

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR**

(Skripsi)

Oleh

**IIN KURNIAWATI
NPM 2113053086**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Oleh

Iin Kurniawati

Masalah dalam penelitian ini yaitu rendahnya kinerja guru di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar 2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah dasar 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan korelasi dengan desain penelitian *ex post facto*. Populasi pada penelitian ini adalah guru di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat, dengan sampel 111 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Data dianalisis menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 109.419 > 1,35$ dengan kontribusi sebesar 50,1 % terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 2) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 119.890 > 1,35$ dengan kontribusi sebesar 52,4 % terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. 3) Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 97.843 > 1,35$ dengan kontribusi sebesar 63,8% terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci : kepemimpinan instruksional, kinerja guru, lingkungan kerja

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF PRINCIPAL'S INSTRUCTIONAL LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON TEACHER PERFORMANCE IN ELEMENTARY SCHOOLS

By

Iin Kurniawati

The problem in this study is the low performance of teachers in elementary schools in Negeri Se-Gugus Melati, Central Metro District. This study aims to 1) determine the effect of the principal's instructional leadership on teacher performance in elementary schools 2) determine the effect of the work environment on teacher performance in elementary schools 3) determine the effect of the principal's instructional leadership and work environment jointly on teacher performance in elementary schools. This research is quantitative using correlation with ex post facto research design. The population in this study were teachers in elementary schools Negeri Se-Gugus Melati, Central Metro District, with a sample of 111 teachers. The data collection technique used a questionnaire. Data were analyzed using simple and multiple linear regression tests. The results of this study indicate that 1) There is an influence of principal's instructional leadership on teacher performance in elementary school which is shown based on the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}} = 109.419 > 1.35$ with a contribution of 50.1% to teacher performance and the rest is influenced by other factors. 2) There is an influence of the work environment on teacher performance in elementary schools which is shown based on the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}} = 119.890 > 1.35$ with a contribution of 52.4% to teacher performance and the rest is influenced by other factors. 3) There is an effect of principal's instructional leadership and work environment jointly on teacher performance in elementary schools which is shown based on the value of $F_{\text{count}} > F_{\text{table}} = 97.843 > 1.35$ with a contribution of 63.8% to teacher performance and the rest is influenced by other factors.

Keywords: instructional leadership, teacher performance, work environment

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SEKOLAH DASAR**

Oleh

IIN KURNIAWATI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Jurusan Ilmu Pendidikan**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN
INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR**

Nama Mahasiswa : **Gin Kurniawati**

No. Pokok Mahasiswa : **2113053086**

Program Studi : **SI Pendidikan Guru Sekolah Dasar**

Jurusan : **Ilmu Pendidikan**

Fakultas : **Keguruan dan Ilmu Pendidikan**



Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP. 197608082009121001

Dr. Handoko, S.T., M.Pd.
NIP. 198605152024061001

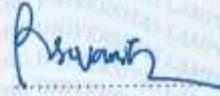
2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP. 197412202009121002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

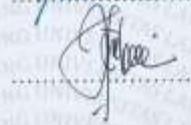
Ketua : Dr. Riswandi, M.Pd.



Sekretaris : Dr. Handoko, S.T., M.Pd.



Penguji Utama : Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Adbet Maybuntoro, M.Pd
NIP. 198705042014041001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Maret 2025

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Iin Kurniawati
NPM : 2113053086
Program Studi : S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar" tersebut adalah asli hasil dari penelitian saya, kecuali pada bagian bagian tertentu yang dirujuk berdasarkan sumbernya yang disebutkan pada daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan Undang-Undang dan peraturan berlaku.

Bandar Lampung, 25 Maret 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Iin Kurniawati
NPM 2113053086

RIWAYAT HIDUP



Iin Kurniawati lahir di Ratna Daya, Kecamatan Raman Utara, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung, pada tanggal 22 Oktober 2003. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara, putri dari pasangan Bapak Daryo dan Ibu Ismawati.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti sebagai berikut.

1. MI NU Ratna Daya, lulus pada tahun 2015.
2. MTs Negeri 2 Lampung Timur, lulus pada tahun 2018.
3. SMA Negeri 1 Purbolinggo, lulus pada tahun 2021.

Pada tahun 2021, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa S1 Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) Jurusan Ilmu Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Pada tahun 2024 peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Program Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SD Negeri 1 Tanjung Gading, Kecamatan Rajabasa, Kabupaten Lampung Selatan. Pada tahun yang sama, peneliti terdaftar sebagai mahasiswa Kampus Mengajar angkatan 7 dari program Kampus Merdeka yang diadakan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) yang bertempat di SD Negeri 8 Metro Barat, Kecamatan Ganjar Agung, Kota Metro.

MOTTO

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohiim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih, lagi Maha Penyayang. Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT karena atas izin-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan, dan dengan segala ketulusan serta kerendahan hati kupersembahkan karya sederhana ini kepada yang teristimewa di dunia.

Orang Tuaku Tercinta

Bapak Daryo dan Ibu Ismawati, terimakasih atas cinta dan kasih sayang, didikan, nasihat, pengorbanan, dukungan dan doa yang menemani disetiap langkahku. Kalian adalah sosok terbaik yang telah mengisi duniaku dengan penuh kasih sayang dan kebahagiaan tiada henti.

Kakakku tercinta Ernia Nurul Fitri, yang selalu mendukung, menasehati dan mendoakan disetiap langkahku.

Sahabat, teman dan rekan seperjuangan.

Keluarga besar PGSD 2021

SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat

Almamater tercinta **“Universitas Lampung”**

SANWACANA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar" sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 pada program studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung.

Dengan segala ketulusan serta kerendahan hati, peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM., ASEAN Ang. Rektor Universitas Lampung yang telah berkontribusi membangun Universitas Lampung dan memberikan izin serta memfasilitasi mahasiswa dalam penyusunan skripsi.
2. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan surat guna syarat skripsi.
3. Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si., Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) yang telah memfasilitasi dan memberikan persetujuan sebagai bentuk legalisasi skripsi yang diakui oleh Jurusan Ilmu Pendidikan.
4. Ibu Fadhilah Khairani, M.Pd., Koordinator Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD) yang senantiasa mendukung kegiatan di PGSD Kampus B FKIP Universitas Lampung serta memfasilitasi peneliti menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., Dosen Pembimbing I, Ketua Penguji yang telah senantiasa meluangkan waktunya memberi bimbingan, arahan, saran,

dukungan, juga nasihat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

6. Bapak Dr. Handoko, S.T., M.Pd., Dosen Pembimbing II, Sekretaris Penguji yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan terhadap skripsi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Prof. Dr. Herpratiwi, M.Pd., Dosen Pembahas, Penguji Utama yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat dan kritik yang begitu bermanfaat untuk penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen serta Tenaga Kependidikan S1 PGSD Kampus B FKIP Universitas Lampung yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan pengalaman selama perkuliahan dan membantu peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
9. Kepala Sekolah dan pendidik SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat yang telah memberikan izin, memberikan arahan dan bantuan, serta berpartisipasi aktif kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
10. Kepala Sekolah dan pendidik SD Negeri 8 Metro Utara yang telah memberikan izin, memberikan bantuan, dan berpartisipasi aktif untuk melaksanakan uji coba instrumen.
11. Teristimewa kepada kedua orang tuaku Bapak Daryo dan Ibu Ismawati yang sudah berjuang, mendukung sehingga anakmu bisa sampai di titik ini untuk meraih gelar sarjana, tanpa doa mu ini bukanlah apa-apa pak bu terimakasih banyak untuk semua yang telah diberikan.
12. Sahabatku. Lailatul Waqidah dan Nia Rahmawati, terima kasih telah memberikan pundaknya sebagai tempat berkeluh kesah, senantiasa membersamaiku dalam suka duka sejak kecil hingga sekarang.
13. Teman seperjuangan. Dwi Susanti, Lutfi Nada Sagita, Soviyani, Yosa Elvita dan Niken Maulidya terima kasih telah menjadi rekan seperjuangan sejak peneliti menempuh Pendidikan di perkuliahan, senantiasa membersamai perjalanan peneliti dengan seluruh pertolongan, saran dan motivasi yang tiada henti.

14. Teruntuk sahabatku SMA yang sekarang menjadi seseorang yang spesial dalam hidup peneliti, terima kasih telah kebersamai peneliti pada hari-hari yang tidak mudah dan telah berkontribusi banyak selama proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih sudah menjadi rumah yang tidak hanya berupa tanah dan bangunan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan peneliti hingga sekarang ini, semoga tetap kebersamai peneliti sampai kapanpun.
15. Rekan-rekan mahasiswa S1 PGSD FKIP Universitas Lampung Angkatan 2021 terkhusus kelas H, terima kasih atas semua dedikasi yang telah diberikan selama perkuliahan.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam kelancaran penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu melindungi dan membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti. Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, namun dengan penuh harap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 25 Maret 2025
Peneliti



In Kurniawati
NPM 2113053086

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kepemimpinan	12
1. Pengertian Kepemimpinan	12
2. Macam-Macam Kepemimpinan	13
3. Fungsi Kepemimpinan	15
4. Peran Penting Kepemimpinan	16
B. Kepemimpinan Instruksional	17
1. Pengertian Kepemimpinan Instruksional	17
2. Karakteristik Kepemimpinan Instruksional.....	18
3. Indikator Kepemimpinan Instruksional.....	20
4. Langkah-Langkah Kepemimpinan Instruksional	21
5. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Instruksional.....	24
C. Kepala Sekolah.....	25
1. Pengertian Kepala Sekolah.....	25
2. Peran dan Tugas Kepala Sekolah	26
D. Lingkungan Kerja.....	29
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	29
2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	30
3. Indikator Lingkungan Kerja	31
E. Kinerja Guru.....	32
1. Pengertian Kinerja Guru.....	32
2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	34
3. Peran dan Tugas Guru	35

4. Kompetensi Guru	37
5. Indikator Kinerja Guru	39
F. Penelitian yang Relevan	40
G. Kerangka Pikir	46
H. Hipotesis Penelitian.....	50
III. METODE PENELITIAN.....	52
A. Jenis dan Desain Penelitian	52
1. Jenis Penelitian	52
2. Desain Penelitian.....	52
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	53
C. Prosedur Penelitian.....	53
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel.....	54
E. Variabel Penelitian	55
1. Variabel <i>Independen</i> (Bebas)	55
2. Variabel <i>Dependen</i> (Terikat).....	55
F. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel.....	55
1. Definisi Konseptual.....	55
2. Definisi Operasional.....	56
G. Teknik Pengumpulan Data.....	57
H. Instrumen Penelitian.....	57
I. Uji Prasyarat Instrumen Tes.....	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas.....	60
J. Uji Prasyarat Analisis Data	61
1. Analisis Statistik Deskriptif	61
2. Uji Normalitas	62
3. Uji Linieritas	62
4. Uji Multikolinieritas	63
K. Uji Hipotesis.....	63
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	66
A. Pelaksanaan Penelitian	66
B. Hasil Uji Prasyarat Instrumen	67
1. Uji Validitas	67
2. Uji Reliabilitas.....	69
C. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data.....	71
1. Analisis Statistik Deskriptif	71
2. Uji Normalitas	77
3. Uji Linieritas	78
4. Uji Multikolinieritas	79
D. Hasil Penelitian	80
E. Pembahasan.....	87
F. Keterbatasan Penelitian	100

V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
A.Kesimpulan	101
B.Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Jumlah Guru SD Se-Gugus Melati Metro Pusat.....	54
2. Data Jumlah Sampel.....	54
3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru.....	58
4. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.....	58
5. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja.....	59
6. Kriteria Uji Validitas.....	60
7. Interpretasi Reliabilitas	60
8. Kategori persentase masing-masing variabel.....	62
9. Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi (r)	64
10. Jadwal Penelitian.....	66
11. Hasil Uji Coba Instrumen.....	68
12. Hasil Penghitungan Uji Reliabilitas Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)	70
13. Hasil Penghitungan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)	70
14. Hasil Penghitungan Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)	70
15. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat	71
16. Perolehan Persentase Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat	72
17. Hasil Uji Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja Di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.....	74
18. Perolehan Persentase Lingkungan Kerja Di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat	74
19. Hasil Uji Statistik Deskriptif Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat	76
20. Perolehan Persentase Kinerja Guru Di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat	76

21. Hasil Penghitungan Uji Normalitas	78
22. Hasil Penghitungan Uji Linieritas Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru	79
23. Uji Penghitungan Linieritas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru	79
24. Hasil Penghitungan Uji Multikolinieritas	80
25. Hasil Penghitungan Uji F Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	81
26. Hasil Penghitungan <i>Coefficients</i> Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	82
27. Hasil Penghitungan Koefisien Determinasi Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	82
28. Hasil Penghitungan Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	83
29. Hasil Penghitungan <i>Coefficients</i> Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y).....	84
30. Hasil Penghitungan Koefisien Determinasi Variabel X2 Terhadap Y.....	84
31. Hasil Penghitungan Uji F Regresi Linier Berganda variabel X1, X2 terhadap Y.....	85
32. Hasil Penghitungan <i>Coefficients</i> Regresi Berganda variabel X1, X2 terhadap Y.....	86
33. Hasil Penghitungan Uji Koefisien Determinasi variabel X1, X2 terhadap Y .	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Data Kinerja Guru Berdasarkan Hasil UKG Tahun 2012-2015	3
2. Bagan Kerangka Berpikir.....	50
3. Grafik Persentase Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah.....	73
4. Grafik Persentase Variabel Lingkungan Kerja	75
5. Grafik Persentase Variabel Kinerja Guru	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat Izin Penelitian Pendahuluan	111
2. Surat Balasan Izin Penelitian Pendahuluan	117
3. Surat Uji Coba Instrumen.....	123
4. Surat Balasan Uji Coba Instrumen	124
5. Surat Izin Penelitian	125
6. Surat Balasan Izin Penelitian	131
7. Surat Validasi Instrumen.....	137
8. Soal Uji Coba Instrumen.....	139
9. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)	144
10. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X2)	145
11. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	146
12. Penghitungan Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)	147
13. Penghitungan Uji Validitas Soal Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	150
14. Penghitungan Uji Validitas Soal Variabel Kinerja Guru (Y).....	152
15. Penghitungan Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1)	155
16. Penghitungan Uji Reliabilitas Soal Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	157
17. Penghitungan Uji Reliabilitas Soal Variabel Kinerja Guru (Y).....	159
18. Soal Angket Penelitian.....	161
19. Hasil Uji Coba Instrumen.....	166
20. Hasil Instrumen Penelitian	173
21. Tabulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X1).....	178
22. Tabulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Variabel Lingkungan Kerja (X2)	183
23. Tabulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	188

24. Penghitungan Persentase Per-Indikator Variabel Kinerja Guru.....	193
25. Penghitungan Persentase Per-Indikator Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	196
26. Penghitungan Persentase Per-Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	199
27. Langkah-Langkah Penghitungan Uji Normalitas.....	203
28. Langkah-Langkah Penghitungan Uji Linieritas	204
29. Langkah-Langkah Penghitungan Uji Multikolinieritas	205
30. Langkah-Langkah Penghitungan Uji Hipotesis	206
31. Distribusi Nilai r_{tabel}	209
32. Distribution Nilai F_{Tabel} 0,05 (5%)	211
33. Dokumentasi	213

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan suatu kebutuhan bagi manusia untuk memenuhi pengetahuan atau keterampilan yang akan dimiliki agar menjadi manusia yang memiliki wawasan luas. Pendidikan berlangsung selama sepanjang hayat (*long life education*). Pendidikan bukanlah menghilangkan harkat dan martabat sebagai manusia, melainkan menumbuhkan dan mempertinggi mutu dan hakikat serta martabat manusia. Oleh karena itu, pendidikan sifatnya mempengaruhi bukan menghilangkan, sebab tidak ada yang hilang dalam proses pendidikan. Hanya sifatnya mempengaruhi hal-hal yang kurang baik ke arah yang baik dan memperkembangkan potensi yang positif menjadi maksimal sesuai dengan potensinya.

Perundang-undangan tentang Sistem Pendidikan No.20 tahun 2003, mengatakan bahwa Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat”.

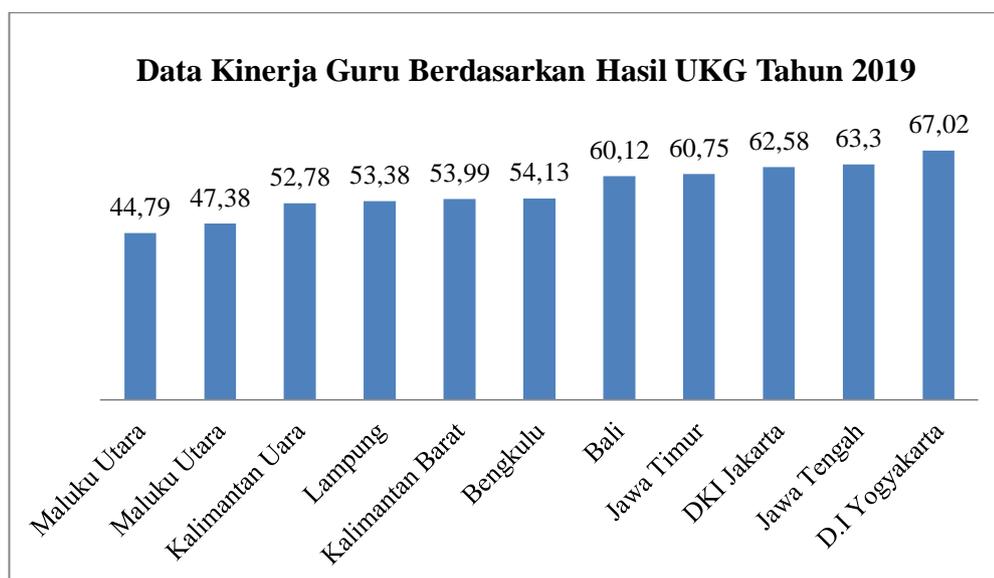
Salah satu yang berperan penting dalam pendidikan dan memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan belajar mengajar adalah guru/ tenaga pendidik. Dijelaskan dalam Peraturan Menteri Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No. 74 Tahun 2008 tentang Guru pasal 1 ayat 1 adalah: “guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Figur guru dapat menentukan keberhasilan peserta didik terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang sangat berpengaruh terhadap pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, guru yang profesional dan berkualitas sangat dibutuhkan. Menurut Erindha dan Sari (2023) guru profesional merupakan seseorang yang mempunyai keahlian atau kemampuan khusus membina peserta didik, baik dari segi intelektual, spiritual, maupun emosional. Secara keseluruhan, seorang guru perlu memahami, mendalami dan menjalankan tugasnya dengan baik. Selain itu, guru juga harus mampu menciptakan interaksi yang baik dalam proses belajar mengajar dan melakukan evaluasi pembelajaran secara efektif. Guru profesional harus menguasai materi pelajaran, memahami metode pembelajaran, serta prinsip-prinsip pembelajaran.

Menurut Damanik (2019) guru yang profesional sangat mempengaruhi kinerja guru yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban tugasnya serta bertanggung jawab dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan menuntun peserta didik. Sedikitnya ada dua kompetensi yang harus dimiliki oleh guru profesional, yaitu kompetensi kepribadian dan profesionalisme. Kompetensi yang dimiliki seorang guru akan menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki kinerja yang baik. Menurut Nurchaeni, dkk (2023) kompetensi guru merupakan suatu pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki serta diwujudkan oleh seorang guru pada saat melaksanakan tugas keprofesionalannya.

Pada kenyataannya tidak semua guru itu profesional. Masih banyak guru-guru yang tidak sesuai dengan standar kompetensi dan tidak berkualitas. Masih ada guru yang belum mampu mengajar dengan baik, guru yang kurang menguasai materi, guru yang tidak menggunakan media pembelajaran, guru yang tidak menggunakan model pembelajaran, guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran. Padahal setiap guru dalam menjalankan tugasnya harus memberikan kinerja kerja yang baik untuk mewujudkan tugas profesionalnya. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki. Guru yang berkompeten tentu kinerjanya pun condong akan meningkat ke arah yang

lebih baik. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari data kinerja guru berdasarkan hasil UKG tahun 2019.



Sumber : Ditjen GTK (2019)

Gambar 1. Data Kinerja Guru Berdasarkan Hasil UKG Tahun 2012-2015

Berdasarkan hasil uji kompetensi guru (UKG) Tahun 2019 di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai rata-rata UKG di provinsi Maluku Utara memperoleh nilai rata-rata UKG terendah pada tahun 2019 yaitu berada di angka 44,79, jauh di bawah nilai standar kompetensi yang diharapkan. Sedangkan provinsi D.I Yogyakarta memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 67,02. Hal tersebut berarti bahwa masih banyak guru yang belum memenuhi standar yang diharapkan. Oleh karena itu, masih banyak guru yang membutuhkan peningkatan kompetensi. Rendahnya kinerja guru tersebut dapat disebabkan oleh kedisiplinan, kelengkapan sarana dan prasarana, kurang optimalnya kepemimpinan kepala sekolah, belum optimalnya penggunaan media berbasis ICT serta lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja guru tersebut.

Menurut Mulyasa (2010) dalam bukunya kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kinerja guru sangat berpengaruh dalam menentukan kualitas kerja seorang guru, termasuk

juga dalam menentukan kualitas pembelajaran. Rendahnya kinerja guru di Indonesia dapat mempengaruhi kualitas pembelajaran dikarenakan kinerja guru yang tidak berkualitas. Maka dari itu meningkatkan kinerja guru yang tidak berkualitas dan belum maksimal dapat membantu meningkatkan proses pembelajaran di kelas. Hal tersebut juga diperkuat dari penelitian yang dikemukakan oleh Sari dan Boussanlègue (2022) *when teacher performance improves and competent instructors are employed, kids with acceptable abilities will be produced* yang bermakna bahwa meningkatkan kualitas pembelajaran artinya meningkatkan kualitas guru yang tergambar dari hasil kinerja guru.

Berdasarkan hasil dari observasi pendahuluan mengenai kinerja guru di SD Se-Gugus Melati Metro Pusat dapat diketahui bahwa pada saat ini penilaian kinerja guru di SD Se-Gugus Melati Metro Pusat menggunakan akun PMM sehingga datanya tidak bisa didapatkan karena akun PMM bersifat pribadi dan hanya masing-masing guru yang dapat mengakses. Kinerja guru di SD Se-Gugus Melati Metro Pusat belum bisa dikatakan tinggi dikarenakan perencanaan pembelajaran masih belum optimal, hal tersebut dapat dilihat bahwa masih ada beberapa guru yang belum maksimal dalam mengembangkan program rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau modul ajar yang kreatif dan inovatif. Pada pelaksanaan pembelajaran metode pembelajaran yang digunakan masih didominasi oleh metode konvensional, kurangnya sarana dan prasarana dan belum optimalnya penggunaan dan pemanfaatan media ICT dalam kegiatan pembelajaran sehingga masih terdapat guru yang tidak menggunakan media pembelajaran interaktif pada saat pembelajaran. Kemudian pada penilaian dan evaluasi pembelajaran guru belum melaksanakan evaluasi secara maksimal dikarenakan terkadang guru hanya melakukan penilaian saja kemudian tidak dievaluasi karena keterbatasan waktu. Hal tersebut dipengaruhi adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru menurut Mulyasa (2010) faktor Internal yaitu kompetensi guru, motivasi kerja, kesejahteraan guru dan kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana dan prasarana.

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kekuasaan yang dapat digunakan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan memiliki pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan kekuasaan karena kepemimpinan bukan hanya sekedar mempengaruhi orang lain untuk dapat melakukan apa yang pemimpin inginkan tetapi juga untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Dalam sebuah instansi kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat penting karena keberhasilan dan kegagalan dari sebuah instansi dapat ditentukan oleh kepemimpinan. Menurut Teori Bush dan Glover (2003) bahwa kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan dalam organisasi pendidikan.

Pada sebuah organisasi pendidikan, yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah merupakan penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah lembaga sekolah. Suherni, dkk (2023) suatu pendidikan dikatakan berhasil sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi pendidikan harus dipimpin oleh kepala sekolah yang dapat memfungsikan peran kepemimpinan dengan baik.

Kepala sekolah adalah seorang yang memimpin lembaga pendidikan yang memiliki tugas multifungsi dalam kepemimpinannya. Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah menjadi penentu keberhasilan sebuah pendidikan karena baik tidaknya suatu kualitas ditentukan oleh pelaksana pendidikan dan juga proses pembelajaran tergantung pada bagaimana kepemimpinan di lembaga pendidikan tersebut. Agustin dkk (2023) mengatakan bahwa kepala sekolah harus menciptakan suasana yang sehat agar menimbulkan suasana yang menyenangkan dan semangat kerja bagi guru supaya bisa meningkatkan kualitas kerja seorang guru dalam proses mengajar.

Menurut Mulyasa (2021) kepala sekolah juga salah satu komponen pendidikan yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi

sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien. Kepala sekolah memiliki peranan penting dalam membimbing guru, memberikan motivasi, mempererat hubungan antar guru, menciptakan suasana kerja yang nyaman agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Peran kepemimpinan kepala sekolah tidak terlepas dari masalah kinerja guru karena kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan mengacu dan mempengaruhi kinerja guru di sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki kepemimpinan untuk menyelaraskan praktik pembelajaran dengan misi akademik dalam organisasi pendidikan. Rosmayanti (2024) menjelaskan bahwa salah satu kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam mengatasi kinerja guru adalah kepemimpinan instruksional, dikarenakan kepemimpinan ini fokus pada pengembangan kualitas pembelajaran di suatu organisasi pendidikan. Menurut pendapat Sucitra, dkk (2024) dalam kepemimpinan instruksional peran kepala sekolah adalah memastikan bahwa lingkungan belajar tetap konsisten, sangat terfokus pada tujuan pendidikan, praktis, dan dapat dicapai. Menurut Usman (2019) kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai serangkaian perilaku kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan kinerja guru. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan instruksional dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas sekolah, meningkatkan motivasi staf pengajar, dan meningkatkan pencapaian siswa. Selain itu, kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja sehingga menjadi guru yang profesional.

Berdasarkan hasil observasi di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat dapat disimpulkan bahwa sudah memperhatikan kepemimpinannya dan menerapkan kepemimpinan tetapi terkadang kepemimpinannya belum

berjalan dengan optimal terutama kepemimpinan instruksional. Hal tersebut dikarenakan kepala sekolah belum menerapkan kepemimpinan instruksional setiap hari dan hanya menyesuaikan kondisi dan keadaan tertentu saja.

Berdasarkan permasalahan tersebut kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan instruksional untuk dapat memimpin para guru dalam melaksanakan berbagai tugas dan meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahminan, dkk (2024) yang menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebesar 69,1% pada kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan instruksional kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru.

Selain kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting terutama pada organisasi pendidikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu organisasi pendidikan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja para guru yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja guru di sekolah, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan memberikan dorongan bagi para guru untuk menjalankan tugas pengajaran mereka dengan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja guru.

Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan guru bekerja optimal. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Hastuti, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja guru.

Berdasarkan hasil observasi di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat bahwa kurang mendukung dikarenakan sarana dan prasarana yang disediakan sekolah masih kurang, tidak adanya lcd pada kelas tertentu sehingga harus bergantian dengan kelas lainnya. Kondisi lingkungan sekitar sekolah juga sangat mengganggu, karena SD Se-Gugus Melati Metro Pusat terletak di pinggir jalan raya kota, sehingga suara bising masih terdengar ketika guru menjelaskan dan juga SD Negeri 5 Metro Pusat juga terletak berdampingan dengan SD Negeri 6 Metro Pusat, sehingga suasana sekolah menjadi lebih ramai.

Dengan demikian, kinerja seorang guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja, karena guru mempunyai tanggung jawab yang telah diberikan dan juga didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif akan berusaha untuk menguasai bahan ajar, mengelola kelas dengan baik, dan menggunakan fasilitas yang ada sebagai sumber belajar maupun media pembelajaran.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di sekolah Dasar”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kinerja guru yang masih rendah.
2. Masih banyak guru yang kurang memiliki keterampilan menerapkan metode mengajar.
3. Banyak guru yang belum mempunyai kinerja mengajar yang efektif dan efisien dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal.
5. Kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung.
6. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tidak nyaman.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y), kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar?
3. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
Hasil penelitian ini mampu memberikan kontribusi pada pemahaman mendalam mengenai kepemimpinan instruksional dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Secara Praktis

Diharapkan penelitian ini berguna bagi :

a. Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinannya dan menciptakan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

b. Pendidik

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kinerja guru dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi untuk memperbaiki kinerja guru.

c. Peserta Didik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi peserta didik melalui kepemimpinan instruksional kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru yang baik.

d. Peneliti

Hasil penelitian ini akan menjadi pengalaman tersendiri bagi peneliti, menambah wawasan dan pengetahuan baru mengenai kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

e. Peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi :

1. Ruang Lingkup Ilmu

Ruang lingkup keilmuan dalam penelitian ini adalah ilmu Pendidikan.

2. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.

3. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Dasar.

4. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian dilaksanakan di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.

5. Ruang Lingkup

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada semester genap tahun pelajaran 2024/2025.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan bukan sekedar posisi, tetapi juga kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menginspirasi orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan Teori Bush dan Glover (2003) bahwa kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Fatonah (2022) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam situasi sosial untuk menciptakan bentuk dan prosedur baru, merancang dan mengatur tindakan dan dengan melakukannya menghasilkan kerja sama untuk mencapai tujuan. Adapun menurut Sumantri (2024) kepemimpinan adalah ilmu dan seni mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dengan membangun loyalitas, kepercayaan, rasa hormat dan berkolaborasi dengan penuh semangat dalam mencapai tujuan.

Kepemimpinan pada dasarnya kemampuan menggerakkan, memberikan motivasi dan mempengaruhi orang-orang agar bersedia melakukan tindakan-tindakan yang searah dengan tujuan organisasi. Menurut Wijono (2018) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya, untuk

berkontribusi secara positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan melibatkan ilmu dan seni mempengaruhi, membangun loyalitas, kepercayaan, rasa hormat, dan kolaborasi yang penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama.

2. Macam-Macam Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa macam. Menurut Bush dan Glover (2003) kepemimpinan dibagi menjadi beberapa macam diantaranya yaitu kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan instruksional dan kepemimpinan pengajaran. Berikut ini penjelasan mengenai macam-macam kepemimpinan.

a. Kepemimpinan Manajerial

Lumban dan Nasib (2017) menyatakan “*managerial leadership assumes that the focus of leadership ought to be on functions, task, and behaviors and if these functions are carried out completely, the work of others in the organization will be facilitated*”. Oleh karena itu, setiap bagian pada organisasi sekolah harus diposisikan dengan benar supaya tujuan sekolah dapat tercapai. Artinya, kepemimpinan manajerial lebih memfokuskan diri pada pengelolaan berbagai kegiatan supaya berhasil. Kepala sekolah dengan kepemimpinan manajerial memiliki kecenderungan untuk mengurus kegiatan-kegiatan sekolah, misalnya kegiatan lomba, perayaan event tertentu, dan lain sebagainya.

b. Kepemimpinan Transformasional

Menurut Iswahyudi, dkk (2023) kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang melibatkan pemimpin untuk mampu menginspirasi dan memotivasi anggota tim untuk mencapai kinerja yang luar biasa melalui perubahan dan pengembangan diri.

Kepemimpinan ini bersifat visioner dan merupakan faktor emosional yang kuat bagi siswa, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka di sekolah. Melalui menekankan pada alat-alat motivasi, pendekatan ini berorientasi pada pembelajaran yang efektif di lingkungan sekolah.

c. Kepemimpinan Transaksional

Menurut Soelistya (2022) berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melampaui transaksi biasa dan berusaha untuk memotivasi bawahan melalui pengaruh karismatik, inspirasi dan perhatian terhadap kebutuhan individu. Konsep *Idealized Influencedan Inspirational Motivation* dalam kepemimpinan transformasional memainkan peran penting dalam membangun kepercayaan dan rasa hormat antara kepala sekolah dan guru.

d. Kepemimpinan Instruksional

Menurut Hariri, dkk (2024) kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah. Kepemimpinan instruksional, atau kepemimpinan pembelajaran, berfokus pada arah dan tujuan pengaruh pemimpin, ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru.

e. Kepemimpinan Pengajaran

Menurut Lumban dan Nasib (2017) kepemimpinan pengajaran adalah tindakan yang secara langsung berkaitan dengan pengajaran dan proses belajar. Misalnya adalah kepala sekolah melakukan pengamatan langsung di dalam kelas. Sedangkan konsep kepemimpinan pengajaran umum mendefinisikan kepemimpinan pengajaran sebagai tindakan kepemimpinan yang secara tidak langsung mempengaruhi belajar siswa. Misalnya kepala sekolah menciptakan budaya dan penentuan waktu yang efektif di sekolah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai kepemimpinan instruksional. Kepemimpinan instruksional (pembelajaran) merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah.

3. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat berjalan secara efektif, seorang pemimpin perlu memahami fungsi-fungsi utama yang harus dijalankan dan setiap kepemimpinan memiliki fungsinya masing-masing yang harus ketahui. Menurut Bush dan Glover (2003) fungsi kepemimpinan berfokus pada pencapaian tujuan organisasi melalui peran pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mendukung anggotanya. Sejalan dengan Siddiq (2018) fungsi kepemimpinan adalah untuk mengajak atau menghimbau semua bawahan atau rekan sejawat, agar dengan penuh kemauan memberikan pengabdian dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan para bawahan itu secara maksimal. Adapun menurut Hutahaean (2021) berpendapat bahwa fungsi kepemimpinan yaitu fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.

Pendapat lain menurut Sukatin, dkk (2023) menjelaskan bahwa fungsi kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok sebagai berikut:

- a. Fungsi Instruksi: fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah
- b. Fungsi Konsultasi: fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Pada tahap berikutnya, konsultasi dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan
- c. Fungsi Partisipasi: dalam menjalankan fungsi ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas melakukan semuanya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa

kerjasama dengan baik mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana

- d. Fungsi Delegasi: fungsi delegasi dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi dan aspirasi
- e. Fungsi Pengendalian: Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses (efektif) mampu mengatur aktivitas anggotanya secara teratur dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki fungsi instruksi dimana pemimpin memberikan arahan satu arah untuk memastikan keputusan dapat dijalankan dengan efektif. Fungsi konsultasi dimana pemimpin berkomunikasi dua arah dengan anggota untuk memperoleh masukan dalam pengambilan dan pelaksanaan keputusan. Fungsi partisipasi dimana pemimpin mendorong keterlibatan anggota dalam pengambilan dan pelaksanaan keputusan, namun tetap terarah dan terkendali. Fungsi delegasi pemimpin memberikan kewenangan kepada anggota yang dipercaya agar keputusan dapat dibuat dan dilaksanakan sesuai prinsip kepemimpinan dan fungsi pengendalian dimana pemimpin mengatur, membimbing, dan mengawasi aktivitas anggota untuk memastikan pencapaian tujuan bersama secara maksimal.

4. Peran Penting Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Pendidikan bukan hanya tentang penyampaian informasi, tetapi juga tentang membentuk karakter, nilai-nilai, dan keterampilan siswa. Menurut Bush dan Glover (2003) peran penting kepemimpinan dalam organisasi, khususnya dalam pendidikan yaitu berfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi anggotanya untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan Rohmansyah, dkk

(2023) kepemimpinan pendidikan memainkan peran sentral dalam membimbing dan mengarahkan proses pembelajaran. Seorang pemimpin pendidikan yang efektif dapat mempengaruhi budaya sekolah, mendorong inovasi, memotivasi staf dan siswa, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang berkualitas.

Pendapat lain menurut Siddiq (2018) kepemimpinan memiliki peranan penting dalam rangka mengoptimalkan manajemen. Sebab peranan seorang pemimpin pada dasarnya merupakan penjabaran serangkaian fungsi kepemimpinan. Selain itu seorang pemimpin harus mampu mengambil suatu keputusan. Pengambilan keputusan merupakan prasyarat penentu tindakan, juga merupakan *causa* (sebab) bagi *respons* (tindakan). Menurut Rahmat (2021) mengatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting yaitu mengambil keputusan, membangun tim, menyusun visi dan misi, membangkitkan semangat, menyampaikan informasi dan mengendalikan konflik.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk karakter, nilai, dan keterampilan siswa, membentuk budaya sekolah, mendorong inovasi, memotivasi staf dan siswa, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pembelajaran berkualitas. Selain itu kepemimpinan berperan penting dalam mengoptimalkan manajemen melalui penerapan fungsi-fungsi kepemimpinan dan kemampuan mengambil keputusan yang tepat, yang menjadi dasar untuk tindakan selanjutnya.

B. Kepemimpinan Instruksional

1. Pengertian Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional atau lebih dikenal dengan istilah kepemimpinan pembelajaran mulai dikenal di Indonesia pada tahun 2011 (Kementerian Pendidikan Nasional, 2011). Menurut Hariri, dkk (2024) kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah.

Kepemimpinan instruksional, atau kepemimpinan pembelajaran, berfokus pada arah dan tujuan pengaruh pemimpin, ditargetkan pada pembelajaran siswa melalui guru. Menurut Usman (2019) kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai serangkaian perilaku kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan kinerja guru. Sejalan dengan Safitri dan Endarini (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang memprioritaskan pada pembelajaran yang mampu mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan guru dalam kegiatan pembelajaran agar guru mampu memberikan layanan pembelajaran yang baik kepada siswa.

Kepemimpinan instruksional efektif membantu membentuk budaya pembelajaran yang positif dan memastikan bahwa semua elemen di sekolah, termasuk staf dan siswa yang terlibat aktif dalam proses pendidikan. Menurut Sigalingging (2021) kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan yang memfokuskan/menekankan pada pembelajaran. Komponen-komponen kepemimpinan instruksional meliputi kurikulum, proses belajar mengajar, penilaian, pengembangan guru, layanan prima dalam pembelajaran, dan pembangunan komunitas belajar di sekolah.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan yang melibatkan aktivitas kepala sekolah yang mempengaruhi orang-orang dalam kegiatan akademik, dengan fokus pada pembelajaran siswa melalui guru.

2. Karakteristik Kepemimpinan Instruksional

Setiap kepemimpinan memiliki karakteristik masing-masing. Seorang pemimpin harus mengenali karakteristik utama yang membedakan kepemimpinan instruksional dari gaya kepemimpinan lainnya. Menurut Susanto (2016) kepemimpinan instruksional memiliki karakteristik yaitu mengutamakan waktunya dalam mengembangkan staf, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengungkapkan pendapatnya dan saling

memberikan informasi, serta bekerja sama dalam merencanakan kurikulum dan pengajaran. Hallinger dan Murphy (1985) mengatakan bahwa karakteristik dari kepemimpinan instruksional yaitu mengarahkan dan meningkatkan pembelajaran siswa, meningkatkan kualitas pembelajaran dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif. Usman (2019) berpendapat bahwa karakteristik kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah memantau kinerja guru terus-menerus, menilai kinerja guru, melaksanakan pendampingan dan pelatihan guru, merencanakan PKB, mengkoordinasikan kerja tim dan mengkoordinasikan pembelajaran kolaboratif.

Menurut Adnan, dkk (2024) ada empat karakteristik utama dari model kepemimpinan instruksional:

- a. Fokus pada Pembelajaran
Salah satu karakteristik utama dari kepemimpinan instruksional adalah fokusnya yang kuat pada pembelajaran siswa. Pemimpin instruksional berupaya untuk meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah dengan mengidentifikasi dan mendukung praktik pembelajaran yang efektif, serta memastikan bahwa semua tindakan dan kebijakan yang diambil berkontribusi pada perkembangan akademik dan kognitif siswa.
- b. Penggunaan Data dan Bukti
Kepemimpinan ini mendasarkan pengambilan keputusan pada data dan bukti empiris. Pemimpin instruksional mengumpulkan data hasil belajar siswa, data pembelajaran, dan informasi lainnya untuk mengidentifikasi kebutuhan dan peluang perbaikan. Hal ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik dalam rangka meningkatkan pembelajaran.
- c. Pengembangan Staf
Kepemimpinan instruksional menekankan pentingnya pengembangan staf sekolah. Pemimpin instruksional bekerja sama dengan guru dan staf lainnya untuk memberikan pelatihan, bimbingan, dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan pengajaran mereka. Mereka juga berperan dalam memotivasi dan menginspirasi staf untuk berinovasi dan mengembangkan diri.
- d. Kolaborasi dan Komunikasi
Pemimpin instruksional adalah fasilitator kolaborasi di antara semua pemangku kepentingan dalam sekolah, termasuk guru, staf, orang tua, dan siswa. Mereka menciptakan budaya kerja sama di mana ide-ide dapat dibagikan, masalah dapat diselesaikan bersama, dan tujuan pembelajaran dapat dicapai secara bersama-sama.

Komunikasi efektif adalah kunci dalam menjalankan model ini. Karakteristik-karakteristik ini menciptakan lingkungan dimana pemimpin pendidikan memiliki peran yang aktif dalam meningkatkan pembelajaran siswa dan mengelola sumber daya secara efisien untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepemimpinan instruksional berupaya untuk memastikan bahwa pemimpin pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada perbaikan berkelanjutan dalam proses pembelajaran dan prestasi siswa.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki karakteristik diantaranya yaitu lebih fokus pada pembelajaran, pengawasan dan bimbingan guru, pengembangan profesional guru, pengambilan keputusan berbasis data dan kolaborasi, pembentukan tujuan akademis yang jelas dan pengelolaan kurikulum yang efektif.

3. Indikator Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional berfokus pada upaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran melalui arahan yang jelas. Untuk memastikan implementasi kepemimpinan berjalan dengan baik, maka diperlukan pemahaman terhadap indikator-indikator yang dapat menggambarkan keberhasilannya. Usman (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki beberapa indikator diantaranya yaitu penyediaan sumber daya instruksional, memperhatikan kehadiran, pengembangan profesional guru, memaksimalkan waktu pembelajaran, pemantauan kemajuan siswa, umpan balik pada proses belajar mengajar, dan pelaksana kurikulum.

Adapun indikator-indikator yang kepemimpinan instruksional menurut Maksud, dkk (2024) adalah :

- a) penetapan tujuan yang jelas,
- b) menjadi sumber daya bagi guru dan staf,
- c) menumbuhkan budaya dan iklim di sekolah yang kondusif dalam pembelajaran,
- d) menginformasikan kepada guru dan staf mengenai visi dan misi sekolah,
- e) mendorong guru dan staf untuk menjunjung standar profesional yang tinggi,

- f) mengembangkan keterampilan profesional guru dan
- g) bersikap positif terhadap siswa, guru, dan staf lainnya.

Menurut Apriliansyah dan Santoso (2023) kepemimpinan instruksional memiliki indikator menetapkan tujuan pembelajaran dengan jelas, mewujudkan budaya dan iklim kelas yang mendukung. Pendapat lain dari Werdiningsih, dkk (2022) mengemukakan indikator kepemimpinan instruksional yaitu :

- a. Mendefinisikan tujuan sekolah
 - 1.) Penyusunan tujuan sekolah
 - 2.) Menyampaikan dan mengkomunikasikan tujuan sekolah
- b. Mengelola program pembelajaran
 - 1.) Pengawasan dan evaluasi pembelajaran
 - 2.) Pengembangan kurikulum
 - 3.) Pemantauan kemajuan siswa
- c. Menciptakan iklim belajar yang positif di sekolah
 - 1.) Mengatur pembelajaran
 - 2.) Mempertahankan kehadiran
 - 3.) Menyediakan insentif untuk guru
 - 4.) Mengembangkan staf.

Berdasarkan uraian ahli di atas, untuk mengukur variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah peneliti menggunakan indikator kepemimpinan instruksional yang dikembangkan berdasarkan pendapat dari ahli Usman (2019) dan Maksud, dkk (2024) yaitu penetapan tujuan sekolah yang jelas, penyediaan dan optimalisasi sumber daya, memperhatikan kehadiran siswa, staf dan guru, menciptakan budaya dan iklim yang positif pada saat pembelajaran, mengembangkan profesional guru, memantau perkembangan siswa, memberikan umpan balik pada proses belajar mengajar dan implementasi kurikulum.

4. Langkah-Langkah Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional dapat diterapkan secara efektif sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan. Menurut Afrina (2019) ada tujuh langkah kepemimpinan pembelajaran (instruksional) yaitu : 1) menetapkan tujuan pembelajaran dengan jelas, 2) menjadi narasumber bagi staf 3) menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran, 4) mengkomunikasikan visi dan misi sekolah ke staf, 5) mengkondisikan

staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, 6) mengembangkan kemampuan profesional guru, 7) bersifat positif terhadap siswa, staf dan orang tua. Usman (2019) berpendapat bahwa langkah-langkah dari kepemimpinan instruksional yaitu menetapkan visi belajar, membangun kerja tim yang kompak, mewujudkan budaya positif, mengkomunikasikan visi belajar dan cara mencapainya, melaksanakan pkb guru, membangun dukungan internal dan eksternal, memfokuskan pada pembelajaran.

Adapun pendapat lain menurut Hidayat, dkk (2019) bahwa kepemimpinan instruksional memiliki tujuh langkah yang harus diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

- a. Menetapkan tujuan belajar dengan jelas
 - 1) Melibatkan guru-guru dalam mengembangkan dan menerapkan tujuan dan sasaran pembelajaran
 - 2) Mengacu kurikulum yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam mengembangkan pembelajaran
 - 3) Memastikan aktivitas sekolah dan kelas konsisten dengan tujuan pembelajaran
 - 4) Mengevaluasi kemajuan pencapaian tujuan pembelajaran.
- b. Menjadi narasumber bagi staf
 - 1) Bekerja sama dengan guru untuk memperbaiki program pembelajaran di dalam kelas sesuai dengan kebutuhan siswa
 - 2) Membuat program pengembangan pembelajaran yang didasarkan atas hasil penelitian dan praktik yang baik
 - 3) Menerapkan prosedur formatif yang baik dalam mengevaluasi program pembelajaran.
- c. Menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran
 - 1) Menciptakan kelas-kelas inklusif yang memberi kesan bahwa di dalamnya semua siswa boleh belajar
 - 1) Menyediakan waktu yang lebih panjang untuk belajar (dalam kelas tersebut) bagi siswa-siswa yang membutuhkannya
 - 2) Mendorong agar guru berperilaku positif dalam kelas sehingga membuat iklim pembelajaran baik dan tertib dalam kelas
 - 3) Menyampaikan pesan-pesan kepada siswa dengan berbagai cara bahwa mereka bisa sukses
 - 4) Membuat kebijakan yang berkaitan dengan kemajuan belajar siswa (pekerjaan rumah, penilaian, pemantauan kemajuan belajar, remediasi, laporan hasil belajar, kenaikan/tinggal).
- d. Mengkomunikasikan visi dan misi sekolah kepada staf
 - 1) Melakukan komunikasi dua arah secara sistematis dengan staff tentang tujuan dan sasaran sekolah

- 2) Menetapkan, mendukung, dan melaksanakan aktivitas yang mengkomunikasikan kepada siswa tentang nilai dan arti belajar
 - 3) Mengembangkan dan gunakan komunikasi dengan orang tua untuk menyampaikan tujuan-tujuan sekolah yang telah ditetapkan.
- e. Mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi
- 1) Melibatkan diri mengajar secara langsung di kelas
 - 2) Membantu guru-guru dalam mengupayakan dan mencapai keinginan profesionalnya yang berkaitan dengan pembelajaran sekolah dan pantau apakah keinginannya itu terwujud
 - 3) Melakukan observasi terhadap semua kelas secara teratur, baik secara informal atau formal
 - 4) Melibatkan diri dalam persiapan observasi kelas
 - 5) Melibatkan diri dalam rapat-rapat yang membahas hasil observasi terutama yang menyangkut perbaikan pembelajaran
 - 6) Melakukan evaluasi yang mendalam, bertanggung jawab, mengarahkan, dan memberi rekomendasi bagi pengembangan pribadi dan profesi sesuai dengan kebutuhan individu
- f. Mengembangkan kemampuan profesional guru
- 1) Membuat jadwal, rencana atau fasilitasi berbagai rapat (perencanaan, pemecahan masalah, pengambilan keputusan, atau pelatihan dalam jabatan) guru yang membicarakan isu-isu pembelajaran
 - 2) Memberi kesempatan guru untuk mengikuti pelatihan tentang kolaborasi, membuat keputusan bersama, *coaching*, *mentoring*, pengembangan kurikulum, dan persentasei
 - 3) Memberi motivasi dan sumber daya pada guru untuk berpartisipasi dalam aktivitas pengembangan profesional.
- g. Bersikap positif terhadap siswa, staf dan orang tua siswa
- 1) Melayani siswa dan berkomunikasi dengan mereka mengenai berbagai aspek kehidupan sekolah mereka
 - 2) Berkomunikasi dengan dengan semua staff dilakukan secara terbuka dengan menghormati perbedaan pendapat yang ada
 - 3) Menunjukkan perhatian terhadap masalah-masalah siswa, guru, dan staf dan melibatkan diri dalam pemecahan masalah mereka seperlunya
 - 4) Menunjukkan kemampuan hubungan interpersonal dengan semua pihak
 - 5) Selalu menjaga moral yang baik
 - 6) Selalu tanggap terhadap apa yang menjadi perhatian staf, siswa, dan orang tua
 - 7) Mengakui/memuji keberhasilan/kemampuan orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa langkah langkah kepemimpinan instruksional yaitu : 1) menetapkan tujuan pembelajaran dengan jelas, 2) menjadi narasumber bagi staf, 3) menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif bagi pembelajaran,

4) mengkomunikasikan visi dan misi sekolah ke staf, 5) mengkondisikan staf untuk mencapai cita-cita profesional tinggi, 6) mengembangkan kemampuan profesional guru, 7) bersifat positif terhadap siswa, staf dan orang tua.

5. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Instruksional

Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangannya tersendiri, termasuk kepemimpinan instruksional. Sebagai pendekatan yang berfokus pada peningkatan kualitas pembelajaran, kepemimpinan instruksional memiliki kelebihan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Menurut Sinambela, dkk (2022) kelebihan dari kepemimpinan instruksional kepala sekolah ditandai dengan tujuan yang disampaikan dengan jelas dengan harapan yang tinggi akan prestasi akademik dan perilaku sosial warga sekolah. Kepemimpinan ini menjadikan kepala sekolah sebagai pengawas yang teliti yang akan mengamati proses pembelajaran dan tindakan-tindakan oleh setiap guru, siswa, dan staf sehingga apabila ada kekurangan akan segera diatasi kepala sekolah dengan dimusyawarahkan terlebih dahulu dan menyelesaikan kendala dengan solusi yang jelas dan tepat secara bersama-sama. Menurut Sigalingging (2021) kelebihan kepemimpinan instruksional yaitu meningkatkan prestasi belajar siswa secara signifikan, mendorong dan mengarahkan warga sekolah untuk meningkatkan prestasi belajar siswa, memfokuskan kegiatan-kegiatan warga sekolah untuk menuju pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah dan membangun komunitas belajar warga dan bahkan mampu menjadikan sekolahnya sebagai sekolah belajar.

Kekurangan dari kepemimpinan instruksional di banyak negara, perkembangan praktik kepemimpinan instruksional masih dalam tahap awal. Usman (2019) mendefinisikan kepemimpinan instruksional jarang diteliti menurut persepsi pelakunya (kepala sekolah), trait yang terdapat dalam kepemimpinan instruksional terisolasi trait personal, seperti *locus of control* dan kepemimpinan yang berhubungan dengan sekolah efektif tanpa faktor konteks dalam sekolah, guru saat ini masih lebih disibukkan

persoalan administratif dari pada akademik sehingga kurang fokus pada instruksional di kelas. Menurut Erwinsyah, dkk (2021) berpendapat bahwa pengetahuan ditemukan tentang kepemimpinan instruksional sudah diatur dengan baik di beberapa negara. Studi pragmatis baru saja mulai muncul belakangan ini di benua-benua Asia, Afrika dan Amerika latin. Di negara-negara di benua Asia. Khususnya di indonesia informasi tentang studi kepemimpinan dan kinerjanya termasuk studi kepemimpinan instruksional masih sedikit.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki kelebihan dan kekurangan yang perlu diperhatikan. Kelebihan kepemimpinan instruksional adalah penyampaian tujuan yang jelas dengan harapan tinggi akan prestasi akademik dan perilaku sosial di sekolah. Kepala sekolah bertindak sebagai pengawas yang teliti, mengamati proses pembelajaran dan kinerja guru, siswa, serta staf. Adapun kekurangannya yaitu kepemimpinan instruksional masih dalam tahap awal di banyak negara, termasuk di Asia, Afrika, dan Amerika Latin. Di Indonesia khususnya, penelitian dan pengetahuan mengenai kepemimpinan instruksional masih terbatas.

C. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah sendiri berasal dari dua kata, yaitu “kepala” dan “sekolah”. Kata “kepala” dapat diartikan ketua atau pemimpin organisasi atau lembaga. Sementara “sekolah berarti lembaga tempat menerima dan memberi pelajaran. Matondang (2024) mengatakan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab merencanakan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, mengawasi dan menyelesaikan semua kegiatan pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan dan pembelajaran. Menurut Sowiyah (2016) kepala sekolah adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan untuk memimpin segala sumber daya yang ada di sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Putri (2024) kepala sekolah merupakan pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang mempunyai peranan penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas pula. Mulyasa (2021) menjelaskan bahwa kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan uraian ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala sekolah adalah pemimpin di lembaga pendidikan yang bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan koordinasi seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah berperan penting dalam mewujudkan sekolah yang berkualitas dengan dukungan sumber daya manusia yang baik. Selain itu, kepala sekolah juga merupakan guru fungsional yang diberi tugas memimpin proses belajar mengajar serta interaksi antara guru dan murid.

2. Peran dan Tugas Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan suatu institusi pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab atas manajemen operasional, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung pengembangan potensi siswa maupun guru. Menurut Munajat (2021) peran utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan situasi belajar mengajar sehingga guru-guru dapat mengajar dan murid-murid dapat belajar dengan baik. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalitas guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan naungan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah

untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan.

Menurut Andriani dan Dafit (2024) kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, membimbing dan menggerakkan warga sekolah. Selain itu, Permendikbud ristek Nomor 40 Tahun 2021 Tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah, Pasal 12 ayat 1, yang menyatakan bahwa: "beban kerja kepala sekolah untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan dan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan". Pendapat lain menurut Putri (2024) menyebutkan bahwa peran kepala sekolah yaitu sebagai manajer, supervisor, dan teladan sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan guru. Sejalan dengan Mulyasa (2021) peran kepala sekolah yaitu pemimpin pendidikan, manajer sekolah, pengarah pembelajaran, motivator dan inspirator, fasilitator dan pemberi keputusan.

Adapun tugas kepala sekolah menurut Matondang (2024) bukan hanya memimpin sekolah, tugas kepala sekolah adalah memastikan semua kegiatan berjalan lancar. Kepala sekolah memiliki banyak tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pendidikan di sekolahnya, mulai dari mengambil keputusan yang sulit hingga melaksanakan kegiatan pengajaran untuk mencapai tujuan pendidikan. Sejalan dengan itu Rosdiana dan Anna (2024) mengemukakan bahwa kepala sekolah merupakan seorang yang ditugasi oleh pihak ketiga, untuk memimpin suatu lembaga pendidikan Sekolah. Kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di sekolahnya yang bertanggung jawab untuk memimpin proses pendidikan di sekolah, berkaitan dengan peningkatan mutu SDM, peningkatan profesionalitas guru, karyawan dan semua yang berhubungan dengan naungan kepemimpinan kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin mencerminkan tanggung jawab kepala sekolah untuk menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah, sehingga lahir etos kerja dan produktivitas kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan. Di dalam menjalankan tugasnya, Kepala Sekolah bertanggung jawab

terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada. Hal ini bertujuan agar mampu menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka. Ini dilakukan dengan menggerakkan bawahan ke arah tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Menurut Susanto (2016) tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan tujuan sekolah.
- b. Mengembangkan dan memacu harapan siswa untuk mencapai keberhasilan.
- c. Menentukan dan memacu standar akademi yang tinggi.
- d. Menilai dan memonitor penempatan siswa.
- e. Mempertahankan bobot waktu jam pengajaran.
- f. Mensyaratkan adanya pengetahuan kurikuler dan penyampaiannya yang berbibit.
- g. Mengoordinasikan kurikulum.
- h. Memacu dan membantu perbaikan pengajaran.
- i. Mengadakan supervisi dan evaluasi terhadap pengajaran.
- j. Menciptakan lingkungan dan iklim kerja yang produktif.

Fathoni (2024) menguraikan tugas pokok kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sebagai berikut :

- a. Merencanakan sekolah untuk menetapkan arahnya sebagai lembaga pendidikan dengan merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
- b. Menyelenggarakan sekolah dengan membuat struktur organisasi, menetapkan staf, dan menetapkan tugas dan fungsi kepada setiap staf.
- c. Memotivasi staf melalui upaya pemasaran internal dan eksternal.
- d. Supervisi dengan mengendalikan, membimbing, dan membimbing seluruh staf dan warga sekolah.
- e. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar bagi pendidikan dan pertumbuhan yang berkualitas, serta secara kreatif memecahkan masalah dan mencegah serta mengatasi konflik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dan strategis dalam menjalankan tugasnya, baik sebagai pemimpin, manajer, supervisor, maupun teladan. Peran kepala sekolah tidak hanya terbatas pada pengelolaan administratif, tetapi juga mencakup pemberian motivasi, dorongan semangat, dan bimbingan untuk meningkatkan kinerja guru dan disiplin mereka. Sedangkan tugas kepala sekolah yaitu merencanakan arah sekolah dengan merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi, menyelenggarakan organisasi sekolah dengan

menetapkan struktur, staf, serta tugas dan fungsi mereka, melakukan supervisi, memotivasi staf melalui pemasaran internal dan eksternal.

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Dunia kerja memiliki banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya organisasi salah satunya yaitu lingkungan kerja. Teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori konvergensi dari Teonien (2016) yang menyatakan bahwa perkembangan manusia dipengaruhi oleh faktor pembawaan dan lingkungan dimana proses pengembangan potensi tersebut sangat tergantung pada lingkungan masyarakat dan sekolah. Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kinerja. Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting terutama pada organisasi pendidikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu organisasi pendidikan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan kegiatan pekerjaan. Menurut Khaeruman, dkk (2021) lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya. Hastuti, dkk (2023) mengatakan bahwa lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan (guru) yang bisa mempengaruhi dalam

menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan juga merupakan salah satu faktor pendukung kinerja guru. Dalam hal lingkungan kerja kondisi sekolah maupun ruangan juga sangat mempengaruhi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, termasuk alat, fasilitas, metode, dan pengaturan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kepuasan, serta kinerja dalam melaksanakan tugas.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif penting dalam mendukung produktivitas, kenyamanan, dan kesejahteraan individu di tempat kerja. Namun, lingkungan kerja tidak terbentuk begitu saja banyak faktor yang mempengaruhi kualitas dan dinamika di dalamnya. Menurut Sedarmayanti (2009) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, penerangan/cahaya di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Sari, dkk (2024) menyatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja.
- b. Ruang kerja yang lega.
- c. Ventilasi tempat untuk pertukaran udara.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik

- a. Faktor lingkungan kerja fisik Penawaran, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

- b. Faktor lingkungan kerja non fisik tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok. Kelancaran dan komunikasi.

Menurut Enny (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fisik berupa fasilitas kerja seperti ruang, keamanan, ventilasi, penerangan. Personal/individu berupa pengetahuan, keterampilan, motivasi, komitmen. kepemimpinan: arahan, dukungan, dorongan dari pemimpin. Tim berupa kekompakan, kepercayaan, dukungan antar anggota. Sistem berupa infrastruktur, proses kerja, budaya organisasi, tekanan dan perubahan internal/eksternal.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Namun, untuk menilai sejauh mana suatu lingkungan kerja mendukung tujuan tersebut, diperlukan indikator-indikator yang jelas dan terukur. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009) dapat dibagi menjadi 3 sebagai berikut :

- a. Aman
Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi pekerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.

- b. Tempat yang layak
Tempat kerja harus layak digunakan jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja
Perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar personal sangatlah penting karena itu pokok utama yang meningkatkan kinerja.

Prihantoro (2015) mengatakan bahwa indikator lingkungan kerja dibagi menjadi 3 yaitu hubungan antar karyawan, suasana kerja, fasilitas yang tersedia. Menurut Feel, dkk (2018) berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja yaitu tata ruang yang baik, tingkat kebisingan ruang kerja, perilaku atasan terhadap bawahan, rasa saling menghormati antar rekan kerja. Sekolah hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Menurut Yanti (2024) indikator lingkungan kerja adalah (1) kebersihan, (2) pertukaran udara, (3) penerangan, (4) keamanan, (5) kebisingan dan (6) hubungan antara pimpinan dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, untuk mengukur variabel lingkungan kerja peneliti menggunakan indikator lingkungan kerja yang dikembangkan berdasarkan pendapat ahli Sedarmayanti (2009) dan Feel, dkk (2018) yaitu keamanan dan kenyamanan, fasilitas dan kondisi tempat kerja dan hubungan antar orang di tempat kerja.

E. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Salah satu komponen penting dalam proses pembelajaran di sekolah adalah guru. Guru memiliki tanggung jawab yang besar terhadap mutu pendidikan. Oleh karena itu, dibutuhkan guru-guru yang berkualitas. Kualitas seorang guru dapat diukur dari kinerja mereka dalam menjalankan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perilaku dari Gibson (1989) yaitu kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu

memenuhi permintaan pekerjaan. Sejalan dengan Kartiko, dkk (2023) kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang hendak dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya selaku pengajar.

Menurut Mulyasa (2010) dalam bukunya kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Kinerja guru mencakup pelaksanaan tanggung jawab yang melibatkan kegiatan pembelajaran, pengelolaan kelas, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan profesional. Sejalan dengan Bisri dan Waras (2024) menyatakan bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan profesinya sebagai pengajar di sekolah, dan bertanggung jawab atas pembimbingan anak didik dalam memperoleh ilmu pengetahuan dan beretika.

Pendapat lain mengenai kinerja guru yaitu menurut Supardi (2013) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di lembaga pendidikan serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Menurut Rorimpandey (2020) kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan suatu perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perilaku dari Gibson (1989) yaitu kinerja sebagai

hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan elemen penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, baik dari dalam diri guru itu sendiri maupun dari faktor eksternal. Anggi (2023) berpendapat bahwa *“There are four things which greatly affects the performance of teachers, includes: 1) Manager or leader 2) teacher behavior 3) work group actions 4) organization”*. Pendapat tersebut berarti bahwa ada empat hal yang sangat mempengaruhi kinerja guru, diantaranya: Manajer atau pemimpin, Perilaku Guru, Tindakan kelompok kerja dan Organisasi. Menurut Madjid (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh guru itu sendiri dan motivasi kerja.

Menurut Mulyasa (2010) faktor Internal yaitu kompetensi guru, motivasi kerja, kesejahteraan guru dan kondisi fisik dan psikologis. Sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah dan sarana dan prasarana. Sejalan dengan Mardiyah dan Dini (2024) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru seseorang dapat berasal dari dalam individu itu sendiri seperti motivasi, keterampilan, dan juga pendidikan. Ada juga faktor dari luar individu seperti iklim kerja, tingkat gaji, dan lain sebagainya. Adapun pendapat lain yaitu menurut Erlanda, dkk (2024) berpendapat bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru antara lain: (1) gaji/kompensasi (2) motivasi (3) sarana dan prasarana, (4) kondisi lingkungan kerja fisik, dan (5) kepemimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, keterampilan, dan pendidikan guru. Sementara

faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, gaji/kompensasi, sarana dan prasarana, serta kepemimpinan.

3. Peran dan Tugas Guru

Guru sebagai komponen utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah berperan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Peran guru dapat dilaksanakan dengan sempurna jika dilandasi dengan rancangan pembelajaran yang baik, sehingga dalam proses pembelajaran dapat diukur dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Sebagaimana yang dikatakan oleh Nurhasanah (2024) bahwa peran guru sangat penting dalam memastikan bahwa ilmu yang diajarkan dapat diterima dengan baik oleh siswa-siswanya. Namun, peran guru tidak terbatas hanya pada mengajarkan ilmu pengetahuan semata. Dalam proses pembelajaran, guru memiliki berbagai peran penting, di antaranya sebagai pendidik, pengajar, sumber belajar, fasilitator, pembimbing, demonstrator, penasehat, dan innovator. Febriani (2019) menyatakan bahwa peran guru adalah sebagai pendidik, sebagai anggota masyarakat, sebagai pemimpin, sebagai administrator dan sebagai pengelola pembelajaran.

Menurut Mulyasa (2010) peran guru yaitu sebagai pendidik, sebagai pengajar, sebagai pembimbing, sebagai pelatih, sebagai evaluator dan sebagai inovator. Sedangkan menurut Sulaiman (2024) berpendapat bahwa peran guru dianggap sebagai dominan dan diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Guru sebagai demonstrator
Peran guru sebagai demonstrator menuntut pemahaman yang mendalam dan kemampuan mengembangkan materi pelajaran. Hal ini sangat krusial dalam meningkatkan hasil belajar siswa. a. Guru sebagai pengelola kelas sebagai manajer pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam mengelola dinamika kelas. Hal ini mengingat kelas merupakan suatu sistem sosial yang perlu diorganisir secara efektif.
- b. Guru sebagai mediator dan fasilitator
Dalam perannya sebagai mediator dan fasilitator pembelajaran, guru dituntut untuk memiliki pengetahuan yang mendalam tentang berbagai media dan sumber belajar. Hal ini penting untuk

memfasilitasi proses belajar mengajar yang efektif dan mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

- c. Guru sebagai evaluator
Sebagai seorang penilai yang kompeten, guru seharusnya melaksanakan evaluasi untuk menilai sejauh mana pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, memastikan apakah siswa telah memahami materi yang diajarkan, dan mengevaluasi apakah metode pengajaran yang digunakan sudah tepat atau belum

Tugas utama guru yang dilaksanakan tidak terlepas dari kesanggupan guru saat menguasai ilmu pengetahuan, menerapkan ilmu dan keterampilan, serta keahlian yang diperlukan yang termuat dalam amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 terkait standar kompetensi dan kualitas akademik pendidik atau guru. Penentu kualitas orientasi siswa dan kegiatan belajar mengajar, serta menjalankan tugas tambahan yang berkaitan dengan madrasah/sekolah, terkhusus bagi guru dengan tugas tambahan demi guru mampu menguasai pengetahuan dan keterampilan (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi., n.d.).

Menurut Mulyasa (2010) tugas guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran menilai hasil belajar, melakukan bimbingan dan konseling mengembangkan diri. Maemunawati dan Alif (2020) mengatakan bahwa guru memiliki tugas utama yaitu untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Sedangkan menurut Fatmawati dan Jamal (2022) tugas guru yaitu tugas dalam bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan.

- a. Tugas Guru sebagai Profesi meliputi:
 - 1) Mendidik, artinya melanjutkan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
 - 2) Mengajar, artinya melanjutkan dan mengembangkan nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi.
 - 3) Melatih, berarti mengembangkan keterampilan pada diri peserta didik.
- b. Tugas Guru dalam Bidang Kemanusiaan
Pada lembaga sekolah guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus menarik dan simpati sehingga menjadi idola pada peserta didiknya karena para peserta didik akan enggan

menghadapi seorang guru yang tidak menarik, sehingga peserta didik susah menyerap materi pelajaran.

- c. Tugas Guru dalam Bidang Masyarakat
Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, ini artinya bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia yang seutuhnya berdasarkan Pancasila”.

Berdasarkan uraian para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa guru memiliki peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran ini dapat berjalan optimal jika didukung dengan rancangan pembelajaran yang baik, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik, sumber belajar, fasilitator, pembimbing, demonstrator, penasehat, dan inovator. Adapun tugas guru yaitu tugas dalam bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan.

4. Kompetensi Guru

Kompetensi guru mengacu pada pengetahuan, kemampuan dasar, dan pengalaman guru yang dapat membantu mereka melaksanakan tugas atau tanggung jawab lainnya dengan sukses dan efisien atau sesuai dengan kriteria organisasi pendidikan. Adapun enam aspek atau domain yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Ad, dkk (2023) yaitu 1) Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, 2) Pemahaman, yaitu kedalaman afektif dan afektif yang dimiliki oleh individu, 3) Kemampuan (*skill*) dan 4) Nilai, yaitu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis. Febriani (2019) mengatakan bahwa kompetensi guru meliputi penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, serta pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Kompetensi guru menurut Mulyasa (2010) yaitu sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pedagogik, ialah keterampilan penguasaan terhadap ilmu pendidikan dan pengelolaan proses belajar-mengajar peserta didik. Hal tersebut meliputi memberikan pemahaman kepada peserta didik, merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan diri.

- b. Kompetensi Kepribadian, ialah keterampilan penguasaan terhadap kepribadian, berakhlak mulia, bijak, serta berwibawa oleh seorang guru sehingga menjadikannya teladan yang ideal bagi peserta didik.
- c. Kompetensi Sosial, ialah keterampilan penguasaan terhadap komunikasi, kerja sama, dan sosialisasi oleh seorang guru yang didasari dengan karakter ramah sehingga dapat memberikan kenyamanan.
- d. Kompetensi Profesional, ialah keterampilan penguasaan terhadap bidang keahliannya. Kompetensi tersebut meliputi: penguasaan substansi dan metodologi keilmuan bidang studi, penguasaan struktur dan materi kurikulum bidang studi, penguasaan dan pemanfaatan iptek dalam bidang studi, serta penelitian tindakan kelas untuk peningkatan kualitas pembelajaran

Guru wajib memiliki 4 kompetensi yang berguna menunjang pribadi guru agar berubah menjadi guru yang lebih profesional, hal ini berdasarkan undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1. Ada beberapa kompetensi yang wajib dipunyai oleh guru :

- a. Kompetensi Pedagogik
 - 1) Mempunyai penguasaan karakteristik yang dimiliki peserta didik.
 - 2) Menguasai teori belajar yang ada dan pokok-pokok pembelajaran yang dapat digunakan untuk memberi pendidikan.
 - 3) Pengembangan kurikulum
 - 4) Aktivitas pembelajaran yang mendidik.
 - 5) Peningkatan potensi peserta didik.
 - 6) Komunikasi dengan peserta didik.
 - 7) Penilaian dan evaluasi.
- b. Kompetensi Kepribadian
 - 1) Berperilaku mengikuti norma sosial, hukum, agama dan kebudayaan nasional.
 - 2) Memperlihatkan sosok yang teladan dan dewasa.
 - 3) Etika Kerja, memiliki rasa bangga melambungkan guru dan rasa tanggung jawab yang tinggi.
- c. Kompetensi Sosial
 - 1) Mempunyai sikap inklusif, tidak diskriminatif dan berperilaku obyektif.
 - 2) Kontak dengan peserta didik, rekan guru, tenaga kependidikan, wali murid dan masyarakat.
- d. Kompetensi Profesional
 - 1) Kecakapan suatu konsep, materi, pola pikir dan struktur keilmuan-keilmuan yang membantu setiap mata pelajaran yang diajar.

- 2) Membuat perkembangan keprofesionalan guru atau pendidik dengan aksi yang reflektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, disimpulkan bahwa kompetensi guru memiliki 4 aspek yang harus dimiliki yaitu kompetensi pedagogik dimana guru harus menguasai karakteristik peserta didik, teori belajar, kurikulum, pembelajaran dan evaluasi. Kompetensi kepribadian dimana guru harus berperilaku sesuai norma, menjadi teladan, dan memiliki etos kerja serta tanggung jawab tinggi. Kompetensi sosial dimana guru harus bersikap inklusif, tidak diskriminatif, dan mampu berinteraksi dengan baik. Dan yang terakhir kompetensi profesional dimana guru harus menguasai materi ajar dan terus mengembangkan keprofesionalannya.

5. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru terlihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang mencerminkan pola kerja efektif, berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang dapat diukur dari indikator yang dimiliki. Mohtar (2019) berpendapat bahwa indikator kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan program pembelajaran dan penilaian proses dan hasil pembelajaran. Sejalan dengan Mulyasa (2010) mengatakan bahwa ada tiga komponen yang menjadi indikator kinerja guru, yaitu:

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Evaluasi hasil belajar

Menurut Guntoro (2020) mengatakan bahwa ada 3 indikator kinerja guru diantaranya sebagai berikut :

- a. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun non rutin yang disebut tugas adaptif.
- b. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya.

- c. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan dan penyalahgunaan kewenangan

Pendapat lain menurut Fatmawati dan Jamal (2022) mengatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dilihat dari kompetensi guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja guru tersebut adalah :

- a. Unjuk kerja
- b. Penguasaan materi
- c. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan
- d. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri
- e. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik

Berdasarkan uraian para ahli di atas, untuk mengukur variabel kinerja guru peneliti menggunakan indikator kinerja guru yang dikembangkan berdasarkan pendapat ahli Mulyasa (2010) dan Mohtar (2019) yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian dan evaluasi pembelajaran.

F. Penelitian yang Relevan

1. Fatonah (2022) “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Terhadap Kinerja Mengajar Guru Di sekolah Dasar”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 53 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di 17 SD Negeri yang berlokasi di Kecamatan Campaka, Kabupaten Purwakarta. Sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel yaitu kepemimpinan instruksional terhadap kinerja mengajar guru di Sekolah Dasar. Selain topik penelitian persamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja mengajar guru sekolah dasar. Kepala sekolah yang melaksanakan kepemimpinan instruksional

tidak menyulitkan guru untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dalam pelaksanaan tugasnya sebagai pendidik. Pemimpin instruksional mampu menciptakan iklim sekolah yang selaras dengan kebutuhan guru dalam belajar.

2. Romadhon dan Zulaeha (2021) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel terikat yaitu kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan nilai $sig = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menyatakan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 15,1% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru di Guru di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara.

3. Syahminan, dkk (2024) “Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 139 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek

penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan koefisien path sebesar 0.691, ini berarti terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan instruksional terhadap kinerja guru. Pola pengaruh antar kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi yang memberikan informasi bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan instruksional kepala sekolah mengakibatkan peningkatan 69,1% pada kinerja guru.

4. Kartini, dkk (2020) "The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance" Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 128 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, 2) terdapat pengaruh signifikan antara supervisi akademik dengan kinerja guru, 3) terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru dan 4) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah,

supervisi akademik, dan kompetensi profesional secara simultan terhadap kinerja guru.

5. Juniarti, dkk (2020) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 182 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru yang ditunjukkan melalui hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah diperoleh nilai t hitung sebesar 2,063 dengan tingkat signifikansi 0,041, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,126; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Pagelaran Kabupaten Pringsewu” terbukti.

6. Kesek, dkk (2024) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 41 responden, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 responden. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di tujuh Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Amurang

Timur, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian ditemukan bahwa: 1) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 2,669 > t tabel = 2,020 senilai 15,4% dengan persamaan regresi $Y=55.861+0.422X1$ 2) terdapat pengaruh signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur yang ditunjukkan dengan nilai t hitung = 4,000 > t tabel = 2,020 senilai 29,1% dengan persamaan regresi $Y=19.085+0.806X2$ 3) terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar di kecamatan Amurang Timur yang ditunjukkan dengan nilai F hitung = 6,799 > F tabel = 3,245 senilai 30,6% dengan persamaan regresi $Y=23.278+0.461+0.310$. Kesimpulan, untuk meningkatkan kinerja guru, perlu melalui peningkatan lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah.

7. Hastuti, dkk (2023) "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Gugus SD Inpres Ujung katinting, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng". Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 51 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di Gugus SD Inpres Ujung katinting, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. Selain topik penelitian

kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini diketahui bahwa Secara simultan variabel kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Gugus SD Inpres Ujung Katinting Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng.

8. Fitriani, dkk (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 146 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Secara simultan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri se-Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. Maka hipotesis yang telah diajukan dapat diterima. Kinerja guru dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan budaya organisasi sebesar 65,1%.

9. Saraswati, dkk (2023) “Pengaruh Peran Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 139 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti

yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel lingkungan kerja dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru dan ditemukan kekurangan pada lingkungan kerja pada lingkungan non fisik sebesar 0,739. Ada pengaruh peran kepala sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

10. Nugraheni, dkk (2023) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Blora Kabupaten Blora”. Perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 386 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 86 guru. Perbedaan selanjutnya yaitu pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Blora Kabupaten Blora, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel terikat yaitu lingkungan kerja dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Blora Kabupaten Blora.

G. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah sebuah gambar atau model berupa konsep yang di dalamnya terdapat keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono (2020) bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual yang berisi tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor-faktor yang diidentifikasi sebagai masalah.

Kerangka pikir yang baik adalah kerangka pikir yang di dalamnya memuat penjelasan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti sehingga perlu menjabarkan hubungan antara variabel bebas dan terikat. Variabel bebas penelitian ini yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), sedangkan variabel terikat pada penelitian ini yaitu kinerja guru (Y) di sekolah Dasar.

1. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru Di sekolah Dasar

Kepemimpinan instruksional dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas sekolah, meningkatkan motivasi staf pengajar, dan akhirnya meningkatkan pencapaian siswa. Menurut Usman (2019) kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai serangkaian perilaku kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan kinerja guru. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang memiliki peran sangat penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja sehingga menjadi guru yang profesional.

Adapun indikator kepemimpinan instruksional yang dikembangkan peneliti berdasarkan pendapat dari ahli Usman (2019) dan Maksud, dkk (2024) yaitu penetapan tujuan sekolah yang jelas, penyediaan dan optimalisasi sumber daya, memperhatikan kehadiran siswa, staf dan guru, menciptakan budaya dan iklim yang positif pada saat pembelajaran, mengembangkan profesional guru, memantau perkembangan siswa, memberikan umpan balik pada proses belajar mengajar dan implementasi kurikulum. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk meningkatkan kinerja sehingga menjadi guru yang profesional.

Dengan penerapan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru, karena dalam kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebagai pengawas yang teliti yang akan mengamati proses

pembelajaran dan tindakan-tindakan oleh setiap guru, siswa, dan staf sehingga apabila ada kekurangan akan segera diatasi kepala sekolah dengan dimusyawarahkan terlebih dahulu dan menyelesaikan kendala dengan solusi yang jelas dan tepat secara bersama-sama. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Syahminan, dkk (2024) yang menunjukkan bahwa peningkatan pada kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebesar 69,1% pada kinerja guru. Artinya semakin baik kepemimpinan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di sekolah Dasar

Dalam dunia kerja banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya organisasi salah satunya yaitu lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting terutama pada organisasi pendidikan. Meskipun lingkungan kerja ini tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu organisasi pendidikan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para guru yang melaksanakan kegiatan pekerjaan.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu penerangan/cahaya di tempat kerja, penerangan/cahaya di tempat kerja, kelembaban di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, getaran mekanis di tempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja, musik di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja. Adapun indikator lingkungan kerja yang dikembangkan peneliti berdasarkan pendapat ahli Sedarmayanti (2009) dan Feel, dkk (2018) yaitu keamanan dan kenyamanan, fasilitas dan kondisi tempat kerja dan hubungan antar orang di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dorongan bagi para guru untuk menjalankan tugas pengajaran mereka dengan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja guru. Hal tersebut sesuai dengan

penelitian dari Hastuti, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja guru.

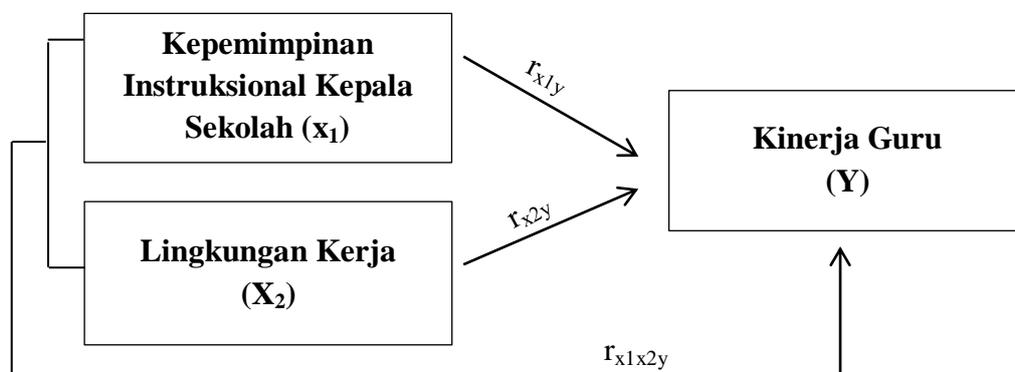
3. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru Di sekolah Dasar

Menurut Teori Bush dan Glover (2003) bahwa kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Salah satu macam-macam kepemimpinan adalah kepemimpinan instruksional. Kepemimpinan instruksional dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan kualitas sekolah, meningkatkan motivasi staf pengajar, dan akhirnya meningkatkan pencapaian siswa. Menurut Usman (2019) kepemimpinan instruksional didefinisikan sebagai serangkaian perilaku kepala sekolah yang bertujuan untuk meningkatkan pembelajaran siswa dan kinerja guru.

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Teori kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori perilaku dari Gibson (1989) yaitu kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik dan seberapa tepat seorang individu memenuhi permintaan pekerjaan. Menurut Mulyasa (2010) dalam bukunya kinerja guru didefinisikan sebagai kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan digunakan kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja untuk mengukur kinerja

guru. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 2. Bagan Kerangka Berpikir

Keterangan :

X1	= Variabel Bebas
X2	= Variabel Bebas
Y	= Variabel Terikat
→	= Pengaruh

H. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2020) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kajian pustaka, penelitian yang relevan dan kerangka pikir, maka hipotesis yang ditetapkan oleh peneliti sebagai berikut.

1. Pengaruh positif kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar

H_1 = Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

2. Pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar

H_2 = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

3. Pengaruh positif kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

H_3 = Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang secara primer menggunakan *paradigma pospositivisme* yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Salah satu jenis penelitian kuantitatif yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah korelasional. Menurut Singgih, dkk (2024) penelitian korelasional adalah pendekatan yang bertujuan untuk menentukan ada atau tidaknya hubungan serta menjelaskan seberapa jauh korelasi yang ada pada dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini korelasional bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel yakni untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah *ex post facto* yaitu untuk meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Selanjutnya dikatakan bahwa penelitian *ex post facto* dilakukan terhadap program, kegiatan yang telah berlangsung atau telah terjadi. Menurut Reken, dkk (2024) desain penelitian *ex post facto*, peneliti tidak memanipulasi variabel agar tidak menimbulkan bias. Peneliti terbatas untuk melaporkan apa yang telah atau sedang terjadi secara apa adanya. Peneliti berupaya mempertahankan faktor-faktor eksternal bersifat konstan dengan prosedur pengambilan sampel yang ketat.

B. Setting Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pembelajaran semester genap tahun pelajaran 2024/2025.

3. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini yaitu guru di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.

C. Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian adalah langkah-langkah yang akan ditempuh dalam melakukan penelitian. Adapun prosedur yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Melaksanakan penelitian pendahuluan ke SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat, seperti observasi dan studi dokumentasi untuk mengetahui kondisi sekolah, jumlah kelas, jumlah pendidik, dll.
2. Melakukan wawancara pendahuluan dengan kepala sekolah di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.
3. Menetapkan SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat untuk dijadikan tempat penelitian dan dilanjutkan dengan mengurus perizinan secara formal. Peneliti meminta izin kepada kepala sekolah untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
4. Menyusun kisi-kisi instrumen berupa angket.
5. Melakukan uji instrumen.
6. Menganalisis data hasil uji instrumen.
7. Melakukan penelitian dengan memberikan angket kepada guru di SD Negeri Se-Gugus Melati Kecamatan Metro Pusat.
8. Menganalisis data hasil penelitian
9. Menginterpretasikan hasil penghitungan data.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas, karakteristik tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru.

Tabel 1. Data Jumlah Guru SD Se-Gugus Melati Metro Pusat

Nama Sekolah	Jumlah Guru
SD Negeri 1 Metro Pusat	35
SD Negeri 2 Metro Pusat	12
SD Negeri 3 Metro Pusat	18
SD Negeri 4 Metro Pusat	9
SD Negeri 5 Metro Pusat	25
SD Negeri 6 Metro Pusat	12
Total Populasi	111

Sumber : Peneliti (2024)

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili keseluruhan populasi. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh (total sampling). Peneliti menggunakan sampel jenuh (total sampling) dikarenakan peneliti menggunakan semua anggota populasi untuk mengurangi risiko bias dan meningkatkan validitas hasil penelitian Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel.

Tabel 2. Data Jumlah Sampel

No.	Nama Sekolah	Jumlah Sampel
1.	SD Negeri 1 Metro Pusat	35
2.	SD Negeri 2 Metro Pusat	12
3.	SD Negeri 3 Metro Pusat	18
4.	SD Negeri 4 Metro Pusat	9
5.	SD Negeri 5 Metro Pusat	25
6.	SD Negeri 6 Metro Pusat	12
	Total Sampel	111

Sumber : Peneliti (2024)

E. Variabel Penelitian

Variabel merupakan sesuatu yang ditetapkan untuk diteliti, pada variabel ini terdapat variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa variabel merupakan segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi dan ditarik kesimpulan. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Independen* (Bebas)

Variabel *independen* atau sering disebut dengan variabel bebas. Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

2. Variabel *Dependen* (Terikat)

Variabel *dependen* atau sering disebut juga dengan variabel terikat merupakan sebab akibat dari variabel *independen*. Variabel *dependen* pada penelitian ini yaitu kinerja guru (Y).

F. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah penarikan batasan yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Berikut merupakan definisi konseptual penelitian.

a. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan instruksional adalah kepemimpinan yang melibatkan aktivitas kepala sekolah yang mempengaruhi orang-orang dalam kegiatan akademik, dengan fokus pada pembelajaran siswa melalui guru.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, termasuk alat, fasilitas, metode, dan pengaturan kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, kepuasan, serta kinerja dalam melaksanakan tugas.

c. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas-tugas profesionalnya untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional berfungsi untuk memudahkan pengumpulan data agar tidak terjadi salah paham pada saat mendefinisikan objek penelitian.

Definisi operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang diteliti bersifat operasional dalam kaitannya dengan pengukuran variabel-variabel tersebut. Adapun penjelasan definisi operasional dua variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Definisi Operasional Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1) Kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X_1)

Kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah nilai yang diperoleh menggunakan angket (*kuesioner*) dengan skala likert yang berjumlah 16 butir pertanyaan dengan indikator yaitu penetapan tujuan sekolah yang jelas, penyediaan dan optimalisasi sumber daya, memperhatikan kehadiran siswa, staf dan guru, menciptakan budaya dan iklim yang positif pada saat pembelajaran, mengembangkan profesional guru, memantau perkembangan siswa, memberikan umpan balik pada proses belajar mengajar dan implementasi kurikulum. Kategori yang digunakan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

2) Lingkungan kerja dengan lambang (X_2)

Lingkungan kerja adalah nilai yang diperoleh menggunakan angket (*kuesioner*) dengan skala likert yang berjumlah 10 butir pertanyaan dengan indikator yaitu keamanan dan kenyamanan, fasilitas dan kondisi tempat kerja dan hubungan antar orang di tempat kerja. Kategori yang digunakan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

b. Definisi Operasional Variabel Terikat

Kinerja guru adalah nilai yang diperoleh menggunakan angket (*kuesioner*) dengan skala likert yang berjumlah 14 butir pertanyaan dengan indikator yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran dan penilaian dan evaluasi pembelajaran. Kategori yang digunakan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket (*kuesioner*). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sugiyono (2020) mengatakan bahwa metode kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet yang harus dijawab untuk mengetahui skor kinerja pegawai tata usaha dan kualitas layanannya. Adapun cara yang ditempuh peneliti dalam memperoleh data kuesioner adalah peneliti turun ke lokasi penelitian untuk membagikan angket (*kuesioner*) dalam bentuk *print out* (manual) dan *google form* kepada responden untuk memperoleh data secara lebih mudah dan lebih cepat terhadap objek yang akan diteliti.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan, baik data mengenai variabel kepemimpinan instruksional, lingkungan kerja dan kinerja guru menggunakan angket/kuesioner. Melalui penyebaran angket pada responden untuk mengukur persepsi responden digunakan skala likert. Peneliti membuat pernyataan dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah Skor 1 : Sangat Tidak Setuju, Skor 2 : Tidak Setuju, Skor 3 : Netral, Skor 4 : Setuju, Skor 5 : Sangat Setuju. Menurut Sugiyono (2020) angket (*kuesioner*) adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden baik dalam *print out* (manual) ataupun

google form untuk diisi. Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yakni variabel kinerja guru, kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja.

1. Variabel Kinerja Guru

Tabel 3. Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Guru

Variabel	Indikator	No Item		Total
		Positif	Negatif	
Kinerja Guru	1. Perencanaan pembelajaran	1,2,3,4	-	4
	2. Pelaksanaan proses pembelajaran	5,6,7,9,10	-	6
	3. Penilaian dan evaluasi pembelajaran	11,12,13,14	-	4
Jumlah		14	0	14

Sumber : Dikembangkan berdasarkan pendapat Mulyasa (2010) dan Mohtar (2019)

2. Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Tabel 4. Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Variabel	Indikator	No Item		Total
		Positif	Negatif	
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	1. Penetapan tujuan sekolah yang jelas	1,2	-	2
	2. Penyediaan dan optimalisasi sumber daya	3,4	-	2
	3. Memperhatikan kehadiran siswa, staf dan guru	5,6	-	2
	4. Menciptakan budaya dan iklim yang positif pada saat pembelajaran	7	-	1
	5. Mengembangkan profesional guru	8,9,10	-	3
	6. Memantau perkembangan siswa	11	-	1
	7. Memberikan umpan balik pada proses belajar mengajar	12,13	-	2
	8. Implementasi kurikulum	14,15,16	-	3
Jumlah		16	0	16

Sumber : Dikembangkan berdasarkan pendapat dari Usman (2019) dan Maksud, dkk (2024)

3. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5. Kisi-Kisi Instrumen Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	No Item		Total
		Positif	Negatif	
Lingkungan Kerja	1. Keamanan dan kenyamanan	1,2,3,4	-	4
	2. Fasilitas dan kondisi tempat kerja	5	6	2
	3. Hubungan antar orang di tempat kerja	7,8,9,10	-	4
Jumlah		9	1	10

Sumber : Dikembangkan berdasarkan pendapat dari Sedarmayanti (2009) dan Feel, dkk (2018)

I. Uji Prasyarat Instrumen Tes

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013) menyatakan bahwa validitas merupakan langkah yang dilakukan untuk menguji isi (*content*) dari sebuah instrumen, tujuan dari validitas adalah untuk mengukur ketepatan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Instrumen yang valid berarti bahwa alat ukur yang digunakan untuk memperoleh suatu data itu valid. Penggunaan kisi-kisi instrumen dalam penelitian dapat memudahkan pengujian validitas dan dapat dilakukan dengan sistematis. Rancangan angket diserahkan kepada guru, setiap instrumen untuk di isi dengan tanda centang pada skala likert 1- 5 seperti berikut ini :

Skor 1 : Sangat Tidak Setuju

Skor 2 : Tidak Setuju

Skor 3 : Netral

Skor 4 : Setuju

Skor 5 : Sangat Setuju

Pengujian validitas untuk instrumen kepemimpinan instruksional kepala sekolah, lingkungan kerja dan kinerja guru menggunakan bantuan *software* SPSS ver.25. Dengan kriteria validitas berikut ini:

Tabel 6. Kriteria Uji Validitas

Nilai Koefisien Korelasi	Interpretasi Koefisien Korelasi
$0,00 < r_{xy} < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 < r_{xy} < 0,40$	Rendah
$0,40 < r_{xy} < 0,60$	Sedang
$0,60 < r_{xy} < 0,80$	Tinggi
$0,80 < r_{xy} < 1,00$	Sangat Tinggi

Sumber: Arikunto (2013)

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2013) reliabel artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan. Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* yang diukur berdasarkan *Alpha Cronbach* 0 sampai 1.

Penghitungan uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS ver.25. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa ada lima interpretasi reliabilitas yaitu:

Tabel 7. Interpretasi Reliabilitas

Interval	Interpretasi
$0,80 < r \leq 1,00$	Sangat Tinggi
$0,60 < r \leq 0,80$	Tinggi
$0,40 < r \leq 0,60$	Cukup
$0,20 < r \leq 0,40$	Rendah
$0,00 < r \leq 0,20$	Sangat Rendah

Sumber: Sugiyono (2020)

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan. Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya menurut Sugiyono (2020) yaitu apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih besar dari 0,60 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel sebaliknya, apabila nilai r (*cronbach's alpha*) lebih kecil dari 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel.

J. Uji Prasyarat Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Dalam penelitian ini analisis deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh dari perhitungan persentase (%).

Adapun langkah-langkah dalam analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

- a. Menghitung persentase (%) skor capaian responden

Untuk mengkaji permasalahan dalam penelitian ini maka dilakukan pengelolaan data hasil skor capaian responden yang didasarkan hasil dari masing-masing item pertanyaan untuk setiap indikator dengan formulasi rumus persentase sebagai berikut :

$$Pr = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

Pr : Persentase capaian responden

F : Jumlah jawaban responden

N : Jumlah responden

100% : Jumlah tetap

Selanjutnya diakumulasikan untuk menentukan skor bagi tiap sub indikator, kemudian skor tiap sub indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor setiap indikator penelitian. Skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan penelitian. Menentukan skor sub indikator dengan memakai formulasi rumus persentase sebagai berikut:

$$Pr = \frac{sc}{st} \times 100\%$$

Keteranga:

P : Persentase capaian

SC : Jumlah skor capaian

ST : Jumlah skor ideal

100% : Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, dibandingkan dengan kategorisasi yang dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Kategori persentase masing-masing variabel

Rentang %	Kategori
85 < skor < 100	Sangat Tinggi
69 < skor < 84	Tinggi
53 < skor < 68	Sedang
37 < skor < 52	Rendah
20 < skor < 36	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2020)

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diteliti berdistribusi normal atau tidak, maka data yang diperoleh dari hasil rata-rata setiap sampel yang akan diuji normalitasnya. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini yaitu uji *kolmogorov smirnov*. Adapun tujuan dari uji normalitas *kolmogorov smirnov* adalah untuk mengetahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Pengambilan keputusan pada uji normalitas menurut Gozali (2011) yaitu sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal.

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

3. Uji Linieritas

Linieritas data digunakan untuk mengetahui apakah ada dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan Uji F untuk mengetahui linieritas. Uji linieritas pada penelitian ini berbantuan *software* SPSS ver.25 dengan menggunakan *test for linierity*. Dasar pengambilan keputusan pada linieritas data menurut Gozali (2011) yaitu :

Jika nilai signifikan $>0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel

Jika nilai signifikan $<0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier terhadap kedua variabel.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada maupun tidak suatu hubungan antara variabel bebas. Pada penelitian ini, uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS ver.25. Menurut Gozali (2011) adapun dasar pengambilan keputusan pada multikolinieritas data sebagai berikut :

Jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Jika nilai VIF > 10 atau nilai Tolerance < 0,1, maka dinyatakan terjadi multikolinieritas.

K. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Guru di sekolah Dasar (Y). Menurut Sugiyono (2020) persamaan regresi dapat digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi nilai variabel *dependen* bila nilai variabel *independen* dimanipulasi (dirubah-rubah).

1. Uji Regresi Linier Sederhana

Model matematis yang menyatakan hubungan antara variabel bebas kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X_1) dengan kinerja guru (Y), dan hubungan antara variabel bebas lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja guru (Y) dinyatakan dengan persamaan regresi sederhana. Pengujian regresi linier sederhana pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS ver.25. Muncarno (2017) rumus persamaan umum regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$1. Y = a + bX_1$$

$$2. Y = a + bX_2$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat kinerja guru

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Koefisien Regresi

X₁ = Variabel bebas kepemimpinan instruksional kepala sekolah

X₂ = Variabel bebas lingkungan kerja

Angka korelasi berkisar 0 sampai dengan 1. Besar kecilnya angka korelasi menentukan kuat atau lemahnya pengaruh kedua variabel. Keeratan variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 9. Kriteria Interpretasi Koefisien Korelasi (r)

Interval	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,559	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Muncarno (2017)

Korelasi dapat positif atau negatif. Korelasi positif menunjukkan arah yang sama antar variabel, artinya jika variabel X besar, maka variabel Y semakin besar begitu pula sebaliknya, korelasi negatif menunjukkan arah yang berlawanan artinya jika variabel X kecil maka variabel Y kecil. Jadi, hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ = Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah Dasar.

H₀ = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah Dasar.

H₂ = Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Dasar.

H₀ = Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di sekolah Dasar.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini

menggunakan *software* SPSS ver.25. Adapun rumus persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = kinerja guru

X₁ = kepemimpinan instruksional kepala sekolah

X₂ = lingkungan kerja

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi kepemimpinan instruksional kepala sekolah

b₂ = koefisien regresi lingkungan kerja

H₃ = Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap secara bersama-sama kinerja guru di Sekolah Dasar.

H₀ = Tidak terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

3. Uji Koefisien Determinasi

Rumus selanjutnya adalah untuk mencari besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dengan dilakukannya perhitungan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r² = Kuadrat dari koefisien korelasi

Sumber : Muncarno (2017)

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 109.419 > 1,35$ dengan kontribusi sebesar 50,1 % terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 119.890 > 1,35$ dengan kontribusi sebesar 52,4 % terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 97.843 > 1,35$ dengan kontribusi sebesar 63,8% terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang disimpulkan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja guru yaitu sebagai berikut ;

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan untuk terus mengembangkan kemampuan kepemimpinan instruksional dengan cara menetapkan tujuan sekolah yang jelas, penyediaan dan optimalisasi sumber daya, memperhatikan kehadiran siswa, staf dan guru, menciptakan budaya dan iklim yang positif pada saat pembelajaran, mengembangkan profesional guru, memantau perkembangan siswa, memberikan umpan balik pada proses belajar mengajar dan implementasi kurikulum. Selain itu, kepala sekolah juga

dapat lebih berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, menyediakan fasilitas yang memadai, memastikan kondisi tempat kerja dengan baik dan mempererat hubungan antar orang di lingkungan kerja.

2. Pendidik

Pendidik diharapkan dapat meningkatkan kinerja dengan memanfaatkan dukungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang tersedia, seperti mengikuti arahan instruksional dan memanfaatkan fasilitas yang ada, membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran dan memberikan penilaian dan evaluasi terhadap pembelajaran di dalam ataupun di luar kelas. Selain itu pendidik disarankan untuk berpartisipasi aktif dalam program pengembangan profesional yang disediakan oleh sekolah, serta memberikan masukan yang konstruktif untuk perbaikan lingkungan kerja.

3. Peserta Didik

Peserta didik diharapkan dapat berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dengan menjalin hubungan yang baik dengan guru dan sesama peserta didik.

4. Peneliti

Peneliti diharapkan dapat menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk menggali lebih dalam tentang kepemimpinan instruksional dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

5. Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengeksplorasi variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, atau inovasi pembelajaran yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Ad, A. T., Arafat, Y., dan Juliansyah, M. (2023). Kinerja Guru di SD Negeri Gugus 1 , Kecamatan Lubuk Besar , Kabupaten Bangka Tengah : Pengaruh Kompetensi Guru Dan Sertifikasi Guru. *Journal on Education*, 06(01), 2449–2464.
- Adnan, Shobri, dan Muslihah, E. (2024). Konsep Model Kepemimpinan Direktif dan Instruksional. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(4), 1905–1913. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i4.1143>
- Afrina, D. (2019). Hubungan Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Efikasi Diri Dengan Kinerja Mengajar Guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(2), 146–157. <https://doi.org/10.33369/mapen.v13i2.9672>
- Agustin, M. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Lembaga Islam. *Jurnal Studi Dan Pendidikan Agama Islam*, 02(02), 201–216.
- Andriani, D., dan Dafit, F. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Implementasi Kurikulum Merdeka. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(2), 390–398. <https://doi.org/10.37985/murhum.v5i2.876>
- Anggi. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar. *Skrispi Universitas Lampung*.
- Apriliansyah, T. S., dan Santoso, Y. (2023). Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Di Smk Negeri 2 Padang. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(2), 154–158. <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i2.136>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan praktik (Edisi Revisi VD)*. PT Renika Cipta, Jakarta.
- Ariyanti. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi di SMA Negeri 01 Mukomuko). *Masters Thesis, Universitas Terbuka*.
- Bisri, M., dan Waras. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SDN Sekar Putih Kabupaten Gresik. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Sosial)*, 2(1), 1–10.
- Bush, T., dan Glover, D. (2003). *School Leadership: Concepts and Evidence*. Nottingham: National College for School Leadership.

- Damanik, R. (2019). Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Seruni Administrasi Pendidikan*, 8(2).
<https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press, Surabaya.
- Erindha, A. N., dan Sari, D. P. (2023). Memahami Karakteristik Guru Profesional. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 384–390.
- Erlanda, Nina, Saiful, B., dan Siraj, S. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Journal of Education Research*, 5(4), 2355–4361.
- Erwinsyah, A., Wantu, H., dan Nadjamuddin, A. (2021). Rekognisi dan Dampak Kepemimpinan Instruksional Kepala Madrasah. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i1.2096>
- Fathoni, T. (2024). Strategi Pembinaan dan Pengembangan Kepala Sekolah. *Global Education Journal*, 2(1), 63–71.
<https://doi.org/10.59525/gej.v2i1.326>
- Fatmawati, S., dan Jamal, N. A. (2022). Kendala-Kendala Kinerja Guru Era Covid 19 (Studi Analisis pembelajaran daring di SMK Al-Ma'arif Way Kanan). *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 8(1), 1–12.
- Fatonah, T. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional terhadap Kinerja Mengajar Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pakar Guru*, 2(1), 76–82.
<https://ejournal-leader.com/index.php/pakar/article/view/25/13>
- Febriani, R. (2019). *Kompetensi Guru*. PT Bumi Aksara, Rawamangun.
- Feel, N. H., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.898>
- Fitrianis, Sudarno, dan Purwanto, A. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Marpoyan Damai Kota Pekanbaru. *Aksara*, 09(September), 1599–1606. <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/Aksara%0Pengaruh>
- Gibson. (1989). *Organisasi dalam Menejemen : perilaku, struktur dan proses*. Erlangga, Jakarta.
- Gozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Guntoro, G. (2020). Supervisi Pengawas dan Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Stimulus dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1), 64. <https://doi.org/10.30984/jii.v14i1.1100>

- Hallinger, P., dan Murphy, J. (1985). Assessing the Instructional Management Behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 86(2), 217-247.
- Hariri, H., Rusdiani, A., Perdana, P., Efendi, U., Triantoro, J., Wahyudienie, M. ., dan Sucitra, D. . (2024). Peningkatan Kepemimpinan Instruksional Melalui Hasil Desiminasi Penelitian. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (Pkm)*, 15(1), 37–48.
- Hasibuan, F. H. (2023). Pengaruh Perencanaan Pembelajaran Terhadap Peningkatan Kualitas Mengajar Guru PAI di MTs Al-Washliyah Perdagangan. *Jurnal Liaison Dan Academia*, 3(1), 79–88. <http://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS>
- Hastuti, S., Hidayat, M., dan Alwany, H. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus SD Inpres Ujung katinting, Kecamatan Pa'jukukang Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Pusaran Manajemen*, 1(3), 311–321.
- Hidayat, S. N., Herawan, E., dan Prihatin, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Mengajar Guru SMK Se-Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 102–120. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i1.3757>
- Hutahaean, W. (2021). *Pengantar Kepemimpinan*. Ahli media Press. Malang.
- Iswahyudi, S., Subekti, E. ., Hartanto, Ahmad, M., Tariana, W. ., Tellusa, S., Hanuway, J., Ashariana, kadaarwati, N dan Albanjari, F. . (2023). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, Batam.
- Jabar, C. S. A., dan Susilo, T. J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Pendidikan dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 1(2), 181–195. <https://doi.org/10.21831/jump.v1i2.42433>
- Juniarti, E., Ahyani, N., dan Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., dan Susanto, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Kartini, D., Kristiawan, M., dan Fitria, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Academic Supervision, and Professional Competence toward Teachers' Performance. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 2(2), 172–187. www.eresearchjournal.com

- Kesek, J., Mangangantung, J. M., dan Sumilat, J. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Amurang Timur. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 6(2), 1562–1574.
<https://www.edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/6443>
- Khaeruman, Marnisah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, M., dan Ismawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. R IZKY, Serang.
- Lumban, G., dan Nasib, T. (2017). Teori dan Implementasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213.
<https://doi.org/10.24246/j.jk.2017.v4.i2.p213-219>
- Madjid. (2016). *Pengembangan Kinerja Guru Melalui : Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Samudra Biru, DKI Yogyakarta.
- Maemunawati, S., dan Alif, M. (2020). *Peran Guru, Orang Tua, Metode dan Media Pembelajaran: Strategi KBM di Masa Pandemi Covid-19*. 3M Media Karya, Serang.
- Maksud, A., Thohri, M., dan Citriadin, U. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Negeri Di Kota Mataram. *Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3).
- Mardiyah, dan Dini. (2024). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhi Serta Kompetensi Guru. *Academia, Edu*.
- Matondang, S. . (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Guru di Sekolah. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 1115–1126.
- Mohtar, I. (2019). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah*. Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo.
- Mulyasa. (2010). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mulyasa. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Munajat, J. (2021). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Pengembangan Profesionalisme Guru*. Bintang Pustaka Madani, Yogyakarta.
- Muncarno. (2017). *Cara Mudah Belajar Statistika Pendidikan*. Hamim Group, Metro.
- Nugraheni, H., Wuryandini, E., dan Jantiningih, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Blora Kabupaten Blora. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 09(1), 1751–1761.

- Nurchaeni, S., Wuryandini, E., dan Miyono, N. (2023). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 90–93. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1381>
- Nurhasanah, E. (2024). Analisis Peran Guru dalam Pembentukan Pendidikan Karakter Siswa Kelas IV Sekolah Dasar. *Jurnal Evaluasi Dan Kajian Strategis Pendidikan Dasar*, 1 (2), 51–56.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Deepublish, Yogyakarta.
- Putri, L. N. (2024). Kajian Literatur : Berpengaruhkah Peran Kepala Sekolah Dengan Kedisiplinan Kinerja Guru ? *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 14(April), 98–103. <https://doi.org/10.33087/dikdaya.v14i1.609>
- Rahmat, A. (2021). *Kepemimpinan Pendidikan*. Zahir Publishing, Yogyakarta.
- Reken, F., Audia, J., dan Yusmita, E. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Gita Lentera; Padang.
- Rodi, M., Oktafiah, Y., dan Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Smkn 1 Grati). *Jurnal EMA*, 4(2), 70–80. <https://doi.org/10.47335/ema.v4i2.40>
- Rohmansyah, S, M., Bachtiar, M., Fauzi, A., dan Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U. (2023). Model Kepemimpinan Direktif dan Intruksional Dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(1), 180–191.
- Romadhon, M., dan Zulaeha. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(3), 218–225. <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i3.852>
- Rorimpandey, W. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Ahlimedia Press, Malang.
- Rosdiana, dan Anna, H. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Sekolah Dasar di SD Inpres Bumi Bahari Kota Palu. *Journal of Educational Management and Islamic Leadership*, 5(02), 40–51.
- Rosmayanti. (2024). Kepemimpinan Instruksional Dalam Komitmen Organisasi Guru. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(7), 205–217.
- Safitri, I., dan Endarini, E. (2020). Efektivitas Model Problem Based Learning dan Problem Posing terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 412–418. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.366>

- Saraswati, R., Ayu, N., Murniati, N., dan Kusumaningsih, W. (2023). Pengaruh Peran Kepala Sekolah , Motivasi Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Kradenan Kabupaten Blora. *Journal on Education*, 06(01), 10303–10316.
- Sari, M. N., Izhari, F., dan Maswanto, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sdi Cikal Harapan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 5(1), 17–38. <https://doi.org/10.24853/jmmb.5.1.17-38>
- Sari, T., dan Boussanlègue, T. (2022). Supervision Efforts to Improve the Performance of Social Studies Subject Teachers During the Covid 19 Pandemic. *PPSDP International Journal of Education*, 9(1), 356–363.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siddiq, A. (2018). Proceeding of 2 nd International Conference on Empowering Moslem Society in Digital Era Problems of Implementation of Productive Waqf in Pesantren Problems of Implementation of Productive Waqf in Pesantren. *International Journal of Academic Research*, 2(3), 246–253.
- Sigalingging, R. (2021). *Penerapan Pembelajaran Paradigma Baru Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran di Sekolah Penggerak dalam Penerapan Kurikulum Merdeka*. Tata Akba, Bandung.
- Sinambela, I. R. Y., Cibro, S. G., dan Lubis, M. J. (2022). Gaya Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Pada Era Pancemi Covid-19. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 2(12), 4165–4170.
- Singgih, S., Dewantari, N., Winarsih, D., dan Suryandari. (2024). Analisis Korelasi Kemampuan Berpikir Divergen dengan Kreativitas Ilmiah pada Mahasiswa Calon Guru IPA. *Journal on Education*, 6(4), 19438–19445. <https://doi.org/10.31004/joe.v6i4.5963>
- Soelistya, D. (2022). *Kepemimpinan Strategi*. Nizamia Learning Center, Sidoarjo.
- Sowiyah. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Media Akademik, Yogyakarta.
- Sucitra, D. A., Hariri, H., dan Riswandi, R. (2024). Effect of principal instructional leadership on teacher commitment. *Journal of Education and Learning*, 18(2), 279–285. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v18i2.20980>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Suherni, E. S., Zohriah, A., dan Bachtiar, M. (2023). Peran Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan Pada Kajian Manajemen Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 06(01), 2515–2522.

- Sukatin, Nasution, F., Zulkarnain, Nur`aini, dan Olif, Y. (2023). *Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Deepublish Digital, Sleman.
- Sulaiman, M. (2024). Peran Guru Pendidikan Agama Islam Dalam Menanamkan Sikap Toleransi Siswa di SDN Pekuncen Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan, Komunikasi Dan Pemikiran Hukum Islam*, XVI(1), 159–179.
- Sumantri, A. (2024). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Mutu Kinerja Sekolah. *Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(2), 666–693.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Rajawali Pers, Depok.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Preada Media, Jakarta.
- Syahminan, A., Aslamiah, dan Suriansyah, A. (2024). Pengaruh Budaya Sekolah, Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Guru SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5, 1249–1254.
<https://jurnaledukasia.org>
- Teonlien, A. (2016). *Teori dan Filsafat Pendidikan*. Gunung Samudra, Malang.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. PT Bumi Aksara, Rawamangun.
- Werdiningsih, A., Murniati, N., dan Soedjono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Di Kabupaten Batang. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 11(2), 231–243.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Prenada media Group, Jakarta.
- Yanti, L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru SMA. *Jurnal Manajemen Bumi Putra*, 1(1), 18–37.