan baik dengan guru, staf administrasi, siswa, dan orang tua.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

- H₂: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₃: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₄: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₅: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₆: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₇: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₈: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₉: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.
- H₁₀: Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian kuantitatif ini dilakukan untuk membuat suatu penelitian yang bertujuan untuk menyesuaikan suatu penelitian dan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat, berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No. 3, Kelurahan Pekan Kuala, Kecamatan Kuala, Kabupaten Langkat, Provinsi Sumatera Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Mei sampai Agustus 2026.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2025): apabila populasi kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Pada penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua guru yang ada di SMA Negeri 1 Kuala, dengan total guru sebanyak 60 orang, dan semua populasi dijadikan sampel.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

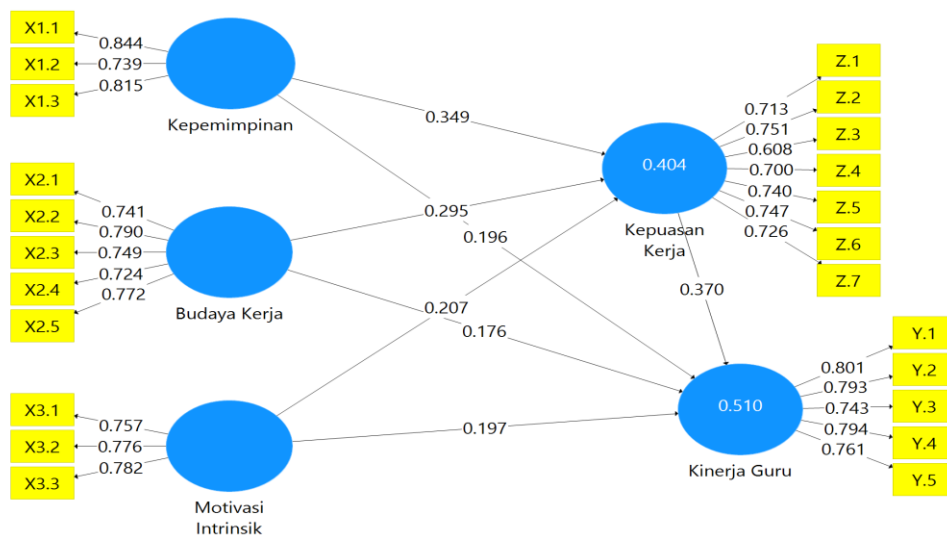
Table 6. Nilai Outer Loadings

	Budaya Kerja	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Guru	Motivasi Intrinsik
X1.1		0,844			
X1.2		0,739			
X1.3		0,815			
X2.1	0,741				
X2.2	0,790				
X2.3	0,749				
X2.4	0,724				

	Budalyal Kerjal	Kepemimpinaln	Kepualsaln Kerjal	Kinerjal Guru	Motivalsi Intrinsik
X2.5	0,772				
X3.1					0,757
X3.2					0,776
X3.3					0,782
Y.1				0,801	
Y.2				0,793	
Y.3				0,743	
Y.4				0,794	
Y.5				0,761	
Z.1			0,713		
Z.2			0,751		
Z.3			0,608		
Z.4			0,700		
Z.5			0,740		
Z.6			0,747		
Z.7			0,726		

Sumber: Output Smart PLS, 2026

Berdasarkan nilai pada Tabel 6 di atas, hasil pengujian outer model melalui nilai loading factor/outer loadings menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing variabel memiliki nilai loading $\geq 0,60$. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator diukur secara valid dan kuat. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2 Outer Loading

Pada penelitian ini ada persamaan dan persamaan itu terdiri dari dua substruktur untuk substruktur 1:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Z = 0,349X_1 + 0,295X_2 + 0,207X_3 + e_1$$

Untuk substruktur 2:

$$Y = \beta_2 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_4 X_3 + \beta Z + e_2$$

$$Y = 0,196 X_1 + 0,176X_2 + 0,197X_3 + 0,370Z + e_2$$

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Budaya Kerja	0,813	0,818	0,869	0,571
Kepemimpinan	0,720	0,732	0,842	0,641
Kepuasan Kerja	0,839	0,846	0,879	0,509
Kinerja Guru	0,838	0,840	0,885	0,606
Motivasi Intrinsik	0,661	0,663	0,815	0,595

Sumber: Output Smart PLS, 2026

Dari Tabel 7 di atas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability pada seluruh konstruk memiliki nilai di atas 0,70 dan nilai AVE di atas 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki konsistensi internal yang tinggi dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruksinya masing-masing. Sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam menilai model dengan PLS, dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel di bawah merupakan hasil estimasi R-square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 8. Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,404	0,388
Kinerja Guru	0,510	0,492

Sumber: Smart PLS, 2026

Pada Tabel 8, terdapat nilai R-squared pada kedua variabel dependen. Untuk variabel kepuasan kerja, nilai R-squared sebesar 0,404; artinya kepemimpinan, budaya kerja dan motivasi intrinsik adalah sebesar 0,404 atau 40,4%. Sisanya ada pada variabel lain di luar model. Nilai R-squared kinerja guru sebesar 0,510 artinya kepemimpinan, budaya kerja, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebesar 0,510 atau 51%; sisanya ada pada variabel lain di luar model.

Pengaruh Langsung Antar Variabel

Pengaruh langsung antarvariabel dapat dilihat pada nilai path coefficients. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original Sample	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Kinerja Guru	0,196	2,485	0,013	Diterima
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,349	4,845	0,000	Diterima
Budaya Kerja -> Kinerja Guru	0,176	2,237	0,026	Diterima
Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja	0,295	4,423	0,000	Diterima
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Guru	0,197	2,641	0,009	Diterima
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja	0,207	2,494	0,013	Diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,370	5,172	0,000	Diterima

Sumber: Output Smart PLS, 2026

Pada hasil Tabel 9 terdapat nilai pengaruh langsung sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-statistik sebesar 2,485 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,013 di bawah 0,05. Artinya, kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Haryatno et al., 2026; Affandi et al., 2025).

2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 4,845 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Tarigan et al., 2026).
3. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-statistik sebesar 2,485 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,013 di bawah 0,05. Artinya, budaya kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Sirait et al., 2021).
4. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 4,423 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, budaya kerja berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Dewa et al., 2026).
5. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-statistik sebesar 2,641 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,009 di bawah 0,05. Artinya, motivasi intrinsik berpengaruh nyata terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Haujar et al., 2026).
6. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 2,641 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,009 di bawah 0,05. Artinya, motivasi intrinsik berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Affandi et al., 2025).
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai t-statistik sebesar 5,172 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,013 di bawah 0,05. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja guru karena nilai signifikansi di bawah 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya, yaitu bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Islamiyah, 2026).

Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel

Pengaruh tidak langsung antarvariabel dapat dilihat pada nilai specific indirect effects. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Table 10. Specific Indirect Effects (Pengaruh Tidak Langsung)

	Original Sample	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,129	3,734	0,000	Diterima
Budaya Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,109	3,107	0,002	Diterima
Motivasi Intrinsik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Guru	0,076	2,023	0,044	Diterima

Sumber: Smart PLS, 2026

Pada tabel 5 terdapat pengaruh tidak langsung antar variabel yaitu:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 3,734 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,000 di bawah 0,05. Artinya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara kepemimpinan dan kinerja guru.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 3,107 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,002 di bawah 0,05. Artinya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara budaya kerja dan kinerja guru.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 2,023 di atas 1,96 dan signifikansi sebesar 0,044 di bawah 0,05. Artinya, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening antara motivasi intrinsik dan kinerja guru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja di SMA Negeri 1 Kuala, Kabupaten Langkat.

Saran

1. Variabel Kepemimpinan
Kepala sekolah perlu memperkuat kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan konsisten. Kepala sekolah dapat melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan arahan kerja yang jelas, melakukan supervisi secara teratur, serta memberi apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik. Upaya ini penting karena kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.
2. Variabel Budaya Kerja
Sekolah perlu membangun budaya kerja yang disiplin, kolaboratif, terbuka, dan berorientasi pada mutu pembelajaran. Guru perlu didorong untuk bekerja sama, berbagi pengetahuan, menjaga konsistensi kerja, serta mengembangkan inovasi pembelajaran. Budaya kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja guru.
3. Variabel Motivasi Intrinsik
Guru perlu meningkatkan motivasi intrinsik melalui kesadaran untuk mengembangkan diri, memperbaiki metode pembelajaran, memanfaatkan teknologi pembelajaran, dan mengikuti kegiatan peningkatan kompetensi secara mandiri. Motivasi yang berasal dari dalam diri guru penting karena dapat mendorong guru bekerja lebih bertanggung jawab, kreatif, dan berorientasi pada hasil belajar peserta didik.
4. Variabel Kepuasan Kerja
Sekolah perlu meningkatkan kepuasan kerja guru melalui pemberian dukungan kerja, penghargaan, kesempatan pengembangan diri, hubungan kerja yang harmonis, dan supervisi yang adil. Kepuasan kerja perlu diperhatikan karena terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta mampu memediasi pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru.
5. Variabel Kinerja Guru
Guru perlu terus meningkatkan kinerja melalui perencanaan pembelajaran yang baik, pelaksanaan pembelajaran yang aktif, pengelolaan kelas yang efektif, evaluasi pembelajaran yang tepat waktu, dan pengembangan profesional secara berkelanjutan. Sekolah juga perlu menyediakan dukungan yang memadai agar guru mampu menjalankan tugas profesional secara optimal.
6. Bagi Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi guru, disiplin kerja, komitmen organisasi, beban kerja, iklim sekolah, penggunaan teknologi pembelajaran, atau kesejahteraan guru. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada sekolah yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki cakupan yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan pendekatan campuran, yaitu kuantitatif dan kualitatif, agar hasil penelitian tidak hanya menjelaskan hubungan antarvariabel, tetapi juga menggambarkan kondisi nyata yang dialami guru di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeoye, M. A. (2023). Identifying measures to promote teachers' job satisfaction in public secondary schools. *ASEAN Journal of Educational Research and Technology*, 2(2), 163–172.
- Angela, L., Ekawarna, E., Sulistiyo, U., Sofyan, H., & Sarmigi, E. (2023). The effect of leadership and organizational culture on work motivation and their implications on teacher performance. *PPSDP International Journal of Education*, 2(2), 267–277. doi:10.59175/pijed.v2i2.128
- Anwar, Y., Suwarno, B., & Harianti, S. (2023). The effect of teacher motivation, compensation, and workload on turnover intention through job satisfaction as a mediating variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 1109-1122.
- Arikunto, S. (2025). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik (edisi revisi)*. PT Rineka Cipta.
- Artanti, A., Noviana, Y., Mustafa, M. N., & Marhadi, H. (2024). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam penerapan manajemen berbasis sekolah di SMK Dirgantara Riau Pekanbaru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 25402–25407.
- Astuti, A. Y., Egar, N., & Abdullah, G. (2025). The influence of transformational leadership, school culture, and job satisfaction on teacher performance in public elementary schools of Temanggung District. *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 14(3), 1672–1679. doi:10.36526/sosioedukasi.v14i3.6085
- Dewa, H. R., Sebayang, S. A., & Darmilisani, D. (2026). Analysis of Compensation, Work Environment, and Company Culture on Employee Job Satisfaction at PT Adira Dinamika Multi Finance Medan Branch 3. *Journal of Management, Economic, and Accounting*, 5(2), 665-676.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2023). *Panduan operasional model kompetensi guru*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia.
- Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan. (2023). *Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023 tentang Model Kompetensi Guru*.
- Fadhiansyah, M., Indupurnahayu, I., & Firdaus, M. A. (2024). Determination of teacher performance in improving education quality in the pandemic era. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4), 1015–1036. doi:10.37641/jimkes.v12i4.2527
- Haryatno, H., Ferine, K. F., & Indrawan, M. I. (2026). Analysis of school principal leadership and work environment on teacher performance through motivation at SMK Negeri 1 Percut Sei Tuan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Bisnis Digital*, 5(3), 1171-1178.
- Huda, M., & Alderite, T. (2024). School culture and leadership behavior as predictors of job satisfaction among private elementary school teachers: An explanatory sequential design. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 3(5), 1680–1693. doi: 10.61445/tofedu.v3i5.311.
- Indayani, K., Heryanda, K. K., & Telagawathi, N. L. W. S. (2025). Job satisfaction as a mediator of organizational culture, motivation, and teacher performance in vocational high schools. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 10(1), 73–85. doi:10.38043/jimb.v10i1.6424

- Irawanty, W. S., & Mulyanto, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru melalui mediasi motivasi intrinsik. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 2(03), 75–81. doi:10.59422/global.v2i03.395
- Islamiyah, N. (2026). Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi Kerja Dan Komunikasi Guru Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Pada Smp Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 9(2), 182-194.
- Listama, T. E., Marliani, S., & Yuliawati, J. (2026). The influence of work culture and work environment on teacher performance at SMPN 6 Karawang. *Economics and Digital Business Review*, 7(1), 538–550. doi:10.37531/ecotal.v7i2.3748
- Ompusunggu, N. P., Ruspitasari, W. D., & Handoko, Y. (2025). The impact of transformational leadership and intrinsic motivation on teacher performance via job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) with partial least squares (PLS) analysis. *Jurnal Paedagogy*, 12(4), 1163–1174. doi:10.33394/jp.v12i4.17741
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh kepemimpinan yang melayani, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik terhadap kinerja guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Rosanti, N., & Irawan, D. (2024). The Influence of Motivation and Leadership Style on Teacher Performance Through Teacher Job Satisfaction at UPT SMP Negeri 1 Kampar Kiri Tengah. *Journal of Science, Learning Process and Instructional Research*, 2(3), 15–24.
- Rudiatna, R. D., Affandi, A., & Rusyani, E. (2025). The influence of principal leadership, teacher competence, and school culture on job satisfaction and its implications for teacher performance. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(3), 548–558. doi:10.36555/almana.v9i3.2963
- Sirait, D., Suriansyah, A., Ngadimun, N., & Suhaimi, S. (2021). The influence of principal transformational leadership, work culture and work environment on teacher performance in state senior high schools throughout Banjarbaru City. *J Adv Educ Philos*, 5(12), 391-400.
- Sirait, L., Sudarno, Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership Style, Motivation, and Organizational Culture on Job Satisfaction and Teacher Performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2).
- Sirait, L., Sudarno, Junaedi, A. T., Purwati, A. A., & Deli, M. M. (2022). Leadership style, motivation, and organizational culture on job satisfaction and teacher performance. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 115–129. doi:10.35145/jabt.v3i2.94
- Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suyatno, S., Wantini, W., & Patimah, L. (2024). Intrinsic motivation of Gen Z to be a teacher in elementary schools. *Futurity Education*, 4(3), 169–181. doi:10.57125/fed.2024.09.25.10

- Tarigan, K. A., & Anwar, Y. (2024, August). Analysis of Leadership Style, Compensation, and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Population Office and the Civil Registry of Medan City. In International Conference Epicentrum of Economic Global Framework (pp. 711-726).
- Affandi, R. R., Anwar, Y., & Daulay, M. T. (2025, October). Teacher Performance Determinants. In Proceedings of the International Conference on Islamic Community Studies (pp. 6946-6960).
- Haujar, Y., Darmilisani, Anwar, Y. (2025, October). The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of Emotional Intelligence on Teacher Performance at State High School 1 Pintu Rime Gayo, Bener Meriah Regency. In Proceedings of the International Conference on Islamic Community Studies (pp. 7757-7766).