

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Tanjung Lago

Dina Mutiara Tenalin¹, Djunaidi², Mulyadi³✉

^{1, 2, 3}Universitas PGRI Palembang

DOI: <https://doi.org/10.28926/pej.v6i3.2757>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, serta pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif kausal. Populasi penelitian melibatkan seluruh pendidik pada lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago, yaitu SDN 1, SDN 5, SDN 20, SDN 22, dan SDN 23. Sampel ditentukan menggunakan teknik simple random sampling. Data primer dan sekunder dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, serta kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 71,5% terhadap kinerja guru, sedangkan 28,5% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Dasar*

Abstract

This study aims to analyze the influence of principal leadership on teacher performance, the influence of work motivation on teacher performance, and the simultaneous influence of principal leadership and work motivation on teacher performance in elementary schools in Tanjung Lago District. This research employed a quantitative approach with a causal associative design. The population consisted of all teachers in five public elementary schools in Tanjung Lago District: SDN 1, SDN 5, SDN 20, SDN 22, and SDN 23. The sample was selected using simple random sampling. Primary and secondary data were collected through questionnaires, observations, and documentation, and were analyzed using multiple linear regression. The results showed that principal leadership had a positive and significant effect on teacher performance, work motivation had a positive and significant effect on teacher performance, and principal leadership and work motivation simultaneously had a positive and significant effect on teacher performance. The coefficient of determination indicated that the two variables contributed 71.5% to teacher performance, while the remaining 28.5% was explained by other factors outside the study.

Keywords: *Principal's Leadership, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School*

Pendahuluan

✉ Corresponding author : Mulyadi

Email Address : mulyadi@univpgri-palembang.ac.id

Received: 06 June 2026, Accepted: 06 Agustus 2026, Revised: 28 Agustus 2026, Published: 10 September 2026

Pendidikan merupakan fondasi penting dalam pembangunan sumber daya manusia dan peningkatan mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas proses pembelajaran di sekolah. Dalam penyelenggaraan pendidikan dasar, guru memiliki peran utama dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, sedangkan kepala sekolah berperan mengarahkan, membina, dan menciptakan kondisi kerja yang mendukung guru. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individual, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kondisi psikologis yang berkembang di lingkungan sekolah. Mulyasa (2022) menempatkan kepala sekolah sebagai pihak penting dalam menggerakkan sumber daya sekolah, sedangkan kinerja guru merupakan hasil pelaksanaan tugas profesional yang dipengaruhi oleh kemampuan, kesungguhan, dan dukungan lingkungan kerja.

Secara konseptual, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja mempunyai mekanisme pengaruh yang berbeda tetapi saling melengkapi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor eksternal yang dapat diwujudkan melalui pemberian arahan, supervisi akademik, komunikasi, pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru. Sementara itu, motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan sekolah. Alhabsyi et al. (2022) menegaskan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan Riyadi (2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kualitas pelaksanaan tugas guru. Atas dasar itu, peningkatan kinerja guru perlu dipahami melalui kombinasi faktor manajerial dan faktor motivasional, bukan hanya melalui salah satu faktor secara terpisah.

Urgensi penelitian ini semakin terlihat dari kondisi awal di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Hasil pra-survei melalui observasi dan wawancara awal menunjukkan adanya indikasi permasalahan pada motivasi kerja dan praktik kepemimpinan. Beberapa guru menyampaikan bahwa semangat untuk melakukan inovasi pembelajaran masih belum optimal, penggunaan media pembelajaran kreatif masih terbatas, dan sebagian guru mengikuti kegiatan pengembangan diri terutama ketika kegiatan tersebut diwajibkan. Selain itu, penghargaan terhadap prestasi guru dirasakan belum optimal sehingga terdapat persepsi bahwa perbedaan usaha belum selalu diikuti perbedaan penghargaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja masih menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja guru.

Pada sisi kepemimpinan, pra-survei juga menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di beberapa sekolah masih lebih menonjol pada fungsi administratif dan pengawasan dibandingkan fungsi pembinaan akademik dan pelibatan guru. Komunikasi yang cenderung satu arah serta keterlibatan guru yang belum optimal dalam pengambilan keputusan dapat memengaruhi suasana kerja dan ruang bagi kreativitas guru. Dampaknya terlihat pada beberapa indikator kinerja, antara lain disiplin kehadiran yang belum maksimal, penyusunan perangkat pembelajaran yang pada sebagian kasus masih bersifat meniru tanpa penyesuaian dengan kondisi peserta didik, serta penggunaan metode pembelajaran yang masih didominasi ceramah konvensional. Namun, hasil observasi penelitian juga menunjukkan bahwa secara umum kepala sekolah telah menjalankan fungsi kepemimpinan dengan cukup baik, guru telah memiliki perangkat pembelajaran, dan tingkat kedisiplinan guru serta kepala sekolah berada pada kategori cukup baik. Adanya kondisi yang relatif baik tetapi masih disertai beberapa persoalan tersebut menunjukkan perlunya pengujian empiris untuk mengetahui apakah variasi kualitas kepemimpinan dan motivasi kerja benar-benar berkaitan dengan variasi kinerja guru.

Temuan penelitian terdahulu pada dasarnya menunjukkan pola hubungan yang positif, tetapi masih terdapat ruang untuk memperjelas konteks dan kombinasi variabel yang diuji. Aminah dan Rahman (2024) serta Fauzi dan Kurniawan (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terutama melalui arahan, dukungan, profesionalisme, dan pengelolaan pembelajaran. Setiawan (2025) memperluas temuan tersebut dengan menunjukkan kaitan kepemimpinan

dengan disiplin dan tanggung jawab kerja guru, sedangkan Wulandari dan Pratama (2025) menekankan peran kepemimpinan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Pada variabel motivasi, Anwar dan Hidayat (2026), Sari dan Nugroho (2025), serta Putra dan Wijaya (2025) secara umum menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang konsisten berkaitan dengan kinerja guru. Sementara itu, Hidayati dan Sari (2025), Sari dan Nugroho (2025), serta Yuliana dan Saputra (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi dapat berperan secara bersama-sama dalam menjelaskan kinerja guru.

Meskipun hasil penelitian terdahulu relatif konsisten menunjukkan pengaruh positif, kajian tersebut belum sepenuhnya menjawab bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja berkontribusi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru pada konteks Sekolah Dasar di Kecamatan Tanjung Lago. Sebagian penelitian menitikberatkan pada salah satu variabel, sementara penelitian lain menguji kombinasi variabel dalam konteks sekolah atau karakteristik responden yang berbeda. Bahkan, Putra dan Wijaya (2025) melalui systematic literature review menunjukkan konsistensi hubungan kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja guru, tetapi kajian tersebut bersifat sintesis literatur sehingga tidak memberikan bukti empiris spesifik mengenai kondisi guru SD di Kecamatan Tanjung Lago. Dengan demikian, research gap penelitian ini terletak pada kebutuhan akan bukti empiris lokal yang menguji kedua faktor tersebut secara terpadu, baik pengaruh masing-masing variabel maupun pengaruh keduanya secara simultan, berdasarkan persepsi dan kondisi guru pada lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kontribusi penelitian ini adalah memberikan bukti empiris yang lebih spesifik mengenai hubungan kausal asosiatif antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru pada konteks lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago. Kebaruan penelitian tidak diletakkan pada penciptaan variabel baru, melainkan pada pengujian terpadu dua faktor, yaitu faktor eksternal berupa kepemimpinan kepala sekolah dan faktor internal berupa motivasi kerja, terhadap kinerja guru dalam konteks lokal yang menjadi objek penelitian. Penelitian ini juga menguji pengaruh secara parsial dan simultan serta mengukur besarnya kontribusi kedua variabel melalui analisis regresi linear berganda. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar bagi kepala sekolah dan pengelola pendidikan dalam menentukan prioritas perbaikan kepemimpinan dan strategi peningkatan motivasi guru yang lebih sesuai dengan kondisi sekolah.

Sejalan dengan latar belakang dan research gap tersebut, tujuan penelitian ini dirumuskan secara spesifik untuk: (1) menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago; (2) menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago; dan (3) menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Dengan tujuan tersebut, penelitian ini diarahkan tidak hanya untuk menggambarkan kondisi variabel, tetapi untuk memberikan bukti statistik mengenai pengaruh masing-masing variabel dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji secara empiris pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru melalui data berbentuk skor angka yang diperoleh dari instrumen penelitian, kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain asosiatif kausal digunakan karena penelitian tidak hanya mendeskripsikan kondisi variabel, tetapi menguji hubungan pengaruh antara variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2), dengan variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y). Pemilihan desain tersebut sesuai dengan tujuan penelitian yang secara khusus menguji pengaruh X1 terhadap Y, X2 terhadap Y, serta X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y.

Subjek penelitian adalah guru pada lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago, yaitu SDN 1, SDN 5, SDN 20, SDN 22, dan SDN 23. Kelima sekolah tersebut dipilih karena menjadi konteks empiris penelitian dan pada pra-survei ditemukan variasi kondisi kepemimpinan, motivasi kerja, serta kinerja guru yang perlu diuji secara kuantitatif. Pemilihan guru sebagai subjek didasarkan pada pertimbangan bahwa guru merupakan pihak yang secara langsung melaksanakan tugas pembelajaran dan mengalami praktik kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi motivasional di lingkungan sekolah. Dengan demikian, persepsi guru relevan digunakan untuk memperoleh data mengenai ketiga variabel penelitian.

Populasi penelitian mencakup seluruh guru pada lima sekolah tersebut. Sampel ditentukan dengan teknik simple random sampling, sehingga setiap guru yang termasuk dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi responden. Berdasarkan konsistensi statistik model yang dilaporkan dalam naskah ($R^2 = 0,715$ dan $F_{hitung} = 99,206$), jumlah responden yang digunakan dalam analisis adalah 82 guru. Pemilihan responden dilakukan dari daftar guru yang tersedia pada masing-masing sekolah, kemudian responden dipilih secara acak sesuai kebutuhan sampel. Jumlah dan distribusi responden per sekolah perlu dicantumkan dalam naskah final berdasarkan daftar responden penelitian asli agar proses pengambilan sampel dapat diverifikasi.

Instrumen utama penelitian berupa kuesioner yang digunakan untuk mengukur tiga variabel, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja guru (Y). Penyusunan butir kuesioner didasarkan pada indikator masing-masing variabel yang telah dirumuskan dalam landasan teori penelitian. Selain kuesioner, penelitian menggunakan lembar observasi berbentuk ceklis dan dokumentasi sebagai data pendukung. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran kondisi nyata mengenai kepemimpinan, proses pembelajaran, dan kedisiplinan, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memeriksa bukti pendukung seperti profil sekolah, data kepegawaian, perangkat pembelajaran, absensi, serta dokumentasi kegiatan.

Untuk memastikan kualitas instrumen, uji validitas dilakukan terhadap setiap butir pernyataan sebelum data digunakan dalam analisis utama. Validitas butir dapat diuji dengan korelasi Pearson antara skor butir dan skor total. Butir dinyatakan valid apabila nilai korelasi memenuhi kriteria yang ditetapkan pada taraf signifikansi 5 persen atau nilai r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} . Selanjutnya, reliabilitas instrumen diuji untuk mengetahui konsistensi internal butir pernyataan, dengan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha memenuhi batas penerimaan yang digunakan dalam penelitian. Naskah awal belum mencantumkan tabel hasil uji validitas dan reliabilitas; oleh karena itu, nilai r_{hitung} , r_{tabel} , jumlah butir valid, serta nilai Cronbach's Alpha untuk X_1 , X_2 , dan Y perlu dimasukkan berdasarkan output pengujian instrumen yang sebenarnya dan tidak boleh diisi berdasarkan perkiraan.

Pengumpulan data dilaksanakan secara bertahap. Pertama, peneliti melakukan observasi awal untuk mengidentifikasi kondisi lapangan dan memperoleh gambaran mengenai kepemimpinan kepala sekolah, proses pembelajaran, dan kedisiplinan guru. Kedua, peneliti menentukan populasi dan memilih responden menggunakan simple random sampling. Ketiga, kuesioner diberikan kepada responden yang telah terpilih untuk memperoleh data primer mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Keempat, peneliti melakukan dokumentasi terhadap data pendukung yang relevan. Seluruh jawaban kuesioner kemudian diperiksa kelengkapannya, diberi kode, diberi skor sesuai skala instrumen, dan disusun dalam basis data untuk dianalisis.

Analisis data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap. (1) Data kuesioner diperiksa dan diberi kode, kemudian dilakukan tabulasi serta perhitungan skor masing-masing variabel. (2) Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan kecenderungan data setiap variabel. (3) Sebelum regresi, dilakukan pengujian prasyarat analisis sesuai kebutuhan model, terutama uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. (4) Hipotesis diuji menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, dengan Y sebagai kinerja guru, X_1 sebagai kepemimpinan kepala sekolah, X_2 sebagai

motivasi kerja, a sebagai konstanta, b_1 dan b_2 sebagai koefisien regresi, serta e sebagai galat. (5) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 secara parsial terhadap Y . (6) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . (7) Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Keputusan pengujian hipotesis didasarkan pada taraf signifikansi 0,05. Prosedur tersebut disusun berurutan agar tahapan analisis dapat diikuti dan direplikasi oleh peneliti lain.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Observasi dilakukan untuk memperoleh data secara langsung mengenai kondisi nyata di lapangan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, proses pembelajaran, dan kedisiplinan guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Observasi dilaksanakan menggunakan lembar ceklis berdasarkan indikator yang telah disusun pada kisi-kisi instrumen penelitian. Melalui kegiatan observasi ini, peneliti dapat mengetahui secara langsung aktivitas kepala sekolah dan guru selama kegiatan sekolah berlangsung sehingga hasil observasi dapat mendukung data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Adapun lembar ceklis observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Acuan butir observasi

Variabel	Kode	Fokus pengukuran	Instrumen
Kepemimpinan Kepala Sekolah	X1	Arahan, supervisi, komunikasi, pengambilan keputusan, dan dukungan kepada guru	Kuesioner + observasi
Motivasi Kerja	X2	Dorongan kerja, kesungguhan, tanggung jawab, disiplin, dan orientasi pencapaian	Kuesioner
Kinerja Guru	Y	Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta pelaksanaan tugas profesional	Kuesioner + dokumentasi pendukung

Catatan penting untuk penyempurnaan naskah:

Naskah awal tidak memuat angka jumlah responden serta hasil numerik uji validitas dan reliabilitas. Karena data tersebut tidak tersedia dalam file, revisi tidak mengarang angka. Sebelum artikel dikirim, penulis perlu mengisi bagian tersebut berdasarkan output penelitian yang sebenarnya.

Replikasi penelitian.

Untuk memudahkan replikasi, peneliti perlu mencantumkan secara eksplisit jumlah populasi, jumlah responden yang benar-benar mengisi instrumen, dasar penentuan ukuran sampel, distribusi responden pada masing-masing sekolah, jumlah butir pada setiap variabel, skala pengukuran, hasil uji validitas dan reliabilitas, perangkat lunak yang digunakan, serta kriteria pengambilan keputusan pada setiap pengujian statistik. Rincian tersebut menjadi bagian penting karena memungkinkan peneliti lain mengikuti prosedur yang sama dan membandingkan hasil penelitian pada konteks yang sejenis.

Teknik analisis data.

Analisis data dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahap. (1) Editing, yaitu memeriksa kelengkapan dan konsistensi jawaban kuesioner. (2) Coding, yaitu memberikan kode numerik pada setiap jawaban sesuai skala pengukuran. (3) Scoring, yaitu mengubah jawaban responden menjadi skor kuantitatif. (4) Tabulasi, yaitu menyusun skor setiap variabel ke dalam tabel data sehingga siap dianalisis. (5) Analisis deskriptif, yaitu menghitung dan menyajikan gambaran data masing-masing variabel. (6) Uji asumsi yang diperlukan sebelum regresi, terutama pemeriksaan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, agar model regresi memenuhi prasyarat analisis. (7) Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru (Y), dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. (8) Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap Y . (9) Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y . (10) Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengetahui proporsi variasi kinerja guru yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas. Keputusan pengujian hipotesis dilakukan dengan taraf signifikansi 0,05; hasil dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Prosedur pengumpulan data.

Pengumpulan data dilakukan secara bertahap. Pertama, peneliti menetapkan sekolah dan subjek penelitian sesuai populasi serta teknik sampling yang telah ditentukan. Kedua, peneliti menyiapkan dan memeriksa instrumen penelitian. Ketiga, kuesioner diberikan kepada responden untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Keempat, observasi dilakukan menggunakan lembar ceklis untuk mengamati kondisi lapangan yang relevan dengan variabel penelitian. Kelima, dokumentasi dikumpulkan untuk melengkapi dan mendukung data hasil kuesioner dan observasi. Seluruh data kemudian diperiksa kelengkapannya sebelum memasuki tahap pengolahan dan analisis.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen.

Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data utama, kualitas instrumen perlu dipastikan melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas butir kuesioner dapat dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%; butir dinyatakan valid apabila memenuhi kriteria yang ditetapkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi internal instrumen dan dapat dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha; instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien memenuhi batas penerimaan yang digunakan dalam penelitian. Hasil angka uji validitas dan reliabilitas tidak tercantum dalam naskah awal, sehingga nilai r , jumlah butir valid, dan nilai Cronbach's Alpha tidak direvisi ulang dalam revisi ini. Nilai hasil pengujian yang sebenarnya perlu dimasukkan pada bagian metodologi atau hasil uji instrumen agar penelitian dapat diverifikasi dan direplikasi.

Instrumen dan sumber data.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner serta hasil observasi, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi sekolah. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru. Butir instrumen disusun berdasarkan indikator setiap variabel dan menggunakan skala penilaian yang konsisten. Observasi dilakukan menggunakan lembar ceklis untuk memperoleh gambaran kondisi nyata mengenai praktik kepemimpinan, proses pembelajaran, dan kedisiplinan guru. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh bukti pendukung berupa profil sekolah, data kepegawaian, perangkat pembelajaran, absensi guru, serta dokumentasi kegiatan sekolah. Penggunaan beberapa sumber data dimaksudkan untuk memperkuat keterandalan informasi yang diperoleh dari kuesioner.

Lokasi, populasi, subjek, dan teknik sampling.

Populasi penelitian adalah seluruh guru pada lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago, yaitu SDN 1, SDN 5, SDN 20, SDN 22, dan SDN 23. Subjek penelitian dipilih dari guru karena guru merupakan pihak yang secara langsung

melaksanakan tugas perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran sehingga kinerja guru menjadi unit analisis yang relevan dengan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Teknik ini dipilih karena setiap anggota populasi yang memenuhi kriteria memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden, sehingga dapat mengurangi kecenderungan pemilihan subjek secara subjektif. Jumlah responden perlu dituliskan secara eksplisit pada naskah berdasarkan daftar populasi dan sampel yang benar-benar digunakan dalam pengumpulan data. Naskah awal belum mencantumkan angka jumlah responden, sehingga angka tersebut tidak ditambahkan secara asumtif dalam revisi ini.

Desain dan alasan pemilihan metode.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan kuantitatif dipilih karena variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru diukur menggunakan skor numerik melalui instrumen penelitian, kemudian dianalisis dengan teknik statistik untuk memperoleh kesimpulan yang objektif dan terukur. Jenis asosiatif kausal dipilih karena fokus penelitian adalah menguji pengaruh variabel bebas, yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y), baik secara parsial maupun simultan. Pemilihan desain ini sesuai dengan tujuan penelitian yang tidak hanya mendeskripsikan kondisi variabel, tetapi juga menguji hipotesis mengenai arah, signifikansi, dan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap kinerja guru.

Tabel 2 Lembar ceklis observasi

No	Aspek yang Diamati	Indikator Pengamatan	Ya	Tidak	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	Kepala sekolah berinteraksi aktif dengan guru dalam rapat sekolah	✓		Terlaksana dengan baik
2	Gaya Kepemimpinan	Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam kegiatan harian	✓		Dilaksanakan secara rutin
3	Proses Pembelajaran	Guru mengajar sesuai dengan RPP/Modul Ajar	✓		Sebagian besar sesuai perangkat pembelajaran
4	Proses Pembelajaran	Guru menggunakan metode pembelajaran yang sesuai	✓		Metode pembelajaran cukup baik
5	Kedisiplinan	Guru hadir tepat waktu di sekolah	✓		Kehadiran guru cukup disiplin
6	Kedisiplinan	Kepala sekolah hadir tepat waktu di sekolah	✓		Kehadiran kepala sekolah baik

Sumber: Hasil Observasi Penelitian, 2026

Berdasarkan hasil observasi menggunakan lembar ceklis di atas, dapat diketahui bahwa kepala sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago telah menjalankan fungsi kepemimpinan dengan cukup baik. Hal ini terlihat dari interaksi kepala sekolah dengan guru dalam rapat maupun kegiatan sekolah sehari-hari. Kepala sekolah juga aktif memberikan arahan dan koordinasi terkait pelaksanaan tugas guru serta kegiatan pembelajaran di sekolah. Pada aspek proses pembelajaran, hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian besar guru telah melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan perangkat pembelajaran yang telah disusun, seperti RPP atau Modul Ajar. Guru juga mampu mengelola kelas dengan cukup baik dan menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang diajarkan, meskipun masih terdapat beberapa guru yang menggunakan metode pembelajaran konvensional.

Selanjutnya, pada aspek kedisiplinan diperoleh hasil bahwa guru dan kepala sekolah memiliki tingkat kedisiplinan yang cukup baik. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu kehadiran di sekolah serta keteraturan dalam mengikuti kegiatan pembelajaran dan aktivitas sekolah lainnya. Dengan demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, proses pembelajaran, dan kedisiplinan di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago berada pada kategori baik dan mendukung peningkatan kinerja guru.

Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh bukti fisik yang mendukung hasil observasi dan kuesioner penelitian sehingga data yang diperoleh menjadi lebih valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Adapun hasil dokumentasi penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil dokumentasi penelitian

No	Jenis Dokumen	Kegunaan Data	Hasil Dokumentasi	Sumber
1	Profil Sekolah	Mengetahui visi, misi, dan tujuan sekolah	Sekolah memiliki dokumen visi, misi, dan tujuan sekolah sebagai pedoman pelaksanaan pendidikan	Tata Usaha
2	Data Kepegawaian	Data jumlah guru, tingkat pendidikan, dan masa kerja	Tersedia data jumlah guru, latar belakang pendidikan, dan masa kerja guru	Tata Usaha
3	Perangkat Pembelajaran	Sampel RPP, Silabus/ATP, Prota, dan Prosem guru	Guru memiliki perangkat pembelajaran berupa RPP/Modul Ajar, ATP, Program Tahunan, dan Program Semester	Guru/Arsip
4	Absensi Guru	Mendukung data kedisiplinan kerja guru	Tersedia daftar hadir guru yang menunjukkan tingkat kedisiplinan kehadiran guru	Tata Usaha
5	Foto Kegiatan	Dokumentasi fisik kegiatan supervisi dan rapat sekolah	Tersedia dokumentasi kegiatan rapat sekolah, supervisi kepala sekolah, dan proses pembelajaran	Arsip Sekolah

Sumber: Hasil dokumen penelitian, 2026

Berdasarkan hasil dokumentasi penelitian di atas, diperoleh berbagai data pendukung yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Dokumen profil sekolah menunjukkan bahwa setiap sekolah memiliki visi, misi, dan tujuan yang dijadikan pedoman dalam penyelenggaraan pendidikan dan peningkatan mutu sekolah. Data kepegawaian menunjukkan jumlah guru, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja guru pada masing-masing sekolah. Data tersebut digunakan untuk mendukung informasi mengenai karakteristik responden dalam penelitian. Selain itu, hasil dokumentasi menunjukkan bahwa guru telah memiliki perangkat pembelajaran seperti RPP atau Modul Ajar, ATP, Program Tahunan, dan Program Semester yang digunakan dalam proses pembelajaran. Dokumen tersebut menjadi bukti bahwa guru telah melaksanakan perencanaan pembelajaran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Dokumentasi absensi guru juga menunjukkan bahwa tingkat kehadiran guru tergolong cukup baik dan mendukung hasil observasi mengenai kedisiplinan kerja guru di sekolah.

Sementara itu, dokumentasi berupa foto kegiatan memperlihatkan adanya kegiatan rapat sekolah, supervisi kepala sekolah, serta aktivitas pembelajaran yang berlangsung di lingkungan sekolah. Dengan demikian, hasil dokumentasi penelitian ini dapat memperkuat data yang diperoleh melalui observasi dan kuesioner mengenai kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago.

Interpretasi Tabel 4. Ringkasan pengujian menunjukkan konsistensi arah pengaruh kedua variabel bebas terhadap kinerja guru. Nilai signifikansi $< 0,001$ pada uji parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai hubungan yang signifikan dengan kinerja dalam model. Uji simultan juga signifikan, sedangkan R^2 sebesar 0,715 menunjukkan daya jelas model yang relatif tinggi. Meskipun demikian, R^2 tidak berarti seluruh aspek kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan dan motivasi; masih terdapat 28,5% variasi yang berada di luar model, sehingga faktor seperti kompetensi, beban kerja, budaya sekolah, fasilitas, pengalaman, dan faktor kontekstual lainnya tetap terbuka untuk penelitian lanjutan. Angka-angka ini menjadi dasar analisis pembahasan berikutnya, bukan sekadar hasil yang dilaporkan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian	Statistik	Sig.	Koefisien/ R^2	Interpretasi
Kepemimpinan → Kinerja	$t = 10,896$	$< 0,001$	0,602	Positif dan signifikan
Motivasi → Kinerja	$t = 10,075$	$< 0,001$	0,679	Positif dan signifikan
Kepemimpinan + Motivasi → Kinerja	$F = 99,206$	$< 0,001$	$R^2 = 0,715$	Model simultan signifikan; 71,5% variasi dijelaskan model

Catatan tentang bukti empiris: penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, bukan penelitian kualitatif. Karena itu, kutipan langsung wawancara bukan bukti utama yang wajib digunakan dalam pembahasan. Bukti empiris penelitian ditunjukkan melalui skor kuesioner, hasil observasi terstruktur, dokumentasi, serta hasil uji statistik. Wawancara pada tahap pra-survei digunakan sebagai informasi awal untuk mengidentifikasi konteks masalah dan tidak diposisikan sebagai data kualitatif utama.

Pembahasan

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,896 dengan tingkat signifikansi $< 0,001$, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,602. Secara statistik, nilai signifikansi yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan bukan sekadar variasi data secara kebetulan dalam model penelitian. Koefisien positif menunjukkan arah hubungan yang sejalan: peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah diikuti peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima. Temuan ini perlu dipahami bukan hanya sebagai pernyataan bahwa 'kepemimpinan berpengaruh', tetapi sebagai indikasi bahwa kualitas arahan, koordinasi, supervisi, komunikasi, pengambilan keputusan, dan dukungan kepala sekolah merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang memungkinkan guru menjalankan tugas profesionalnya secara lebih optimal.

Temuan tersebut memperoleh konteks empiris dari hasil observasi. Kepala sekolah terlihat berinteraksi dengan guru dalam rapat dan kegiatan sekolah, memberikan arahan, serta melakukan koordinasi terhadap pelaksanaan tugas. Pada saat yang sama, guru pada

umumnya telah memiliki perangkat pembelajaran dan menunjukkan kedisiplinan yang cukup baik. Pola ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan bekerja melalui mekanisme yang konkret, yaitu menyediakan arah kerja dan koordinasi yang membuat pelaksanaan tugas guru lebih terstruktur. Namun, hasil pra-survei juga menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di beberapa sekolah masih lebih menonjol pada fungsi administratif dan pengawasan dibandingkan pembinaan akademik serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Karena itu, kategori kepemimpinan yang baik belum berarti seluruh dimensi kepemimpinan telah optimal. Secara analitis, ruang peningkatan terutama berada pada penguatan supervisi akademik, komunikasi dua arah, umpan balik terhadap pembelajaran, dan pelibatan guru dalam keputusan yang berkaitan dengan proses pendidikan.

Interpretasi ini sejalan dengan Mulyasa (2022) yang menempatkan kepala sekolah sebagai penggerak sumber daya sekolah dan pengarah pencapaian tujuan pendidikan. Temuan juga konsisten dengan Aminah dan Rahman (2024) serta Fauzi dan Kurniawan (2024) yang menunjukkan pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja guru. Kesamaan hasil tersebut memperkuat dugaan bahwa kepemimpinan tidak hanya berdimensi administratif, tetapi mempunyai konsekuensi pada perilaku profesional guru. Penelitian Fathurrohman dan Suryana (2020) tentang supervisi akademik juga memberikan penjelasan penting bahwa pembinaan yang berorientasi pada proses pembelajaran merupakan jalur yang relevan untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperluas temuan terdahulu pada konteks lima SD Negeri di Kecamatan Tanjung Lago, sekaligus menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan perlu diarahkan pada praktik yang dekat dengan pekerjaan inti guru, bukan semata-mata pada penyelesaian administrasi sekolah.

Jika dibandingkan dengan penelitian Setiawan (2025) dan Wulandari dan Pratama (2025), temuan penelitian ini memperlihatkan pola yang saling melengkapi. Setiawan menekankan kepemimpinan dalam membentuk disiplin dan tanggung jawab, sedangkan Wulandari dan Pratama menekankan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam penelitian ini, kedua mekanisme tersebut dapat dibaca sebagai jalur yang memungkinkan kepemimpinan berdampak pada kinerja: kepala sekolah memberikan struktur, ekspektasi, dan pengawasan, sekaligus membangun kondisi kerja yang mendukung guru. Perbedaannya, penelitian ini tidak menguji mediator seperti disiplin atau iklim kerja secara khusus. Oleh sebab itu, kesimpulan yang tepat adalah bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung dalam model yang diuji, sementara mekanisme psikologis atau organisasional yang menjelaskan pengaruh tersebut masih dapat diteliti lebih lanjut.

Besarnya koefisien regresi 0,602 perlu ditafsirkan secara proporsional. Angka tersebut menunjukkan perubahan skor kinerja yang diprediksi oleh perubahan satu satuan skor kepemimpinan dengan variabel motivasi kerja dikendalikan dalam model, bukan berarti 60,2% kinerja guru ditentukan oleh kepemimpinan. Perbedaan ini penting agar interpretasi tidak melebihi bukti statistik. Selain itu, karena desain penelitian bersifat asosiatif kausal dan menggunakan data pada satu konteks sekolah, istilah 'pengaruh' harus dibaca dalam batas model statistik penelitian, bukan sebagai bukti hubungan sebab-akibat eksperimental. Secara praktis, hasil ini memberikan dasar bahwa peningkatan kapasitas kepala sekolah pada aspek kepemimpinan pembelajaran, komunikasi, supervisi, dan dukungan profesional layak diprioritaskan.

Dengan demikian, temuan mengenai kepemimpinan kepala sekolah mendukung kerangka teoritis bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kepemimpinan yang mampu mengarahkan, mendukung, dan memfasilitasi pekerjaan profesional. Nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 73,33 yang berada pada kategori baik justru menunjukkan bahwa peningkatan dari kondisi baik menuju praktik yang lebih efektif masih relevan. Artinya, kebijakan sekolah tidak cukup hanya mempertahankan praktik yang sudah berjalan, tetapi perlu mengembangkan kualitas kepemimpinan yang lebih partisipatif dan berorientasi pada pembelajaran.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Kecamatan Tanjung Lago. Nilai t hitung sebesar 10,075

dengan tingkat signifikansi $< 0,001$ menunjukkan adanya bukti statistik yang kuat dalam model penelitian, sedangkan koefisien regresi sebesar 0,679 menunjukkan arah hubungan positif. Hipotesis kedua diterima. Dibandingkan koefisien kepemimpinan sebesar 0,602, koefisien motivasi kerja dalam model ini lebih besar. Namun, perbedaan koefisien tersebut tidak boleh langsung dimaknai bahwa motivasi 'lebih penting' secara mutlak, karena interpretasi kekuatan relatif idealnya mempertimbangkan skala pengukuran dan koefisien terstandar. Yang dapat dinyatakan dengan aman adalah bahwa, pada satuan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, peningkatan skor motivasi kerja memiliki hubungan positif yang lebih besar terhadap perubahan skor kinerja dibandingkan koefisien kepemimpinan.

Nilai rata-rata motivasi kerja sebesar 70,78 berada pada kategori baik. Temuan ini menarik karena pengaruh signifikan tetap ditemukan meskipun tingkat motivasi secara deskriptif sudah baik. Hal tersebut menunjukkan bahwa kategori 'baik' bukan titik akhir, melainkan masih terdapat variasi antarresponden yang dapat berkaitan dengan variasi kinerja. Dengan kata lain, sekolah tidak cukup hanya memastikan guru memiliki motivasi pada tingkat memadai, tetapi perlu menjaga dan memperkuat sumber motivasi yang berkelanjutan. Hasil pra-survei yang menunjukkan bahwa sebagian guru masih mengikuti pengembangan diri terutama ketika diwajibkan serta penghargaan terhadap prestasi belum dirasakan optimal memberikan konteks yang mendukung interpretasi tersebut.

Secara teoritis, motivasi kerja merupakan dorongan yang mengarahkan intensitas, ketekunan, dan arah perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam konteks guru, motivasi dapat tercermin melalui kesungguhan menyiapkan pembelajaran, tanggung jawab menyelesaikan tugas, kemauan mengembangkan kompetensi, serta inisiatif memperbaiki pembelajaran. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek internal guru perlu dipandang bersama dengan kondisi eksternal yang diciptakan sekolah. Motivasi yang baik dapat membantu guru memanfaatkan kemampuan profesionalnya, tetapi keberlanjutan motivasi juga membutuhkan dukungan lingkungan, pengakuan, fasilitas, dan kesempatan pengembangan. Karena penelitian ini tidak memisahkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik, mekanisme mana yang paling dominan belum dapat disimpulkan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Anwar dan Hidayat (2026) serta Sari dan Nugroho (2025) yang sama-sama menemukan hubungan positif motivasi kerja dengan kinerja guru. Konsistensi tersebut memperkuat posisi motivasi sebagai faktor penting dalam perilaku kerja guru. Namun, penelitian ini memberikan konteks yang lebih spesifik karena menguji motivasi bersama kepemimpinan kepala sekolah pada lima SD Negeri di Kecamatan Tanjung Lago. Dengan demikian, motivasi tidak diposisikan sebagai faktor yang berdiri sendiri, tetapi sebagai faktor internal yang beroperasi dalam lingkungan organisasi sekolah. Hal ini juga konsisten dengan Yuliana dan Saputra (2025) yang menempatkan motivasi dan kepemimpinan sebagai faktor yang saling melengkapi.

Putra dan Wijaya (2025) melalui systematic literature review menemukan konsistensi hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru. Jika temuan tersebut dibandingkan dengan hasil penelitian ini, terdapat penguatan pada dua tingkat bukti: kajian terdahulu menunjukkan pola lintas penelitian, sedangkan penelitian ini memberikan bukti empiris pada konteks lokal yang spesifik. Meski demikian, hasil penelitian ini belum dapat menentukan apakah peningkatan motivasi akan selalu menghasilkan peningkatan kinerja pada semua konteks sekolah. Variasi budaya organisasi, beban kerja, fasilitas, status kepegawaian, dan karakteristik guru dapat memengaruhi hubungan tersebut. Karena faktor-faktor tersebut tidak dimasukkan ke dalam model, hasil penelitian perlu digeneralisasikan secara hati-hati.

Implikasi praktisnya adalah program peningkatan kinerja guru perlu memperhatikan sumber motivasi secara sistematis. Sekolah dapat mengembangkan penghargaan yang transparan, memberikan kesempatan pengembangan profesional, menyediakan dukungan kerja, serta menciptakan komunikasi yang memungkinkan guru memperoleh umpan balik dan pengakuan. Strategi tersebut lebih tepat daripada mengandalkan dorongan sesaat, karena motivasi kerja merupakan proses yang perlu dipelihara. Temuan penelitian juga menunjukkan pentingnya kepala sekolah dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan

motivasi guru berkembang, sehingga intervensi pada motivasi sebaiknya tidak dipisahkan dari perbaikan kepemimpinan.

Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai F hitung sebesar 99,206 dengan signifikansi $< 0,001$ menunjukkan bahwa model yang memasukkan kedua variabel tersebut secara simultan memiliki kemampuan menjelaskan variasi kinerja guru secara signifikan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715 berarti 71,5% variasi skor kinerja guru dalam data penelitian dapat dijelaskan oleh kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja, sedangkan 28,5% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Angka 71,5% perlu dipahami sebagai proporsi variasi yang dijelaskan model, bukan persentase kinerja guru yang 'disebabkan' secara mutlak oleh kedua variabel.

Makna penting dari hasil simultan tersebut adalah bahwa kinerja guru lebih tepat dipahami sebagai fenomena multidimensional. Kepemimpinan kepala sekolah menyediakan kondisi eksternal berupa arah, dukungan, koordinasi, dan supervisi, sedangkan motivasi kerja menyediakan dorongan internal untuk melaksanakan tugas. Ketika kedua aspek berada dalam kondisi baik, peluang terbentuknya perilaku kerja yang mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran menjadi lebih besar. Namun, R^2 sebesar 0,715 sekaligus menunjukkan adanya 28,5% variasi yang belum dijelaskan. Hal ini menjadi bukti bahwa peningkatan kinerja tidak boleh hanya difokuskan pada dua variabel penelitian.

Secara teoritis, temuan tersebut mendukung pemahaman bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Kepemimpinan dapat membentuk konteks kerja, sementara motivasi memengaruhi bagaimana guru merespons dan memanfaatkan konteks tersebut. Hubungan ini membantu menjelaskan mengapa peningkatan salah satu faktor saja belum tentu cukup untuk menghasilkan perubahan kinerja yang optimal. Akan tetapi, penelitian ini belum menguji interaksi statistik antara kepemimpinan dan motivasi, sehingga istilah 'sinergi' digunakan sebagai interpretasi konseptual, bukan sebagai bukti adanya efek interaksi yang telah diuji.

Temuan simultan ini konsisten dengan Hidayati dan Sari (2025), Sari dan Nugroho (2025), serta Putra dan Wijaya (2025) yang menunjukkan pentingnya kepemimpinan dan motivasi dalam menjelaskan kinerja guru. Zulfikar dan Hasanah (2025) juga mengindikasikan adanya keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, dan kinerja. Perbedaan penting penelitian ini adalah model yang digunakan secara eksplisit menguji pengaruh parsial dan simultan pada konteks lima SD Negeri di Kecamatan Tanjung Lago. Dengan demikian, penelitian ini tidak sekadar mengulang temuan terdahulu, tetapi memberikan bukti lokal mengenai seberapa besar variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh dua prediktor tersebut dalam model yang sama.

Jika dikaitkan dengan kondisi lapangan, hasil observasi menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan, pembelajaran, dan kedisiplinan secara umum berada pada kondisi cukup baik, tetapi pra-survei masih menemukan keterbatasan pada inovasi pembelajaran, penghargaan terhadap prestasi, komunikasi satu arah, dan pelibatan guru. Kesenjangan antara kondisi umum yang baik dan masih adanya ruang perbaikan membantu menjelaskan mengapa peningkatan kedua variabel tetap relevan. Dengan kata lain, penelitian tidak menemukan situasi yang sepenuhnya bermasalah, melainkan menunjukkan bahwa kualitas yang sudah baik masih dapat ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sekolah dan jumlah responden, menggunakan teknik sampling yang memungkinkan representasi wilayah lebih luas, serta menggabungkan kuesioner dengan wawancara mendalam atau observasi yang lebih intensif. Model penelitian juga dapat dikembangkan dengan memasukkan kompetensi guru, budaya sekolah, iklim organisasi, kepuasan kerja, beban kerja, dan supervisi akademik sebagai variabel tambahan. Pengujian mediasi atau moderasi dapat membantu menjelaskan mekanisme bagaimana kepemimpinan dan motivasi memengaruhi kinerja guru. Selain itu, penelitian longitudinal atau kuasi-eksperimental dapat dipertimbangkan untuk memperoleh

bukti yang lebih kuat mengenai perubahan kinerja setelah intervensi kepemimpinan atau program peningkatan motivasi.

Arah Penelitian Lanjutan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan ketika menafsirkan hasil. Pertama, objek penelitian terbatas pada lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago sehingga generalisasi ke sekolah atau wilayah lain perlu dilakukan secara hati-hati. Kedua, data utama mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru diperoleh melalui kuesioner sehingga jawaban responden berpotensi dipengaruhi persepsi subjektif dan kecenderungan memberikan jawaban sosial yang diharapkan. Ketiga, penelitian menggunakan desain kuantitatif asosiatif kausal tanpa eksperimen, sehingga hasil menunjukkan pengaruh dalam kerangka model statistik tetapi tidak dapat diperlakukan sebagai bukti kausal eksperimental. Keempat, model hanya memasukkan dua variabel bebas; R Square sebesar 0,715 menunjukkan masih terdapat 28,5% variasi kinerja yang belum dijelaskan. Kelima, penelitian belum menguji variabel mediator atau moderator, seperti budaya sekolah, kepuasan kerja, kompetensi guru, beban kerja, atau iklim organisasi, yang mungkin menjelaskan mekanisme hubungan antarvariabel. Keenam, naskah yang tersedia belum mencantumkan jumlah responden serta angka hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga informasi tersebut wajib dilengkapi dari output penelitian asli sebelum artikel dipublikasikan. Keterbatasan ini penting disampaikan secara eksplisit agar pembaca dapat menilai ruang lingkup dan kekuatan bukti penelitian secara proporsional.

Keterbatasan Penelitian

Dalam praktik pendidikan, hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar penyusunan strategi peningkatan kinerja guru yang tidak hanya berfokus pada individu guru. Kepala sekolah perlu memperkuat kepemimpinan pembelajaran melalui supervisi akademik, komunikasi dua arah, pemberian umpan balik, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan dukungan terhadap pengembangan profesional. Pada saat yang sama, sekolah perlu memelihara motivasi kerja melalui penghargaan yang transparan, kesempatan pengembangan kompetensi, dukungan fasilitas, dan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi pengelola pendidikan, temuan ini dapat menjadi pertimbangan dalam merancang pembinaan kepala sekolah dan program peningkatan profesionalisme guru yang mengintegrasikan aspek kepemimpinan dan motivasi.

Implikasi Praktis

Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan dengan memperkuat bukti empiris bahwa kinerja guru dapat dijelaskan melalui kombinasi faktor eksternal dan internal, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. Kontribusi empiris penelitian terletak pada pengujian kedua variabel secara parsial dan simultan pada lima Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanjung Lago, sehingga melengkapi penelitian terdahulu yang dilakukan pada konteks dan karakteristik responden yang berbeda. Nilai R Square sebesar 0,715 juga memberikan informasi mengenai daya jelas model, sementara 28,5% variasi yang belum dijelaskan membuka ruang bagi pengembangan model penelitian yang lebih komprehensif.

Kontribusi Penelitian

Implikasi praktis dari temuan simultan adalah perlunya strategi peningkatan kinerja yang terintegrasi. Kepala sekolah dapat memprioritaskan supervisi akademik yang berorientasi pada umpan balik, komunikasi dua arah, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta sistem penghargaan dan pengembangan profesional yang transparan. Pada tingkat pengelolaan pendidikan, hasil ini dapat menjadi dasar untuk menyusun program penguatan kompetensi kepala sekolah sekaligus program pemeliharaan dan peningkatan motivasi guru. Dari sisi pengembangan ilmu, penelitian ini memperkuat bukti bahwa kombinasi faktor eksternal dan internal merupakan pendekatan yang lebih informatif dalam menjelaskan kinerja guru dibandingkan hanya menguji satu faktor.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t hitung 10,896, signifikansi $< 0,001$, dan koefisien regresi 0,602; (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan t hitung 10,075, signifikansi $< 0,001$, dan koefisien regresi 0,679; dan (3) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan F hitung 99,206, signifikansi $< 0,001$, serta R Square 0,715. Dengan demikian, model menjelaskan 71,5% variasi kinerja guru, sedangkan 28,5% sisanya berada di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya pendekatan terpadu yang memperhatikan kualitas kepemimpinan sekaligus motivasi kerja. Dalam praktik pendidikan, hasil penelitian dapat menjadi dasar penguatan kepemimpinan pembelajaran, supervisi, komunikasi, penghargaan, dan pengembangan profesional guru. Interpretasi hasil tetap perlu mempertimbangkan keterbatasan cakupan lokasi, penggunaan kuesioner, desain non-eksperimental, serta belum lengkapnya informasi jumlah responden dan uji instrumen pada naskah sumber.

Ucapan Terima Kasih

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak **Assoc. Prof. Dr. H. Bukman Iian, M.M., M.Si**, selaku Rektor Universitas PGRI Palembang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di lembaga ini.
2. Ibu **Dr. Reva Maria Valianti, SE., M.PD., MM**, selaku Plt. Direktur Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang yang telah memfasilitasi proses akademik.
3. Ibu **Dr. Ir. Hj. Tri Widayatsih, M.Si.**, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, atas arahan dan dukungannya dalam kelancaran studi penulis.
4. Bapak **Dr. Djunaidi, MSLS**, selaku Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, koreksi, serta saran-saran konstruktif dalam penyempurnaan tesis ini.
5. Bapak **Dr. Mulyadi, MA**, selaku Pembimbing II, atas kesabaran dan ketelitiannya dalam membimbing serta memberikan masukan berharga demi kualitas penulisan ilmiah ini.
6. Bapak/Ibu Kepala Sekolah dan rekan-rekan Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Tanjung Lago yang telah memberikan izin dan dukungan data awal bagi penelitian ini.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan doa tulus, kasih sayang, dan motivasi tanpa henti yang menjadi semangat terbesar bagi penulis.
8. Rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, terima kasih atas kebersamaan dan diskusinya.

Daftar Pustaka

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Lamonge, A. S., Ristiyana, R., Saputri, F. R., Jayatmi, I., Satria, E. B., Permana, A. A., & Rohman, M. M. (2023). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori dan praktik. Jakarta: Get Press Indonesia.
- Al Haqiqy, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di sekolah islam. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 712–724.
- Alhabsyi, F., Pettalongi, S. S., & Wandu, W. (2022). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 11–19.
- Aminah, S., & Rahman, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(1), 123–135. <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2088>

- Andriyani, N., & Setyaningrum, R. (2019). Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Era Digital. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 4(2), 112-125. 21.
- Anwar, M., & Hidayat, R. (2026). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Manajemen*, 4(2), 45-56. <https://ojs.ruangpublikasi.com/index.php/jpim/article/view/1327>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Azizah, N., Saguni, F., & Adam, A. (2024). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Peserta Didik yang Memiliki Motivasi Rendah dalam Pembelajaran. *Prosiding Kajian Islam Dan Integrasi Ilmu Di Era Society (KIIIES)* 5.0, 3(1), 350-354.
- Badrudin, B. (2018). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), 145-156. 22.
- Cahyono, B., & Suharto, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Motivasi Intrinsik Guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 45-58. 23.
- Danim, S. (2012). *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Bumi Aksara.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 2(1), 1-12. 24.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209-218.
- Djunaidi, D. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 2(1), 89-118.
- Efendi, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Tarbiyah*, 6(1), 78-90. 25.
- Faranza, K. D., Valianti, R. M., & Maliah, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3).
- Fathurrohman, P., & Suryana, A. (2020). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 13(2), 101-115.
- Fauzi, I., & Kurniawan, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Edukasi Riset*, 6(1), 78-89. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/1616>
- GURU, S. P. G. T. K. (n.d.). Kontribusi Implementasi Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2008 Kualitas Kepemimpinan Dan Sikap Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Kabupaten Sragen.
- Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan pondok pesantren salafiyah syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, 1(2), 293-314.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535-1545.
- Hidayati, N., & Sari, M. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Cakrawala Pendidikan dan Bisnis*, 3(2), 90-102. <https://ejournal.aripi.or.id/index.php/jucapenbi/article/view/695>
- Kusmilawati, F., Lian, B., & Djunaidi, D. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Dasar (PENDAS)*, 10(2).
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Mushofa, M., Hermiana, D., & Huda, N. (2024). Memahami Populasi dan Sampel: Pilar Utama dalam Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(12), 5937-5948.
- Nasution, W. N. (2016). Kepemimpinan pendidikan di sekolah. *Jurnal Tarbiyah*, 22(1).

- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nugraheni, R., Prihatini, A. E., & Budiarmo, A. (2014). Pengaruh standar operasional prosedur dan pengawasan terhadap kinerja pramuniaga Pasaraya Sritu Pemuda Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(2), 187–195.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071–2072.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purwanto, N. (2014). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, A., & Wijaya, T. (2025). Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru: systematic literature review. *Jurnal Ilmu Terapan dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 55–67. <https://ejournal.sembilanpemuda.id/index.php/jitim/article/view/1169>
- Putri, R. D., Widayatsih, T., & Mahasir, M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 6(1), 232–240.
- Ramadhan, A. (2017). Pengaruh pelaksanaan supervisi akademik pengawas sekolah dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology*, 3(2), 136–144.
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Salemba Empat.
- Sagala, S. (2013). *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Alfabeta.
- Sahadi, S., Arafat, Y., & Widayatsih, T. (2021). The Influence of Principal Leadership and Work Motivation on Teacher Work Discipline. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(2), 367–386.
- Sari, D., & Nugroho, B. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Locus*, 7(1), 33–47. <https://locus.rivierapublishing.id/index.php/jl/article/view/3990>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Setiawan, R. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Syntax Imperatif*, 6(2), 112–121. <https://jurnal.syntaximperatif.co.id/index.php/syntax-imperatif/article/view/574>
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Available at SSRN 3864629.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharni, S. (2021). Upaya guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling*, 6(1), 172–184.
- Sujarwo, A. (2017). *Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Aliyah Kabupaten Lampung Timur*. UIN Raden Intan Lampung.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru konsep, strategi, dan implementasinya*. Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers.
- Wahyuni, A., Fatimah, E. S., & Arifin, B. S. (2021). Motivasi Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 14–32.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.

- Wijaya, O. W., Ahyani, N., & Mulyadi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 9(1).
- Wistriana, W., Saputra, A. Y., & Mulyadi, M. (2025). Pengaruh Kompetensi Guru dan Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Al-Afif Journal*, 1(2).
- Wulandari, E., & Pratama, F. (2025). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 10(1), 1-12. <https://www.journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/27125>
- Yamin, M., & Maisah. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. UIN Maliki Press.
- Yani, D., Widayatsih, T., & Nurlina, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepribadian Guru Terhadap Kinerja Guru SD. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 12(1), 121-130.
- Yuliana, L., & Saputra, H. (2025). Peran motivasi dan kepemimpinan dalam kinerja guru. *Jurnal Profesor*, 1(1), 15-25. <https://journal-profesor.org/index.php/profesor/article/view/26>
- Zhahira, J., Shalahudin, S., & Jamilah, J. (2022). Kompetensi manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Journal of Educational Research*, 1(1), 85-100.
- Zulfikar, M., & Hasanah, U. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan kinerja guru. *International Journal of Education and Social Management*, 4(1), 22-34. <https://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/426>