

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR**

(Skripsi)

Oleh

**DEPI SEPTIANI
2253053005**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2026**

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Oleh

DEPI SEPTIANI

Kinerja guru merupakan tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesional sesuai dengan bidang profesi yang ditugaskan, yang dapat diukur melalui gaya kerja guru dalam proses pembelajaran dan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Masalah dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan korelasi dengan desain penelitian *ex post facto*. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur, dengan sampel menggunakan *simple random sampling* sebesar 96 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (kuesioner). Data dianalisis menggunakan SEM-PLS dan dilakukan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar yang ditunjukkan berdasarkan nilai $p\text{-values} < 0,05 = 0,025 < 0,05$ dengan kontribusi kepemimpinan instruksional kepala sekolah instruksional 5,3% terhadap kinerja guru dan sisanya dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci: kepemimpinan instruksional, kinerja guru, sekolah dasar, SEM-PLS

ABSTRACT

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

By

DEPI SEPTIANI

Teacher performance refers to the level of success of teachers in carrying out their professional duties in accordance with their assigned field of expertise. It can be measured through teachers' work styles in the learning process and through the results of task implementation completed within a certain period based on established performance standards. The problem addressed in this study is the low level of teacher performance in public elementary schools throughout Purbolinggo Subdistrict, East Lampung Regency. This study aims to determine the significant effect of principals' instructional leadership on teacher performance in elementary schools. The research method used was quantitative research with a correlational approach and an ex post facto research design. The population of this study consisted of teachers in public elementary schools throughout Purbolinggo Subdistrict, East Lampung Regency, with a sample of 96 teachers selected through simple random sampling. Data were collected using questionnaires. The data were analyzed using SEM-PLS and simple regression analysis. The results show that principals' instructional leadership has a significant effect on teacher performance in elementary schools, as indicated by a p-value < 0.05 ($0.025 < 0.05$). Principals' instructional leadership contributes 5.3% to teacher performance, while the remaining percentage is influenced by other factors.

Keywords: elementary school, instructional leadership, SEM-PLS, teacher performance,

**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR**

Oleh

DEPI SEPTIANI

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
2026**

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN
INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH
DASAR

Nama Mahasiswa : Depi Septiani

No. Pokok Mahasiswa : 2253053005

Program Studi : S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar

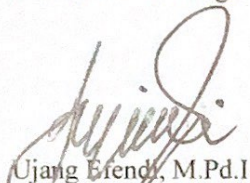
Jurusan : Ilmu Pendidikan

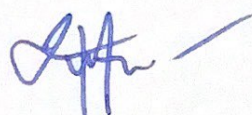
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan



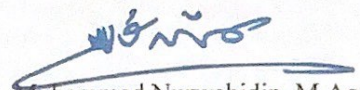
Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II


Ujang Brendi, M.Pd.I.
NIP 198408202025211055


Dr. Fitriadi, M.Pd.
NIK 232401890507101

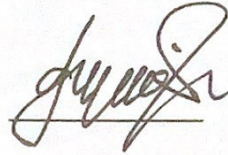
2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag., M.Si.
NIP 19741220 200912 1 002

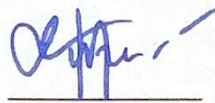
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

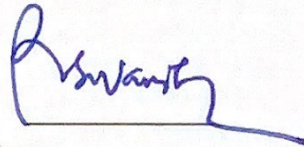
Ketua : Ujang Efendi, M.Pd.I.



Sekretaris : Dr. Fitriadi, M.Pd.



Penguji Utama : Dr. Riswandi, M.Pd.



2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan



Dr. Arbet Maydiantoro, M.Pd.
NIP. 19870504 201404 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 20 Februari 2026

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Depi Septiani
NPM : 2253053005
Program Studi : Pendidikan Guru Sekolah Dasar
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

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

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

Metro, 20 Februari 2026
Yang Menyatakan,



Depi Septiani
NPM 2253053005

RIWAYAT HIDUP



Depi Septiani lahir di Tambah Dadi, Kecamatan Purbolinggo, Kabupaten Lampung Timur, Provinsi Lampung, pada tanggal 16 September 2003. Peneliti merupakan anak kedua dari dua bersaudara, putri dari pasangan Bapak Mispan dan Ibu Lani.

Pendidikan formal yang telah diselesaikan peneliti sebagai berikut.

1. SD Negeri 1 Tambah Dadi, lulus pada tahun 2016.
2. SMP Negeri 1 Purbolinggo, lulus pada tahun 2019.
3. SMA Negeri 1 Purbolinggo, lulus pada tahun 2022.

Pada tahun 2022, 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 Mandiri Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SMMPSTN). Pada tahun 2025 peneliti melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Program Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SD Negeri 1 Batu Ampar, Kecamatan Gedung Aji Baru, Kabupaten Tulang Bawang, Provinsi Lampung.

MOTTO

“Jadilah baik. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.”

(QS. Al Baqarah:195)

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 Mispan dan Ibu Lani, terimakasih atas cinta dan kasih sayang, didikan,
nasihat, 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 Yulianto, yang selalu mendukung, menasehati dan mendoakan
disetiap langkahku.

Almamater tercinta “**Universitas Lampung**”

SANWACANA

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah 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. Rektor Universitas Lampung, Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., IPM., ASEAN Eng., yang telah membantu mengesahkan ijazah dan gelar sarjana.
2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lampung, Bapak Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., yang telah membantu peneliti mengesahkan skripsi.
3. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), Bapak Dr. Muhammad Nurwahidin, M. Ag, M.Si., yang telah membantu peneliti menyetujui skripsi peneliti.
4. Koordinator Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD), Ibu Fadhilah Khairani, S. Pd., M.Pd., yang senantiasa memfasilitasi administrasi peneliti menyelesaikan skripsi ini.
5. Ketua Penguji, Bapak Ujang Efendi, M.Pd.I, yang telah senantiasa meluangkan waktunya memberi bimbingan, arahan, saran, dukungan, juga nasihat kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Sekretaris Penguji, Bapak Dr. Fitriadi, M.Pd., yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, arahan, serta dukungan terhadap skripsi peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

7. Penguji Utama, Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat dan kritik yang begitu bermanfaat untuk penyempurnaan skripsi ini.
8. Dosen Validator, Ibu Dr. Siti Rahma Sari, M.Pd., yang telah memberikan bimbingan, saran, dan kritik yang begitu bermanfaat untuk penyempurnaan instrumen dalam skripsi ini.
9. Dosen Pembimbing Akademik, Bapak Roy Kembar Habibi, M.Pd., yang telah memberikan bimbingan, saran, nasihat, dan kritik yang sangat bermanfaat.
10. 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.
11. Kepala Sekolah dan Pendidik SD Negeri Se- Kecamatan Purbolinggo yang telah memberikan izin, memberikan arahan dan bantuan, serta berpartisipasi aktif kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian.
12. Kepala Sekolah dan Pendidik SD Negeri 3 Tambah Dadi yang telah memberikan izin, memberikan bantuan, dan berpartisipasi aktif untuk melaksanakan uji coba instrumen.
13. Teman seperjuangan. Aulia Amanah, Santika Tri Adelia Putri, Indra Ulfayani, Ilma Fuadah, Nazila Amryna, Tria Selvia, dan Septiana Sabila. terima kasih telah menjadi rekan seperjuangan sejak peneliti menempuh Pendidikan di perkuliahan, senantiasa kebersamai perjalanan peneliti dengan seluruh pertolongan, saran dan motivasi yang tiada henti. Sahabatku SMA. Riska Miliyasi, Fernanda Rizky Ardila, Siti Adira Meilia, Nida Nabila, Arnita Amelia Azizah, Yunita Rahmalia dan Alvina Yuni Agustin, terima kasih telah memberikan pundaknya sebagai tempat berkeluh kesah, senantiasa kebersamaiku dalam suka duka sejak SMA hingga sekarang.
14. Rekan-rekan mahasiswa S1 PGSD FKIP Universitas Lampung Angkatan 2022 terkhusus kelas F, terima kasih atas semua dedikasi yang telah diberikan selama perkuliahan.
15. 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.

Metro, 20 Februari 2026
Peneliti

Depi Septiani
NPM 2253053005

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	9
F. Manfaat Penelitian	9
G. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
A. Kepemimpinan	11
1. Pengertian Kepemimpinan	11
2. Macam-Macam Kepemimpinan	12
3. Peran Kepemimpinan	14
4. Fungsi Kepemimpinan.....	15
B. Kepemimpinan Instruksional	17
1. Pengertian Kepemimpinan Instruksional.....	17
2. Indikator Kepemimpinan Instruksional	17
3. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Instruksional.....	18
C. Kepala Sekolah.....	20
1. Pengertian Kepala Sekolah.....	20
2. Peran Kepala Sekolah.....	21
3. Fungsi Kepala Sekolah	22
D. Kinerja Guru	24
1. Pengertian Kinerja Guru	24
2. Kompetensi Guru.....	25
3. Indikator Kinerja Guru	26

E. Penelitian Relevan	27
F. Kerangka Berpikir	32
G. Hipotesis Penelitian.....	33
III. METODE PENELITIAN	34
A. Jenis dan Desain Penelitian	34
1. Jenis Penelitian	34
2. Desain Penelitian	34
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	35
C. Prosedur Penelitian.....	35
1. Populasi Penelitian	36
2. Sampel Penelitian	36
D. Variabel Penelitian	39
1. Variabel Independen (Bebas)	40
2. Variabel Dependen (Terikat).....	40
E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	40
1. Definisi Konseptual	40
2. Definisi Operasional	40
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Instrumen Penelitian	42
H. Uji Prasyarat Instrumen Tes.....	43
1. Uji Validitas.....	43
2. Uji Reliabilitas.....	46
I. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	48
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	48
2. Uji Normalitas	49
3. Uji Linearitas	50
4. Pengujian Hipotesis	50
IV. PEMBAHASAN	52
A. Pelaksanaan Penelitian	52
B. Hasil Uji Prasyarat Analisis Data.....	54
1. Analisis Statistik Deskriptif.....	54
2. Uji Normalitas	59
3. Uji Linieritas.....	60
D. Hasil Uji Hipotesis	60
1. Outer Model	61
a. Uji Validitas	61
b. Uji Reliabilitas	69
2. Inner Model.....	70
a. Uji R Square (R^2).....	70
b. Uji F Square (F^2).....	72
c. Uji Signifikansi (Pengujian Hipotesis).....	73
E. Pembahasan	73
1. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	73
2. Kinerja Guru	80
F. Keterbatasan Penelitian	87

V. KESIMPULAN DAN SARAN	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	88
 DAFTAR PUSTAKA	 91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data nama sekolah, akreditasi, dan jumlah guru di SD Negeri Se- Kecamatan Purbolinggo tahun 2025/2026	5
2. Data jumlah populasi penelitian guru SD Negeri Se- Kecamatan Purbolinggo 2025/2026	36
3. Data jumlah sampel.....	39
4. Data skala penelitian kuesioner/angket.....	42
5. Kisi-kisi instrumen kinerja guru.....	43
6. Kisi-kisi instruksional kepala sekolah.....	43
7. Kriteria uji validitas.....	44
8. Hasil uji coba instrumen.....	45
9. Interpretasi reliabilitas.....	47
10. Perhitungan uji reliabilitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X). 47	
11. Hasil perhitungan uji reliabilitas kinerja guru (Y)	48
12. Kategori persentase masing-masing variabel.....	49
13. Jadwal penelitian.....	52
14. Hasil uji statistik deskriptif kepemimpinan instruksional kepala sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.....	54
15. Hasil perolehan persentase kepemimpinan instruksional kepala sekolah di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.....	55
16. Hasil uji statistik deskriptif kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.....	57
17. Hasil perolehan persentase kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.....	57
18. Hasil perhitungan uji normalitas	59
19. Hasil perhitungan uji linieritas variabel kepemimpinan	60
20. <i>Loading</i> faktor tahap permata	64
21. <i>Loading</i> faktor tahap kedua.....	68

22. Hasil AVE uji <i>convergent validity</i>	70
23. Hasil uji r square	71
24. Hasil uji f square	72
25. Hasil uji <i>path coefficient</i>	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Data ginerja guru berdasarkan hasil UKG Lampung 2020	3
2. Grafik persentase variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah.....	56
3. Grafik persentase variabel kinerja guru	58
4. Model tahap awal	62
5. <i>Output</i> model tahap pertama	63
6. <i>Output</i> model tahap kedua	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Surat Izin Penelitian Pendahuluan	99
2 Surat Balasan Penelitian Pendahuluan	111
3. Surat Uji Coba Instrumen.....	123
4. Surat Balasan Uji Coba Instrumen.....	124
5. Surat Izin Penelitian	125
6. Surat Balasan Izin Penelitian	136
7. Surat Validasi Instrumen.....	147
8. Soal Uji Coba Instrumen.....	148
9. Angket Kepemimpinan Instruksioanl Kepala Sekolah	150
10. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variebel Kepemimpinan Intruksional Kepala Sekolah (X).....	153
11. Tabulasi Data Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru (Y)	154
12. Perhitungan Uji Validitas Soal Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X)	155
13. Perhitungan Uji Validitas Soal Variabel Kinerja Guru (Y)	158
14. Perhitungan Uji Reliabilitas Soal Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X).....	160
15. Perhitungan Uji Reliabilitas Soal Variabel Kinerja Guru (Y)	161
16. Soal Angket Penelitian.....	162
17. Hasil Uji Coba Instrumen.....	166
18. Hasil Instrumen Penelitian	170
19. Tabulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X).....	174
20. Tabulasi Data Hasil Instrumen Penelitian Variabel Kinerja Guru (Y)	178
21. Penghitungan Persentase Per-Indikator Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X).....	182
22. Penghitungan Persentase Per-Indikator Variabel Kinerja Guru (Y)	185

23. Langkah-Langkah Perhitungan Uji Normalitas	188
24. Langkah-Langkah Perhitungan Uji Linieritas	189
25. Langkah-Langkah Perhitungan Uji Hipotesis	190
26. Dokumentasi	191

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja guru sangatlah penting untuk membangun dan menghasilkan generasi penerus bangsa yang unggul, karena kinerja guru merupakan faktor utama dalam membangun suatu negara. Menurut Ramli, (2021) pada hakikatnya “kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Dengan kata lain, kinerja guru dapat dilihat dalam aspek kegiatan pada saat guru menjalankan tugas dan fungsinya. Dengan demikian, guru merupakan tenaga profesional yang mempunyai tugas khusus untuk mendidik dan mengajar siswa di sekolah. Sehingga guru dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kemampuan dan pengetahuannya. Guru harus terus belajar dan bertindak sebagai manusia pembelajar dengan prinsip belajar sepanjang hayat.

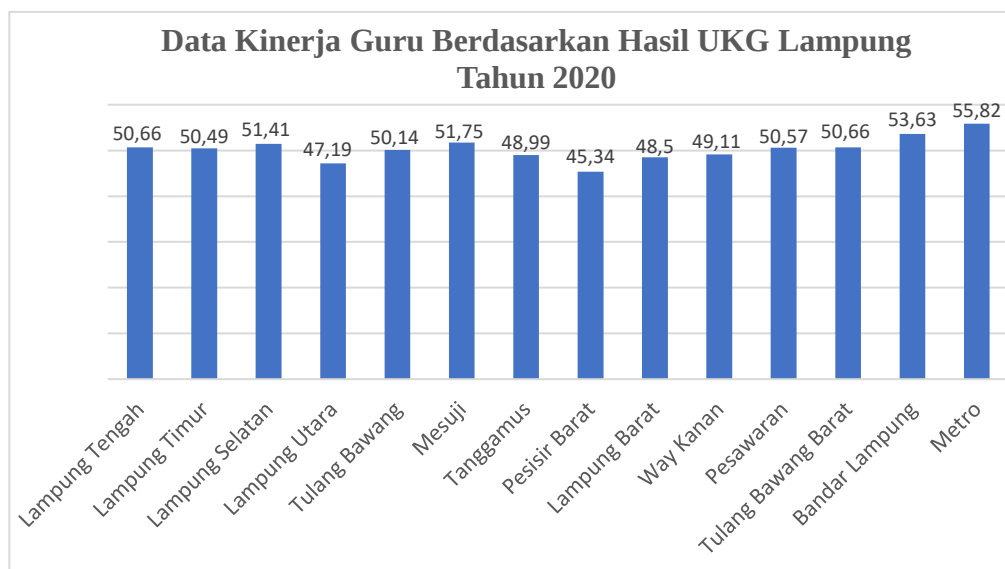
Undang-undang tentang Sistem Pendidikan No.20 tahun 2003, mengatakan bahwa Pendidikan merupakan “usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian,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

Guru sebagai tenaga pendidik mempunyai peran strategis dalam proses pembelajaran yang memiliki pengaruh terhadap pencapaian hasil belajar peserta didik. Tugas guru adalah memberikan pelayanan dalam rangka memenuhi kebutuhan yang diperlukan oleh peserta didik. Guru hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan tugas utamanya yaitu mengajar. Sebagaimana 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.”

Selanjutnya, untuk memahami lebih dalam mengenai hakikat mengajar, beberapa ahli memberikan pandangannya. Usman dan Setiawati, (1993) mengajar pada prinsipnya adalah membimbing peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Sejalan dengan Slameto, (1995) memberikan definisi mengajar lebih lengkap, menurutnya mengajar adalah suatu aktivitas untuk mencoba menolong, membimbing seseorang untuk mendapatkan, mengubah atau mengembangkan *skills, attitude, ideals* (cita-cita), *appreciations* (penghargaan) dan *knowledge*. Mengajar yang efektif tentu akan berpengaruh langsung terhadap kinerja guru. Pemahaman guru mengenai hakikat mengajar, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli, menjadi landasan penting dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Kinerja guru ini merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Menurut Fadli, (2020) kinerja guru mengacu pada perilaku nyata dan prestasi kerja yang ditunjukkan untuk melaksanakan proses pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang tinggi menunjukkan profesionalisme seorang guru, sedangkan kinerja yang rendah menunjukkan bahwa guru tersebut tidak mampu menerapkan perilaku kerja yang sesuai. Meskipun, semua orang mengharapkan peserta didik melakukan yang terbaik, tetapi guru tidak melakukannya. Sejalan dengan Fadliah (2023) menjelaskan bahwa pendidikan di sekolah dasar saat ini menghadapi masalah utama, yaitu tingkat kinerja guru yang masih rendah. Rendahnya kinerja guru dapat dilihat dari data kinerja guru berdasarkan hasil UKG Lampung 2020.



Sumber: Ditjen GTK (2020)

Gambar 1. Data Kinerja Guru Berdasarkan Hasil UKG Lampung 2020

Berdasarkan Hasil uji kompetensi guru (UKG) Tahun 2020 diatas terlihat bahwa hanya kota Metro yang mencapai nilai rata-rata nasional dengan skor 55,82, sedangkan nilai rata-rata di daerah lainnya di provinsi Lampung belum mencapai nilai rata-rata nasional. Hal ini 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 disebabkan oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun luar seperti tingkat kedisiplinan, keterbatasan sarana dan prasarana, serta kurang optimalnya kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah yang belum maksimal dalam memberikan perhatian kepada guru, sehingga lingkungan yang penuh tekanan dapat memengaruhi kinerja guru. Kurangnya komunikasi antara kepala sekolah dengan guru. Kurangnya motivasi guru dalam mengajar. Ketidakmampuan guru dalam mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pembelajaran. Oleh karena itu, analisis mendalam diperlukan untuk mengetahui faktor mana yang mempengaruhi kinerja guru, seperti kompetensi, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, pelatihan, dan kepemimpinan.

Melihat kondisi tersebut, penting untuk memahami konsep kinerja guru itu sendiri agar dapat menilai sejauh mana kemampuan guru dalam, melaksanakan tugasnya. Menurut Mulyasa, (2010) 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 Novita Sari dkk., (2023) *when teacher performance improves and competent instructors are employed, kids with acceptable abilities will be produced*. Dengan kesimpulan bahwa meningkatkan kualitas pendidikan artinya meningkatkan kualitas guru yang tergambar dari hasil kinerja guru.

Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, peran guru tidak dapat dipisahkan dari dukungan kepemimpinan kepala sekolah. Guru dengan kinerja optimal tentu mampu menciptakan proses pembelajaran yang efektif, namun hal tersebut juga sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah menjalankan fungsinya sebagai pemimpin. Menurut Juniarti dkk, (2020) kepala sekolah harus mengawasi proses pendidikan, dapat membuat keputusan, berkomunikasi, memberikan tugas kepada orang lain, dan lingkungan sekolah dapat mendorong atau menghambat kinerja guru. Oleh karena itu, kinerja guru dipengaruhi oleh kepemimpinan mereka sebagai kepala sekolah.

Berdasarkan hasil dari observasi pendahuluan di UPTD yang dilakukan peneliti pada tanggal 25 Juli 2025 sampai tanggal 31 Juli 2025. Observasi dilakukan dengan pihak Koordinator Wilayah (Korwil) Kecamatan Purbolinggo mengenai kinerja guru SD Se-Kecamatan Purbolinggo.

Kinerja Guru di SD Se-Kecamatan Purbolinggo belum bisa dikatakan tinggi, hal ini terlihat dari data akreditasi sekolah dan jumlah guru yang tersedia sebagaimana ditunjukkan pada berikut.

Tabel 1. Data nama sekolah, akreditasi, dan jumlah guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo tahun 2025/2026

No	Sekolah Dasar	Akreditasi	Jumlah Guru
1.	UPTD SD Negeri 1 Taman Asri	B	16
2.	UPTD SD Negeri 1 Taman Cari	B	13
3.	UPTD SD Negeri 2 Taman Cari	B	11
4.	UPTD SD Negeri 1 Tambah Dadi	B	10
5.	UPTD SD Negeri 1 Tegal Gondo	B	10
6.	UPTD SD Negeri 2 Tegal Gondo	B	10
7.	UPTD SD Negeri 1 Toto Harjo	A	19
8.	UPTD SD Negeri 2 Toto Harjo	B	7
9.	UPTD SD Negeri 2 Tanjung Inten	B	11
10.	UPTD SD Negeri 1 Tegal Yoso	B	10
11.	UPTD SD Negeri 1 Tambah Luhur	B	10
Jumlah			127

Sumber: Data pokok Pendidikan 2025/2026

Berdasarkan data pokok pendidikan, seluruh sekolah di Kecamatan Purbolinggo pada umumnya telah memperoleh akreditasi dengan kategori baik, yakni sebagian besar berakreditasi (B) dan hanya satu sekolah yang berhasil meraih akreditasi (A). Kondisi ini sekilas menunjukkan bahwa mutu sekolah di wilayah tersebut sudah memenuhi standar yang cukup tinggi sesuai kriteria penilaian akreditasi. Akan tetapi, hasil observasi dan wawancara bersama Korwil Kecamatan Purbolinggo menunjukkan bahwa capaian akreditasi yang baik tidak selalu sejalan dengan kualitas nyata kinerja individu guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Hal ini dapat dipahami karena fokus penilaian akreditasi lebih menitikberatkan pada aspek kelembagaan seperti sarana, manajemen, dan administrasi, sehingga akreditasi tinggi tidak selalu mencerminkan kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, dukungan kepala sekolah, beban kerja, dan kompetensi profesional. Dengan demikian, akreditasi tinggi belum dapat dijadikan jaminan bahwa seluruh guru memiliki kinerja optimal, sehingga perlu adanya perhatian khusus terhadap aspek-aspek yang secara

langsung memengaruhi performa individu guru di dalam proses pembelajaran.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan bersama Korwil Kecamatan Purbolinggo juga memberikan gambaran lebih rinci mengenai kondisi kinerja guru di lapangan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa guru pada dasarnya telah melaksanakan tugasnya dengan baik, namun masih membutuhkan arahan lebih lanjut terutama dalam praktiknya masih terdapat kelemahan, yaitu dalam perencanaan pembelajaran, pengembangan materi ajar, serta evaluasi hasil belajar yang merupakan bagian dari tugas profesional guru. Kurangnya sarana dan prasarana serta, sebagian guru khususnya yang mendekati masa pensiun, kurang menguasai teknologi informasi (IT). Hal tersebut dipengaruhi adanya faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu sarana dan prasarana, kompetensi, dan kepemimpinan.

Kepemimpinan dapat dipahami sebagai kekuasaan yang dapat digunakan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan memiliki pengertian yang lebih luas dibandingkan dengan kekuasaan karena kepemimpinan bukan hanya sekedar memengaruhi 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. Saputra dan Ningsih (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau *leader*) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang di pimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertindak laku sebagaimana yang diminta pemimpin tersebut.

Dalam sebuah organisasi pendidikan, yang menjadi pemimpin pendidikan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Peningkatan terhadap kinerja guru di sekolah perlu dilakukan baik oleh guru

sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah melalui kepemimpinan dan pembinaannya. Demikian pula dalam konteks sekolah dasar sebagai organisasi, maka posisi kepala sekolah juga sangat menentukan dalam memajukan lembaga yang dipimpinnya.

Keefektifan dan keberhasilan sekolah juga akan terletak pada bagaimana dengan kepemimpinan kepala sekolah itu dalam merancang bangun organisasi sekolah. Menurut Depdiknas (2004) fakta umum telah menunjukkan bahwa, dalam mengelola sekolah diperlukan suatu rencana yang terinci, sehingga tidak terjadi pelaksanaan yang tumpang tindih, kurang koordinasi, komunikasi yang kurang interaktif, kurang motivasi, tidak transparan, kurang teliti, dan kurang dipahami didasarkan atas tugas dan fungsi organisasi. Kurang terprogramnya perencanaan sekolah, menjadikan prestasi kerja yang dicapai oleh sekolah tidak maksimal.

Dapat dipahami bahwa efektivitas sekolah sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola organisasi secara terarah dan sistematis. Oleh karena itu, diperlukan suatu model kepemimpinan yang tidak hanya menekankan pada aspek manajerial, tetapi juga secara langsung berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Mulyasa (2011) menyatakan salah satu kekuatan efektif yang sangat menentukan keberhasilan sekolah atau lembaga pendidikan dalam mencapai tujuannya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Putu Prema Swandewi (2024) banyak model kepemimpinan yang dapat dianut dan diterapkan dalam berbagai organisasi atau institusi, namun model kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan di sekolah adalah kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership or leadership for improved learning*). Tentang penerapan kepemimpinan pembelajaran di sekolah, banyak penelitian yang menyimpulkan bahwa kepala sekolah yang memfokuskan kepemimpinan pembelajaran menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dari pada kepala sekolah yang kurang memfokuskan pada kepemimpinan pembelajaran.

Konsep kepemimpinan instruksional atau kepemimpinan pembelajaran terfokus pada peningkatan mutu akademik, bukan kepada kesibukan menangani administrasi sekolah seperti gedung, sarana fasilitas atau keuangan, seluruh kesibukannya diperuntukan mempengaruhi kegiatan akademik sekolah yang berkaitan dengan pembelajaran. Menurut Ari Werdiningsih dan Ayu Nyoman (2022) menyampaikan bahwa kepemimpinan pembelajaran merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf edukatif atau staf *teaching*. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti melaksanakan penelitian lebih lanjut terkait pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah 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. Kepemimpinan kepala sekolah yang kurang optimal.
3. Banyak guru kurang efektif dan kurang efisien dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan dalam penelitian ini yaitu kinerja guru (Y) dan kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar?”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui “untuk mengetahui pengaruh signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar,”

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat, adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini akan memperkuat pemahaman mengenai kepemimpinan instruksional sebagai kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini, yaitu untuk kepala sekolah, guru, peserta didik, peneliti dan peneliti selanjutnya.

a. Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat memberikan masukan praktis mengenai pentingnya penerapan kepemimpinan instruksional dalam meningkatkan kinerja guru.

Kepala sekolah diharapkan mampu memfokuskan perannya sebagai pemimpin pembelajaran yang aktif membina, membimbing, dan memotivasi guru dalam melaksanakan tugasnya.

b. Guru

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada guru tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam mendukung dan meningkatkan kinerja mereka. Guru juga terdorong untuk lebih profesional dan berkomitmen dalam menjalankan tugas pembelajaran.

c. Peserta Didik

Peserta didik akan mendapatkan pembelajaran yang lebih berkualitas karena guru bekerja lebih profesional, sehingga hasil belajar mereka dapat meningkat.

d. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan acuan dalam melakukan penelitian lanjutan terkait kepemimpinan kepala sekolah dan 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 pada jenjang sekolah dasar.

3. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru.

4. Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.

5. Ruang Lingkup

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada semester ganjil tahun pelajaran 2025/2026.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mengarahkan, dan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan Teori Bush dan Glover, (2003) bahwa kepemimpinan adalah tindakan memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan akhir yang diharapkan. Adapun menurut Kartono, (1998) memaparkan kepemimpinan adalah kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang lain dalam mencapai tujuan–tujuan yang diinginkan kelompok.

Selanjutnya lebih mendalam kepemimpinan menurut Kartono, (1998) yang berpendapat bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus. Moejiono, (2002) menganggap bahwa kepemimpinan tersebut sebenarnya sebagai akibat pengaruh satu arah karena pemimpin mungkin memiliki kualitas-kualitas tertentu yang membedakan dirinya dan pengikutnya.

Pandangan lain menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya sebatas pengaruh satu arah, melainkan juga bersumber dari kepribadian yang berwibawa. Menurut Atmosudirjo, (1982) kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain mencontoh atau mengikutinya. Sehingga kepemimpinan ini dijadikan

kepribadian yang memancarkan pengaruh wibawa, sedemikian rupa sehingga sekelompok orang mau melakukan apa yang dikehendaknya”.

Berdasarkan pendapat diatas, menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain demi mencapai tujuan bersama.

2. Macam-Macam Kepemimpinan

Kajian teori kepemimpinan, para ahli membedakan jenis-jenis kepemimpinan berdasarkan fokus dan perannya dalam organisasi. 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 Kristen dkk., (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 beberapa pendapat diatas kepemimpinan terbagi menjadi beberapa yaitu, kepemimpinan manajerial, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan instruksional, dan kepemimpinan pengajaran. Beberapa kepemimpinan diatas, peneliti memilih kepemimpinan instruksional karena,

kepemimpinan instruksional secara langsung berfokus pada inti dari sebuah sekolah yaitu pembelajaran siswa.

3. Peran Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, memengaruhi, dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Cahyati dan Adelia, (2024) kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk budaya organisasi dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan bersama. Peran ini tidak hanya tentang memberikan arahan, tetapi juga melibatkan inspirasi, pembinaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Peran seorang pemimpin dapat bervariasi tergantung pada konteks dan situasi tertentu. Menurut Haro dkk., (2024) ada beberapa macam peran yang biasanya dimainkan oleh seorang pemimpin, diantaranya adalah:

- a. Penggerak Perubahan: mengidentifikasi peluang perubahan dan mendorong organisasi atau tim untuk mengadaptasi inovasi.
- b. Mentor dan Pembimbing: membimbing dan mengembangkan anggota tim untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
- c. Menyediakan umpan balik konstruktif dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi.
- d. Pemimpin Visi: mengembangkan visi jangka panjang dan tujuan organisasi. Mengkomunikasikan visi tersebut kepada anggota tim dan memotivasi mereka untuk mencapainya.
- e. Fasilitator Komunikasi: membangun saluran komunikasi yang efektif di antara anggota tim dan antara tim dengan pihak lain. Memastikan informasi yang jelas dan tepat waktu disampaikan kepada semua pihak terkait.
- f. Negosiator: mengelola konflik dan mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dalam situasi yang kompleks atau konflik kepentingan. Mewakili organisasi atau tim dalam negosiasi dengan pihak eksternal.
- g. Pemimpin Transformasional: menginspirasi dan mengubah budaya organisasi dengan mengartikulasikan visi yang menarik dan menantang status quo. Mendorong inovasi, kreativitas, dan pengembangan diri dalam tim.

Setiap peran ini memiliki dampak yang berbeda terhadap organisasi atau tim, dan pemimpin yang efektif mampu menyesuaikan perannya sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang ada. Sebagai pemimpin juga menjadi

suri teladan dalam usaha mewujudkan visi menjadi kenyataan. Sementara itu, menurut Bashori, (2020) secara khusus peranan kepemimpinan dalam lembaga pendidikan atau organisasi yaitu.

- a. Membantu menciptakan iklim sosial yang baik
- b. Membantu kelompok untuk mengorganisasikan diri
- c. Membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja
- d. Mengambil tanggung jawab untuk menetapkan keputusan bersama dengan kelompok
- e. Memberi kesempatan pada kelompok untuk belajar dari pengalaman.

Berdasarkan pendapat diatas, kepemimpinan berperan membentuk budaya sekolah yang positif, mengarahkan warga sekolah mencapai tujuan, menginspirasi dan membina guru serta peserta didik, mendorong inovasi pembelajaran, memfasilitasi komunikasi efektif, mengelola konflik, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis dan kondusif untuk belajar.

4. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam suatu organisasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif, potensi individu dan tim sulit untuk berkembang secara optimal. Menurut Sinamo, (2000) menjelaskan fungsi kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Memimpin dengan visi yang jelas
- b. Memimpin dengan keteladanan
- c. Seorang komunikator yang terampil
- d. Mampu memenangkan kepercayaan para pengikutnya,
- e. Tenang menghadapi situasi yang sulit
- f. Mampu mengundang ketidak sepahaman secara konstruktif
- g. Tampil dengan citra profesional
- h. Mampu membuat perkara yang rumit jadi sederhana
- i. Mampu bekerja dan membangun keberhasilan bersama tim
- j. Senang membantu orang lain berhasil
- k. Seorang pelaku, sukses yang sejati
- l. Seorang yang menghindari politik kantor dan tidak menerapkan favoritisme.

Menurut Siagian, (1999) menyatakan beberapa fungsi yang harus diperankan oleh seorang pemimpin yang tidak hanya berfungsi sebagai perancang kriteria kinerja bawahan, tetapi juga berfungsi sebagai berikut:

- a. Penentu arah
- b. Wakil dan juru bicara organisasi
- c. Komunikator
- d. Mediator
- e. Integrator

Fungsi kepemimpinan sebagai penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan.

Pendapat lain menurut Haro dkk., (2024) fungsi kunci yang dimainkan oleh seorang pemimpin dalam organisasi yaitu:

- a. Menginspirasi dan memotivasi: memimpin dengan teladan untuk menginspirasi anggota tim dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- b. Pengambil keputusan: mengambil keputusan strategis dan taktis untuk mengatasi masalah dan memajukan organisasi atau proyek.
- c. Membina hubungan: membangun dan memelihara hubungan yang baik dengan anggota tim, kolega, dan pihak eksternal.
- d. Koordinasi dan pengaturan: mengorganisir sumber daya, tugas, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau proyek.
- e. Pembinaan dan pengembangan: membimbing dan mengembangkan anggota tim untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka.
- f. Pengelolaan konflik: mengelola konflik dan menciptakan lingkungan yang harmonis di antara anggota tim.
- g. Pengembangan visi dan strategi: mengembangkan visi jangka panjang dan merumuskan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
- h. Pencipta inovasi: mendorong inovasi dan kreativitas dalam tim untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja.
- i. Pembinaan kepemimpinan: mengidentifikasi dan mengembangkan bakat kepemimpinan dalam tim untuk memastikan kesinambungan kepemimpinan.
- j. Pemecahan masalah: mengidentifikasi masalah, menganalisis penyebabnya, dan mencari solusi yang efektif.
- k. Evaluasi dan perbaikan: melakukan evaluasi berkala terhadap kinerja tim dan organisasi; serta melakukan perbaikan yang diperlukan.
- l. Representasi dan negosiasi: mewakili organisasi dalam berbagai forum dan melakukan negosiasi dengan pihak eksternal.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, menyatakan bahwa fungsi kepemimpinan ini sebagai penentu arah berarti pemimpin harus mampu menentukan program, menggali gagasan, dan mengambil keputusan yang dapat dijadikan pedoman oleh bawahan.

B. Kepemimpinan Instruksional

1. Pengertian Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, di mana kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan memberdayakan guru secara profesional. Menurut Hidayat, (2021) kepemimpinan instruksional berkaitan erat dengan pengajaran dan pembelajaran, serta bagaimana guru berinteraksi dengan siswa dalam proses pembelajaran. Aslam, (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional adalah perilaku kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengajak guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga siswa dapat belajar secara optimal. Sedangkan, menurut Suhardan, (2010) menyampaikan bahwa kepemimpinan instruksional merupakan aktivitas kepala sekolah yang kesehariannya disibukkan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang yang menjalankan kegiatan akademik di sekolah, mereka adalah guru dan staf edukatif atau staf teaching.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, kepemimpinan instruksional merupakan kepemimpinan yang berfokus pada proses, hasil belajar siswa melalui pemberdayaan guru secara professional, berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran, serta mendorong terciptanya interaksi positif antara guru dan peserta didik.

2. Indikator Kepemimpinan Instruksional

Pengukuran kepemimpinan instruksional dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan. Menurut Akram dkk, (2017) 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. Berdasarkan Permendikbudristek Nomor 40

Tahun 2021, indikator kepemimpinan pembelajaran meliputi perumusan dan komunikasi tujuan sekolah, supervisi serta evaluasi pembelajaran, koordinasi kurikulum, pemantauan kemajuan peserta didik, pengendalian alokasi waktu pembelajaran, serta pemberian insentif bagi guru dan peserta didik.

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 pengajaran
 - 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 pendapat diatas, indikator kepemimpinan instruksional dapat diukur melalui penyediaan sumber daya instruksional, memperhatikan kehadiran, pengembangan profesional guru, memaksimalkan waktu pembelajaran, pemantauan kemajuan peserta didik, umpan balik pada proses belajar mengajar, dan pelaksana kurikulum.

3. Kelebihan dan Kekurangan Kepemimpinan Instruksional

Setiap model kepemimpinan memiliki kekuatan dan keterbatasannya masing-masing, termasuk kepemimpinan instruksional yang berfokus pada peningkatan mutu pembelajaran. Kelebihan dari kepemimpinan instruksional ini menurut Sinambela dkk., (2022) kepemimpinan instruksional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang mengutamakan kegiatan belajar yang dapat memberi dampak, mengeluarkan petunjuk-petunjuk, serta membimbing pendidik selama proses pembelajaran berlangsung agar guru mampu memberikan pengalaman belajar yang baik kepada peserta didik.

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, peserta didik, 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.

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 para ahli diatas, kepemimpinan instruksional memiliki kelebihan karena berfokus pada pembelajaran, memberikan arahan yang jelas, serta membimbing guru sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dan prestasi akademik maupun perilaku sosial warga sekolah meningkat. Kelemahannya terletak pada penerapannya yang masih terbatas, cenderung menekankan aspek personal tanpa memperhatikan konteks sekolah, guru lebih sibuk dengan administrasi dibanding

instruksional, serta penelitian dan praktiknya masih perlu diperkuat, termasuk di Indonesia.

C. Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kuat. Untuk itu, setiap kepala sekolah harus memahami kunci sukses kepemimpinannya. Menurut Ismail, (2022) kepala sekolah adalah kepala bidang pendidikan. dalam kapasitasnya sebagai penyelenggara pendidikan resmi, kepala sekolah diangkat dan diangkat secara resmi untuk bertanggung jawab atas pengelolaan pengajaran, staf, peserta didik, gedung dan gedung (sarana), dan prasarana, keuangan dan hubungan antara lembaga pendidikan dan lembaga pendidikan. masyarakat, selain fungsi pengawasan, pendidikan dan pengajaran.

Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis sebagai pemimpin sekaligus penanggung jawab dalam penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Peran dan tanggung jawab tersebut telah banyak dijelaskan oleh para ahli. Menurut Ismail, (2022) kepala sekolah adalah kepala bidang pendidikan.

Dalam kapasitasnya sebagai penyelenggara pendidikan resmi, kepala sekolah diangkat dan diangkat secara resmi untuk bertanggung jawab atas pengelolaan pengajaran, staf, peserta didik, gedung dan gedung (sarana), dan prasarana, keuangan dan hubungan antara lembaga pendidikan dan lembaga pendidikan. masyarakat, selain fungsi pengawasan, pendidikan dan pengajaran. Pendapat lain, Wahjosumidjo, (2002) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru, yang diberi tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah, dimana diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat dimana, terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Sementara Rahman dkk., (2006) mengungkapkan

bahwa kepala sekolah adalah seorang guru (jabatan fungsional) yang diangkat untuk menduduki jabatan struktural (kepala sekolah) di sekolah.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka kepala sekolah adalah seorang guru yang dengan kemampuannya untuk memimpin semua sumberdaya yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama.

2. Peran Kepala Sekolah

Secara umum, kepala sekolah berperan memfasilitasi kebutuhan guru untuk mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran. Di samping itu, kepala sekolah berkewajiban membentuk guru profesional, seperti guru berdisiplin, memiliki hubungan baik dengan peserta didik, melaksanakan proses pembelajaran penuh gairah, dan memotivasi peserta didik. Menurut Edhy Susatya, (2023) menjelaskan peran kepala sekolah antara lain sebagai berikut:

- a. Pelaksana: kepala sekolah melaksanakan program sekolah sesuai target yang sudah ditetapkan, tidak boleh bertindak otoriter, memaksakan kehendak, dan tidak melanggar aturan.
- b. Perencana: kepala sekolah harus menyusun rencana sekolah secara cermat dan cerdas dengan mempertimbangkan sumber daya sekolah. Rencana sekolah menjadi pedoman atau acuan pelaksanaan tugas.
- c. Ahli: kepala sekolah harus mempunyai kelebihan dan keahlian dibanding pegawai lain, serta intuisi kepemimpinan.
- d. Pengawas: kepala sekolah bertugas mengawasi kegiatan dan hubungan antaranggota untuk memastikan tidak terjadi gesekan atau masalah yang meretakkan hubungan pegawai.
- e. Perwakilan kelompok: sebagai wakil kelompok, kepala sekolah harus memperhitungkan semua tindakan, karena semua tindakan tersebut akan mencerminkan kondisi kelompok.
- f. Pemberi ganjaran: kepala sekolah harus berlaku fair: pegawai berprestasi harus diberi hadiah dan pegawai bermasalah diberi sanksi.
- g. Wasit atau penengah: kepala sekolah harus adil, tidak membela individu dan tidak memihak bila terjadi konflik antar pegawai.
- h. Bagian dari kelompok: kepala sekolah tidak boleh berdiri di luar kelompok, melainkan harus berada di dalam, dan semua kegiatan harus atas nama kelompok.

- i. Lambang kelompok: kepala sekolah harus menyadari bahwa baik dan buruk perilakunya mencerminkan kelompok.
- j. Penanggung jawab kelompok: kepala sekolah harus bertanggung jawab atas semua kegiatan, perbuatan anggota, dan dampak aktivitas organisasi.
- k. Pencipta: sebagai pencipta, kepala sekolah harus mempunyai konsep realistis untuk diwujudkan dalam bentuk kegiatan atau produk nyata.
- l. Sosok ayah: sebagai sosok ayah, kepala sekolah harus dapat mengarahkan, membimbing, ngayomi, ngayemi, ngemong, dan melindungi anggota,
- m. Kambing hitam: kepala sekolah harus mau menjadi bumper dan tempat sumpah serapah terhadap kesalahan, keburukan, dan dampak negatif lembaga.

Menurut Modul Diklatpim II, (2008) peran pemimpin lembaga pendidikan (kepala sekolah) antara lain sebagai pimpinan, pengelola kantor, administrator, pemimpin, organisator, motivator, supervisor, konsultan, edukator, psikolog, eksekutif, dan perantara. Menurut Qurnia Sari, (2017) peran kepala sekolah tidak hanya mampu melaksanakan pembinaan administratif saja, melainkan juga mampu melakukan pembinaan profesionalitas dengan meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kepala sekolah mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas guru, staf, dan peserta didik, serta mengatur dan menentukan model pembelajaran. Dalam hal tersebut, kepala sekolah sebagai pengawas, motor penggerakan, penentu arah kebijakan, dan penentu tujuan.

3. Fungsi Kepala Sekolah

Fungsi adalah tugas atau tujuan lain dari sesuatu. Menurut Setiyati, (2014) menjelaskan bahwa kepala sekolah selaku administrator berfungsi untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengawasi seluruh kegiatan pendidikan yang diselenggarakan di suatu sekolah.

Fungsi kepala sekolah menurut Mulyasa, (2011) adalah menjadi educator, manager, administrator, supervisor, *leader*, innovator, dan motivator (EMASLIM).

- a. Edukator: kepala sekolah berfungsi menjadi guru sesuai dengan , Permendikbud no. 6 tahun 2018, yaitu apabila terdapat kekurangan guru, maka kepala sekolah dapat melaksanakan proses pembelajaran.
- b. Fungsi itu juga berguna untuk tetap mengasah dan meningkatkan profesionalisme kemampuan mengajar. 2. l.
- c. Manager: kepala sekolah mengarahkan dan memberdayakan tenaga kependidikan dalam mewujudkan cita-cita organisasi.
- d. Administrator: kepala sekolah memastikan semua aspek administrasi sekolah, seperti kurikulum, siswa, personalia, kearsipan, keuangan, sarana prasarana, dan dokumen sekolah tertata rapi sesuai prosedur, sehingga mudah diakses dan diperbaiki.
- e. Supervisor: kepala sekolah melihat, menilai, dan mengarahkan guru, tenaga kependidikan, dan teknisi dalam melaksanakan pekerjaan. Pengawasan dimulai dari bukti perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan.
- f. *Leader*: kepala sekolah mengarahkan guru dan staf mengenai pekerjaan, memotivasi guru dan staf, mengawasi pekerjaan, dan memberi *reward and punishment*.
- g. Innovator: kepala sekolah menemukan sesuatu yang baru berdasarkan fakta saat ini untuk mengembangkan sekolah dengan menggunakan rasio, kreativitas, dan analisis potensi.
- h. Motivator: kepala sekolah mendorong atau menguatkan semangat guru dan staf. Bentuk motivasi berupa perkataan, sanjungan, tindakan, atau penghargaan.

Pendapat lain, Kimbrough dan Burket, (1990) menguraikan fungsi kepala sekolah seperti yang diutarakan Mulyasa ditambah entrepreneur yang dapat disingkat menjadi EMASLIME. Fungsi kepala sekolah adalah mendidik, mengarahkan, dan memastikan bahwa guru, tenaga pendidikan, dan siswa memiliki pengetahuan, keterampilan, dan karakter kewirausahaan, sehingga kegiatan di sekolah beraroma produktif dan peserta didik dapat mandiri atau berwirausaha setelah tamat belajar. Fungsi kepala sekolah menjadi administrator pendidikan dengan tujuan untuk meningkatkan fasilitas pendidikan, mutu pendidikan, serta sumber daya manusia dan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, fungsi kepala sekolah ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang kompleks, mulai dari merencanakan, mengorganisasi, mengawasi, hingga memotivasi dan mengembangkan inovasi di lingkungan sekolah.

D. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan pendidikan, kinerja guru menjadi tolok ukur utama dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Menurut Abd Madjid, (2016) kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan guru dalam suatu organisasi (sekolah) sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh sekolah dengan tujuan untuk mencapai visi, misi dan tujuan guru. Sah secara hukum, tidak melanggar hukum, dan beretika. Sedangkan menurut Tustiyana Windiyani dkk., (2020) kinerja guru yaitu suatu kemampuan seseorang dalam mendidik, mengarahkan, membimbing, mengajarkan, mencontohkan peserta didiknya terbaiknya untuk mencapai tujuan dalam pendidikan. Kompetensi seorang guru akan terlihat dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diukur melalui indikator evaluasi tertentu.

Pendapat lain Fauzi, (2018) kinerja guru juga merupakan sesuatu yang harus dilakukan guru dan sangat bergantung pada kemampuan guru, konteks di mana guru bekerja, dan kemampuan untuk menerapkan keterampilan mereka pada waktu tertentu. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kinerja guru adalah tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesional sesuai dengan bidang profesi yang ditugaskan, yang dapat diukur melalui gaya kerja guru dalam proses pembelajaran dan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kinerja guru merupakan aspek penting yang mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam

melaksanakan tugas profesionalnya secara sah, etis, dan sesuai standar yang ditetapkan.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Sejalan dengan Mulyasa, (2009) kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Pendapat lain, Spancer, (1993) kompetensi guru merupakan hal yang sangat vital bagi seorang guru karena dengan kompetensi yang dimiliki seorang guru dapat dikatakan profesional atau tidak. Keberhasilan proses pembelajaran di kelas tidak terlepas dari kompetensi seorang guru lebih lanjut, kompetensi guru sangat penting dalam mengelola, menganalisis, mendiagnosis, memprognosis situasi Pendidikan.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, guru harus memiliki 4 jenis kompetensi diantaranya kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Seorang dikatakan guru profesional apabila telah memenuhi keempat kompetensi tersebut.

- a. Kompetensi pedagogik, merupakan kompetensi utama yang harus dimiliki oleh seorang guru karena kompetensi ini berkaitan langsung dengan peserta didik.
- b. Kompetensi kepribadian, merupakan kompetensi yang merujuk kepada sikap objektif dalam menilai dan mengevaluasi kemampuan secara mandiri dan mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- c. Kompetensi profesional, merupakan kecakapan seorang guru dalam mengimplementasikan hal-hal yang terkait dengan profesionalisme yang terlihat dalam kemampuannya mengembangkan tanggung jawab, melaksanakan peran dengan baik, berusaha mencapai tujuan pendidikan, dan melaksanakan perannya dalam pembelajaran di kelas.
- d. Kompetensi sosial, merupakan kemampuan guru dalam berinteraksi dengan siswa, orang tua siswa, rekan seprofesi dan lingkungan, baik secara langsung maupun tidak langsung

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kompetensi guru adalah fondasi utama bagi keberhasilan pendidikan, mencakup pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang esensial untuk mencapai tujuan pembelajaran, dan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, seorang guru profesional harus menguasai empat jenis kompetensi krusial: pedagogik yang berpusat pada siswa, kepribadian yang mencerminkan integritas dan pengembangan diri, profesional yang berkaitan dengan penguasaan materi dan tanggung jawab, serta sosial yang menuntut interaksi efektif dengan berbagai pihak.

3. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme guru. Menurut Ashlan, (2021) tiga kegiatan pembelajaran di kelas dinilai berdasarkan indikator kinerja guru: a) perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran: tahap ini berkaitan dengan kemampuan guru untuk memahami materi pelajaran. Kemampuan guru dapat diukur melalui proses pembuatan program kegiatan pembelajaran; b) pelaksanaan kegiatan pembelajaran: tahap ini mencakup manajemen kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penerapan metode pembelajaran; c) evaluasi dan penilaian pembelajaran: kegiatan yang bertujuan untuk menentukan apakah tujuan pembelajaran telah dicapai dan bagaimana proses pembelajaran dilakukan.

Menurut Nawawi, (2006) indikator kinerja guru meliputi:

1. Unjuk kerja.
2. Penguasaan materi.
3. Penguasaan profesional keguruan dan Pendidikan.
4. Penguasaan cara-cara penyesuaian diri.
5. Kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik.

Pendapat lain, Istijarti, (2023) mengatakan bahwa ada tiga komponen yang menjadi indikator kinerja guru, yaitu.

1. Keterampilan dalam perencanaan pembelajaran dan merencanakan kegiatan belajar-mengajar. Hal tersebut merupakan kewajiban yang mutlak bagi seorang guru dan bertujuan untuk mencapai indikator yang ditetapkan. Indikator yang diwujudkan dalam bentuk tujuan belajar secara teknis dapat dicapai dengan cara menyusun rencana

pelaksanaan pembelajaran yang sistematis. Keterampilan guru dapat diukur melalui rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah dibuat.

2. Keterampilan dalam pelaksanaan pembelajaran, aktivitas belajar mengajar di dalam kelas merupakan realisasi rencana pelaksanaan pembelajaran. Keterampilan seorang guru dalam pelaksanaan pembelajaran dapat diwujudkan melalui keterampilan mengelola kelas, menggunakan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi yang tepat berdasarkan rencana pelaksanaan pembelajaran yang ditentukan.
3. Keterampilan dalam evaluasi hasil belajar. Tahap evaluasi hasil belajar merupakan langkah akhir seorang guru dalam kegiatan belajar-mengajar karena melalui kegiatan tersebut, guru mengetahui ketercapaian indikator dari kegiatan belajar-mengajar yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, indikator kinerja guru dapat dilihat dari beberapa aspek penting, yaitu unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, serta kepribadian untuk melaksanakan tugas dengan baik. Kelima indikator tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan teknis dalam mengajar, tetapi juga dari sikap profesional, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta kepribadian yang mendukung terlaksananya tugas secara optimal.

E. Penelitian Relevan

1. Syahminan dan Suriansyah, (2024) persamaan pada penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Terdapat pula perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 139 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 96 guru. Selanjutnya perbedaan pada objek penelitian, penelitian tersebut dilaksanakan di SDN Se-Kecamatan Candi Laras Utara Kabupaten Tapin, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru yang memiliki

pengaruh signifikan, Hal ini terlihat dari koefisien jalur sebesar 0.691, yang menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.

2. Fatonah, (2022) persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Persamaan selanjutnya, yaitu topik penelitian pada variabel yaitu kepemimpinan instruksional terhadap kinerja mengajar guru di sekolah dasar. Terdapat pula perbedaan pada penelitian ini, yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 53 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti berjumlah 96 guru. Selanjutnya perbedaan pada objek penelitian, peneliti tersebut dilaksanakan di 17 SD Negeri yang berlokasi di Kecamatan Campaka Kabupaten Purwakarta. Sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan instruksional tidak mempersulit guru dalam mengembangkan serta meningkatkan kompetensinya dalam menjalankan tugas sebagai pendidik. Pemimpin dengan kepemimpinan instruksional juga mampu menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kebutuhan guru dalam proses pembelajaran.

3. Khasanah, (2025) persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Selanjutnya, persamaan pada topik penelitian pada variabel yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Terdapat pula perbedaan pada penelitian ini, yaitu objek pada penelitian, peneliti tersebut dilaksanakan di SD Negeri Se-Kapanewon Tempel. Sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah dengan

kinerja guru. Hal ini terlihat dengan diterimanya hipotesis pertama (H1), di mana nilai signifikan variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah sebesar $0.000 < 0.05$. Artinya, semakin baik kepemimpinan instruksional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru di sekolah dasar tersebut. Dengan demikian, kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru.

4. Regina dan Windasari, (2023) persamaan pada penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Terdapat pula perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 201 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 96 guru. Selanjutnya perbedaan pada objek penelitian, peneliti tersebut dilaksanakan di SD Negeri Se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar, Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $12,289 > t$ tabel $1,653$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X_1) terhadap kinerja guru (Y). Selain itu, nilai *R Square* sebesar $0,431$ menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memberikan kontribusi sebesar $43,1\%$ terhadap kinerja guru. Artinya semakin baik implementasi kepemimpinan instruksional kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja guru.

5. Pusfitasari, (2021) persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Persamaan selanjutnya, yaitu topik penelitian pada variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Terdapat pula perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 69

guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 96 guru. Selanjutnya perbedaan pada objek penelitian, peneliti tersebut dilaksanakan di Sekolah Dasar Se-Kecamatan Cibeunying Kaler Kota Bandung, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.666. Artinya bahwa adanya hubungan antara variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X) terhadap variabel Kinerja Mengajar Guru (Y) berada pada kategori kuat.

6. Maryodona, (2021) persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel terikat yaitu kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 30 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 96 guru. Selain itu pada penelitian tersebut dilaksanakan di SDN Sunter Jaya 03 Jakarta Utara, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 10,037$ dengan nilai $sig = 0,03 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa H_a diterima. 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.

7. Juniarti dkk., (2020) persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 182 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 96 guru. Selain itu pada penelitian tersebut dilaksanakan di SD Negeri di Kecamatan Pagelaran, Kabupaten Pringsewu, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

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.

8. Russamsi dkk., (2020) persamaan dari penelitian ini yaitu topik penelitian pada variabel yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru. Selain topik penelitian kesamaan lainnya yaitu sama- sama menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan kuesioner. Adapun perbedaan pada penelitian ini yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 142 guru, sedangkan jumlah sampel yang digunakan peneliti yaitu 96 guru. Selain itu pada penelitian tersebut dilaksanakan di SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung, sedangkan peneliti melaksanakan penelitian di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan profesional guru sangat dominan terhadap kinerja guru SD Asy-Syifa 2 Kota Bandung dengan tingkat pengaruh sebesar 52,1%, dan sisanya 47,9% ditentukan oleh faktor lain. Maka dapat disimpulkan semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru maka semakin baik pula kinerja guru.

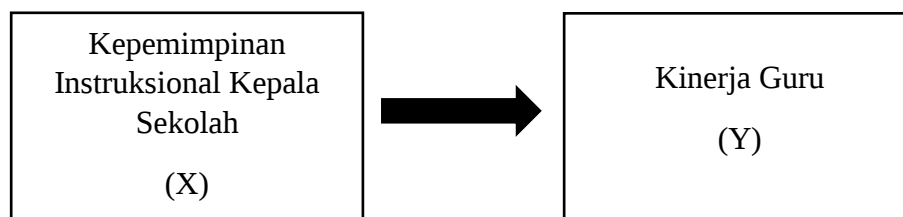
F. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai elemen yang telah ditentukan sebagai aspek penting dalam suatu penelitian. Kerangka pikir yang baik yaitu kerangka pikir yang didalamnya memuat penjelasan secara teoretis pertautan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan instruksional kepala sekolah, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja guru di sekolah dasar. Kinerja guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain motivasi, emosi positif, emosi negatif, tanggung jawab terhadap tugas, disiplin dalam menyelesaikan tugas, pendidikan guru dan kepuasan kerja. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya kepemimpinan, lingkungan kerja, fasilitas teknologi informasi dan komunikasi serta fasilitas yang ada di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan Instruksional kepala sekolah merupakan kepemimpinan yang sangat penting untuk mempengaruhi bawahannya terkait dengan tugas guru profesional seperti mengembangkan metode belajar melalui ide inovatif. Kepemimpinan instruksional ini juga memiliki beberapa indikator yaitu ada penyediaan sumber daya instruksional, memperhatikan kehadiran, pengembangan profesional guru, memaksimalkan waktu pembelajaran, pemantauan kemajuan siswa, umpan balik pada proses belajar mengajar, dan pelaksana kurikulum. Kepemimpinan instruksional juga berperan sangat penting dalam mengarahkan dan memengaruhi bawahannya, khususnya para guru, untuk meningkatkan kinerja mereka agar menjadi pendidik yang

profesional. Dengan demikian kepemimpinan instruksional kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti menggunakan kepemimpinan instruksional kepala sekolah untuk mengukur kinerja guru. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 2. Bagan Kerangka Berpikir

Keterangan:

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

➡ = Pengaruh

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, penelitian relevan, dan kerangka pikir yang telah dikemukakan diatas. Tahap selanjutnya dalam proses penelitian adalah merumuskan hipotesis. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua penelitian memerlukan hipotesis. Dengan demikian, hipotesis dapat dipandang sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan hubungan antara variabel (X) dan variabel (Y), maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Ha = Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2020) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada 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. Korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antar variabel untuk menguji pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.

2. Desain Penelitian

Desain dalam penelitian ini adalah *ex post facto* yang berarti penelitian non-eksperimental. Menurut Sugiyono, (2018) *ex post facto* yaitu penelitian untuk menyelidiki peristiwa yang telah terjadi untuk menemukan faktor-faktor yang menentukan kemungkinan sebab dan akibat dari suatu peristiwa. Penelitian *ex post facto* meneliti hubungan sebab-akibat yang tidak dimanipulasi atau tidak diberi perlakuan oleh peneliti. Penelitian sebab-akibat dilakukan terhadap program, kegiatan atau kejadian yang telah berlangsung atau telah terjadi.

B. Setting Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada pembelajaran semester ganjil tahun pelajaran 2025/2026.

3. Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini yaitu guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.

C. Prosedur Penelitian

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

1. Melaksanakan penelitian pendahuluan ke-UPTD Kecamatan Purbolinggo untuk mengetahui kondisi sekolah, jumlah sekolah, jumlah pendidik, dll.
2. Melakukan wawancara pendahuluan dengan pengawas sekolah dan korwil Kecamatan Purbolinggo.
3. Menetapkan SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo untuk dijadikan tempat penelitian dan dilanjutkan dengan mengurus perizinan secara formal. Penulis 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 menyebarkan angket kepada guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.
8. Mengolah data penelitian menggunakan SEM-PLS
9. Menganalisis data hasil penelitian.
10. Menginterpretasikan hasil perhitungan data.
11. Mendiskusikan dengan teori dan mengaitkan dengan penelitian terdahulu.
12. Menarik kesimpulan

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah yang mencakup keseluruhan kelompok atau individu yang menjadi subjek penelitian dan dari mana penulis ingin menarik kesimpulan. 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 jumlah seluruh guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo.

Tabel 2. Data jumlah populasi penelitian guru SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo 2025/2026

No	Sekolah Dasar	Jumlah Guru
1.	UPTD SD Negeri 1 Taman Asri	16
2.	UPTD SD Negeri 1 Taman Cari	13
3.	UPTD SD Negeri 2 Taman Cari	11
4.	UPTD SD Negeri 1 Tambah Dadi	10
5.	UPTD SD Negeri 1 Tegal Gondo	10
6.	UPTD SD Negeri 2 Tegal Gondo	10
7.	UPTD SD Negeri 1 Toto Harjo	19
8.	UPTD SD Negeri 2 Toto Harjo	7
9.	UPTD SD Negeri 2 Tanjung Inten	11
10.	UPTD SD Negeri 1 Tegal Yoso	10
11.	UPTD SD Negeri 1 Tambah Luhur	10
Jumlah		127

Sumber: Peneliti (2025)

2. Sampel Penelitian

Bagian dari penarikan jumlah populasi yaitu sampel. Menurut Sugiyono, (2020) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik *probability sampling* karena teknik *probability sampling* ini merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* ini terbagi menjadi beberapa macam namun peneliti memilih *simple random sampling*. Karena *Simple random sampling* adalah teknik yang digunakan dalam situasi dimana komponen populasi tidak homogen dan secara proporsional. Penelitian ini menggunakan

teknik *simple random sampling* karena populasi guru di SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo terdiri dari beberapa sekolah dasar dengan jumlah guru yang berbeda-beda. Meskipun seluruh responden merupakan guru, terdapat perbedaan karakteristik berdasarkan sekolah, jenis kelamin, status jabatan, dan masa kerja. Oleh karena itu, pengambilan sampel dilakukan secara proporsional untuk memastikan keterwakilan yang seimbang dari setiap sekolah.

Penelitian ini, sampel diambil dari populasi dengan menggunakan persentase tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi sebesar 5%. Tingkat kesalahan tersebut dianggap rendah sehingga mampu menghasilkan data yang lebih akurat dan dapat diterima untuk tujuan penelitian.

Berlandaskan dari pendapat Sugiyono, (2020) yaitu penentuan sampel responden yang dapat ditarik dari populasi dengan menentukan akurat sampel yang ditentukan bisa menggunakan rumus *Slovin*, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi (127)

e^2 = Nilai prsisi (ketelitian) *margin of error* (biasanya menggunakan 0,05 atau 5%)

Ketentuan Rumus *Slovin*:

Nilai e = 0,01 (1%)

Nilai e = 0,05 (5%)

Nilai e = 0,1 (10%)

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah populasi guru keseluruhan yang berjumlah 127 guru dari 11 (sebelas) tempat SD Negeri di Kecamatan Purbolinggo. Dalam hal ini, persentase taraf signifikan yang digunakan adalah % dan hasilnya dapat dibulatkan untuk mencapai

kesesuaian. Sampel penelitian, dilakukan dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

$$n = \frac{127}{1 + 127 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{127}{1 + 127 (0,0025)}$$

$$n = \frac{127}{1,3175}$$

$n = 96,39$ (di bulatkan menjadi 96 responden guru)

Berdasarkan populasi yang sudah dihitung ukuran sampel yang diperlukan adalah 96 guru.

Selanjutnya, untuk menentukan jumlah sampel pada setiap sekolah, peneliti menggunakan teknik proporsional dengan populasi awal sebanyak 127 guru, jumlah sampel ditentukan dengan rumus *Slovin* pada taraf kesalahan 5%, diperoleh 96 guru sebagai sampel penelitian.

Selanjutnya, penentuan jumlah sampel di setiap sekolah dilakukan secara proporsional dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Rumus sampel proporsional.

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = jumlah sampel dari kelompok (strata) ke-i

N_i = jumlah populasi dari kelompok (strata) ke-i

N = jumlah populasi keseluruhan

n = jumlah sampel total yang ingin diambil

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah sampel pada setiap sekolah yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3. Data jumlah sampel

No	Sekolah Dasar	Jumlah Guru	Perhitungan	Sampel
1.	UPTD SD Negeri 1 Taman Asri	16	$= (\frac{16}{127} \times 96)$	12
2.	UPTD SD Negeri 1 Taman Cari	13	$= (\frac{13}{127} \times 96)$	9
3.	UPTD SD Negeri 2 Taman Cari	11	$= (\frac{11}{127} \times 96)$	8
4.	UPTD SD Negeri 1 Tambah Dadi	10	$= (\frac{10}{127} \times 96)$	8
5.	UPTD SD Negeri 1 Tegal Gondo	10	$= (\frac{10}{127} \times 96)$	8
6.	UPTD SD Negeri 2 Tegal Gondo	10	$= (\frac{10}{127} \times 96)$	8
7.	UPTD SD Negeri 1 Toto Harjo	19	$= (\frac{19}{127} \times 96)$	14
8.	UPTD SD Negeri 2 Toto Harjo	7	$= (\frac{7}{127} \times 96)$	5
9.	UPTD SD Negeri 2 Tanjung Inten	11	$= (\frac{11}{127} \times 96)$	8
10.	UPTD SD Negeri 1 Tegal Yoso	10	$= (\frac{10}{127} \times 96)$	8
11.	UPTD SD Negeri 1 Tambah Luhur	10	$= (\frac{10}{127} \times 96)$	8
Jumlah		127		96

Sumber: Peneliti (2025)

Jadi, total jumlah seluruh hasil sampel proporsional adalah 96 guru.

D. Variabel Penelitian

Penelitian harus memiliki variabel, baik variabel bebas maupun terikat. Menurut Sugiyono, (2020) variabel penelitian adalah segala sesuatu dapat berbentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel Independen atau sering juga disebut variabel bebas merupakan memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan instruksional (X).

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).

E. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual merupakan batasan yang dirumuskan secara ringkas, jelas, dan tegas untuk menjelaskan suatu konsep. Berikut adalah definisi konseptual dalam penelitian ini.

a. Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, di mana kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan memberdayakan guru secara profesional.

b. Kinerja Guru

Kinerja Guru merupakan tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesional sesuai dengan bidang profesi yang ditugaskan, yang dapat diukur melalui gaya kerja guru dalam proses pembelajaran dan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

2. Definisi Operasional

Komunikasi dapat terjadi apabila tidak terdapat kesalah pahaman antara peneliti yang menyampaikan pesan dengan orang lain yang menerimanya.

Untuk menghindari perbedaan penafsiran dalam memahami penelitian, maka variabel-variabel dalam penelitian harus didefinisikan se jelas mungkin dalam bentuk definisi operasional. Definisi operasional adalah penjelasan detail dan spesifik tentang bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur dan dinilai dalam suatu penelitian. Adapun variabel dalam penelitian ini sebagai berikut.

a. Definisi Operasional Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan konstruksional kepala sekolah (X). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah adalah kepemimpinan yang berfokus pada proses dan hasil belajar siswa melalui pemberdayaan guru secara profesional dan nilai yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) dengan skala *likert* yang berjumlah 21 butir pertanyaan dengan indikator 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. Kategori yang digunakan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah.

b. Definisi Operasional Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Kinerja guru merupakan nilai yang diperoleh menggunakan angket (kuesioner) dengan skala *likert* yang berjumlah 14 butir pertanyaan dengan indikator yaitu, unjuk kerja, penguasaan materi, penguasaan profesional keguruan dan Pendidikan, penguasaan cara-cara penyesuaian diri dan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Kategori yang digunakan yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket (kuesioner). Kuesioner merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan

data yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden. Menurut Purwanto, (2018) kuesioner merupakan instrumen penelitian yang umumnya digunakan untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang berisi pernyataan-pernyataan yang disusun sedemikian rupa tentang variabel penelitian. Dengan demikian, untuk memperoleh data kuesioner peneliti turun langsung ke lokasi untuk membagikan angket (kuesioner) dalam bentuk *print out* dan *google form* kepada responden untuk memperoleh data secara lebih mudah dan lebih cepat.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data dari lapangan baik data mengenai variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru menggunakan angket (kuesioner). Penggunaan angket dimaksudkan untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel yang diteliti secara sistematis dan terstruktur yaitu menggunakan skala *likert*. Perhitungan skala *likert* yang digunakan yaitu 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden dan setiap butir pernyataan dalam angket bervariasi mulai dari pilihan sangat tidak setuju hingga sangat setuju, rentang skor tersebut disusun dalam bentuk skala *likert*, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4. Data skala penelitian kuesioner/angket

Alternatif Jawaban	Inisial Skor	Pernyataan
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Ragu-Ragu	RR	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Sumber: Sugiyono (2020)

Instrumen penelitian disusun berdasarkan kisi-kisi variabel penelitian yaitu variabel kinerja guru dan variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah.

1. Variabel Kinerja Guru

Tabel 5. Kisi-kisi instrumen kinerja guru

Variabel	Indikator	No Butir	Total
Kinerja Guru	1. Unjuk kerja	1,2,3,4	4
	2. Penguasaan materi	5,6,7	3
	3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan	8,9,10	3
	4. Penguasaann cara-cara penyusuaian diri	11,12,13	3
	5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik	14,15,16	3
Jumlah			16

Sumber: Nawawi, (2006)

2. Variabel Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah

Tabel 6. Kisi-kisi instruksional kepala sekolah

Variabel	Indikator	No Butir	Pengukuran
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah	1. Sumber daya instruksional	1,2,3	3
	2. Memperhatikan kehadiran	4,5,6,7	4
	3. Pengembangan profesional guru	8,9,10,11	4
	4. Memaksimalkan waktu pembelajaran	12,13,14,	3
	5. Pemantauan kemajuan siswa	15,16	2
	6. Umpan balik pada proses belajar mengajar	17,18,19	3
	7. Pelaksana kulirukulum	20,21	2
Jumlah			21

Sumber: Akram., dkk (2017)

H. Uji Prasyarat Instrumen Tes

1. Uji Validitas

Uji validitas yang berfungsi untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid (sahih) atau tidak valid. Menurut Arikunto, (2016) instrumen yang dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam hal ini

tujuan dari validitas adalah untuk mengukur ketepatan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian. Penggunaan kisi-kisi instrumen dalam penelitian memudahkan pengujian validitas secara sistematis. Rancangan angket diserahkan kepada guru, setiap instrumen diisi dengan tanda centang pada skala *likert* 1–5, dengan ketentuan skor 1 = Sangat Tidak Setuju, skor 2 = Tidak Setuju, skor 3 = Ragu-ragu, skor 4 = Setuju, dan skor 5 = Sangat Setuju. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengujian validitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan kinerja guru menggunakan bantuan *software* SPSS ver.25. Dengan kriteria validasi sebagai berikut.

Instrumen dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, dinyatakan tidak valid.

Tabel 7. 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)

Prasyarat Instrumen dianggap valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, sementara jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka, dinyatakan tidak valid. Uji validitas ini dilakukan pada tanggal 25 September 2025. Uji ini bertujuan untuk menilai ketepatan isi instrumen penelitian berdasarkan pertimbangan dari pihak ahli di bidang yang relevan. Dalam hal ini, validasi isi dilakukan oleh dosen FKIP Universitas Lampung yang merupakan ahli di bidang manajemen pendidikan.

Selanjutnya, uji validitas konstruk dilakukan dengan bantuan *software* SPSS ver.25. Tujuan uji ini adalah untuk mengetahui sejauh mana butir-butir instrumen mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Kriteria penentu validitas instrumen adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung}

dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df)= n-2 dimana n adalah jumlah responden. Pada uji coba penelitian ini jumlah responden 9 dan besarnya df adalah 7 dengan distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%, jadi $r_{\text{tabel}} = 0,666$. Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid, dan apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ maka soal dinyatakan tidak valid.

Tabel 8. Hasil uji coba instrumen

Variabel	Indikator	No Soal	Pearson correlation (r_{hitung})	Keterangan
Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah (X)	1. Sumber daya instruksional	1	0,821	Valid
		2	0,793	Valid
		3	-0,15	Tidak Valid
		4	0,678	Valid
	2. Memperhatikan kehadiran	5	0,750	Valid
		6	0,875	Valid
		7	0,740	Valid
		8	0,875	Valid
	3. Pengembangan profesional guru	9	-0,015	Tidak Valid
		10	0,741	Valid
		11	0,803	Valid
		12	0,875	Valid
		13	0,701	Valid
	4. Memaksimalkan waktu pembelajaran	14	0,875	Valid
		15	-0,237	Tidak Valid
		16	0,701	Valid
		17	0,875	Valid
	5. Pemantauan kemajuan siswa	18	0,711	Valid
		19	0,843	Valid
		20	-0,023	Tidak Valid
	6. Umpan balik pada proses belajar mengajar	21	0,875	Valid
		22	0,803	Valid
		23	0,830	Valid
		24	-0,542	Tidak Valid
	7. Pelaksana kurikulum	25	0,875	Valid
		26	0,875	Valid
		27	0,417	Tidak Valid
Kinerja Guru (Y)	1. Unjuk Kerja	1	0,741	Valid
		2	0,968	Valid
		3	0,839	Valid
		4	0,918	Valid
		5	-0,135	Tidak Valid
	2. Penguasaan Materi	6	0,968	Valid
		7	-0,053	Tidak Valid
		8	0,968	Valid
		9	0,773	Valid
		10	-0,149	Tidak Valid

Variabel	Indikator	No Soal	Pearson correlation (r _{hitung})	Keterangan
	3. Penguasaan profesional keguruan dan pendidikan	11	0,691	Valid
		12	0,685	Valid
		13	-0,113	Tidak Valid
		14	-0,139	Tidak Valid
		15	0,825	Valid
	4. Penguasaann cara-cara penyusuaian diri	16	0,682	Valid
		17	0,888	Valid
		18	-0,285	Tidak Valid
		19	0,859	Valid
	5. Kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik	20	0,904	Valid
		21	0,956	Valid
		22	0,939	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa uji coba penelitian ini menggunakan angket (*kuesioner*) yang terdiri dari 49 butir pernyataan, dengan rincian 27 butir untuk mengukur variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah dan 22 butir untuk variabel kinerja guru. Setelah dilakukan penghitungan menggunakan bantuan program SPSS ver.25, diperoleh hasil bahwa dari 49 butir pernyataan tersebut terdapat 37 butir pernyataan yang dinyatakan valid, denga rincian variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah 21 soal valid dan 16 soal variabel kinerja guru yang valid. 37 soal tersebut dikatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan 12 soal tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Sebelum dilakukan uji reliabilitas data, dilakukan uji validitas data. Hal ini dikarenakan data yang akan diukur harus valid, dan baru dilanjutkan dengan uji reliabilitas data. Namun, apabila data yang diukur tidak valid, maka tidak perlu dilakukan uji reliabilitas data. Menurut Janna dan Herianto, (2021) reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Sehingga uji reliabilitas dapat digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Suatu kuesioner dikatakan andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan untuk melakukan uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach* yang diukur berdasarkan *Alpha Cronbach* 0 sampai 1 dengan kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabilitasnya menurut Sugiyono (2020) yaitu apabila nilai r (*cronbach's alpha*) $> 0,60$ maka instrumen tersebut dikatakan reliabel sebaliknya, apabila nilai r (*cronbach's alpha*) $< 0,60$ maka instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 9. Interpretasi reliabilitas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2019)

Menurut Sugiyono, (2018) instrumen yang memiliki reliabilitas kuat adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data reliable. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini jika hasil uji reliabilitas memiliki tingkat hubungan kuat dan sangat kuat. Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari setiap variabel:

Tabel 10. Perhitungan uji reliabilitas kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,942	21

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cronbach's alpha* 0,942. Sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$, maka diperoleh berdasarkan pengujian yaitu $0,942 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah (X) dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

Tabel 11. Hasil perhitungan uji reliabilitas kinerja guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,954	16

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.25 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, nilai *cronbach's alpha* 0,954. Sesuai dengan kreteria pengambilan keputusan nilai *cronbach's alpha* > 0,60, maka diperoleh berdasarkan pengujian yaitu $0,954 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja guru (Y) dapat dikatakan reliabel dengan kriteria sangat tinggi.

I. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

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 digunakan untuk mengukur persentase per indikator, yang disajikan melalui tabel dan grafik berdasarkan hasil perhitungan persentase (%). Analisis ini dilakukan dengan menghitung persentase skor capaian responden guna mengkaji permasalahan penelitian, yaitu melalui pengelolaan data skor capaian responden yang diperoleh dari hasil setiap item pertanyaan pada masing-masing indikator, dengan menggunakan 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, hasil pada setiap sub indikator dijumlahkan untuk memperoleh skor sub indikator, kemudian skor tersebut digabungkan kembali guna menghasilkan skor pada masing-masing indikator penelitian.

Skor setiap indikator selanjutnya dijumlahkan untuk memperoleh total nilai variabel yang diteliti sebagai dasar dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Penentuan skor sub indikator dilakukan dengan menggunakan rumus persentase sebagai berikut.

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

Keterangan:

P : Persentase capaian

SC : Jumlah skor capaian

ST : Jumlah skor ideal

100% : Jumlah tetap

Setelah hasil jawaban diolah menggunakan rumus tersebut, langkah berikutnya adalah membandingkannya dengan kategori penilaian yang tercantum pada tabel di bawah ini.

Tabel 12. 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

Langkah awal sebelum analisis statistik yaitu menguji normalitas data. Menurut Isnaini, (2025) uji normalitas adalah langkah yang digunakan untuk menguji apakah data yang dikumpulkan mengikuti distribusi normal atau tidak. 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 Linearitas

Analisis ini digunakan untuk analisis regresi. Wulandari dkk., (2024) uji linearitas adalah proses statistik yang digunakan antara dua variabel data penelitian dapat dimodelkan secara linear. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Uji F untuk mengetahui linieritas. Uji linieritas pada penelitian ini berbantuan *software* SPSS ver.25 dengan menggunakan test for linierity. Dengan dasar pengambilan keputusan pada linieritas data menurut Gozali, (2011). Pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua data variabel. Adapun Dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel dan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan linier terhadap kedua variabel.

4. Pengujian Hipotesis

Analisis data lanjutan untuk melakukan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan metode *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* Smart PLS. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Tujuan melakukan analisis ini yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan instruksional sedangkan, variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja guru. Peneliti menggunakan bantuan *software* SEM-PLS 4 dengan melihat nilai signifikansi koefisien jalur (koefisien jalur) yang diperoleh dari *bootstrapping*. Menurut Hair dkk., (2021) Jika nilai p-value dari koefisien jalur variabel independen ke dependen kurang dari 0,05, maka H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan variabel (X) terhadap (Y). Sebaliknya, jika p-value lebih besar dari 0,05, H_0 ditolak, artinya tidak ada

pengaruh signifikan. Pendapat lain, Menurut Ghazali, (2015) yang menyatakan bahwa apabila $p\text{-value} < 0.05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan atau nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96). Sebaliknya, apabila $p\text{-value} > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kinerja guru merupakan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesional yang tercermin melalui perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, pengelolaan kelas, serta evaluasi hasil belajar sesuai standar yang ditetapkan, namun pada SD Negeri Se-Kecamatan Purbolinggo Kabupaten Lampung Timur masih ditemukan kinerja guru yang belum optimal sehingga tujuan pendidikan belum tercapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja guru dengan menggunakan metode kuantitatif pendekatan korelasional dan desain *ex post facto*, melibatkan seluruh guru sebagai populasi dan 96 guru sebagai sampel yang dipilih melalui simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan angket dan dianalisis dengan bantuan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai $p\text{-value } 0,025 < 0,05$ dan memberikan kontribusi sebesar 5,3%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru meskipun masih memerlukan dukungan faktor pendukung lainnya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan, maka dapat disampaikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja guru sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan dapat mempertahankan dan meningkatkan implementasi kepemimpinan instruksional dengan mengoptimalkan pemantauan kemajuan siswa yang telah berada pada kategori sangat tinggi melalui kegiatan evaluasi, monitoring, dan tindak lanjut pembelajaran

secara sistematis dan berkelanjutan berbasis data hasil belajar siswa. Selain itu, kepala sekolah perlu terus memperkuat peran sebagai pelaksana kurikulum dengan menciptakan budaya sekolah yang kondusif serta memastikan konsistensi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran sesuai dengan tuntutan kurikulum. Pada indikator pengembangan profesional guru, memperhatikan kehadiran, dan memaksimalkan waktu pembelajaran yang berada pada kategori tinggi, kepala sekolah disarankan untuk meningkatkan kualitas supervisi akademik, pembinaan profesional berkelanjutan, serta pengelolaan waktu dan kedisiplinan guru secara lebih optimal. Sementara itu, pada indikator pemberian umpan balik pembelajaran dan penyediaan sumber daya instruksional yang masih berada pada kategori sedang, kepala sekolah diharapkan dapat meningkatkan intensitas dan kualitas umpan balik yang bersifat konstruktif serta mengoptimalkan pemanfaatan sarana dan prasarana pembelajaran guna mendukung efektivitas proses pembelajaran secara menyeluruh.

2. Pendidik (Guru)

Guru diharapkan dapat mempertahankan kepribadian untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, penguasaan cara-cara penyesuaian diri, serta unjuk kerja yang telah berada pada kategori sangat tinggi dengan terus menunjukkan sikap profesional, tanggung jawab, kedisiplinan, dan etika kerja yang baik dalam proses pembelajaran. Selain itu, guru disarankan untuk terus meningkatkan penguasaan materi pembelajaran melalui kegiatan pengembangan diri, diskusi profesional, serta pemanfaatan berbagai sumber belajar agar kualitas pembelajaran semakin optimal. Pada indikator penguasaan profesional keguruan dan pendidikan yang masih berada pada kategori sedang, guru diharapkan lebih aktif mengikuti pelatihan, workshop, supervisi akademik, serta memanfaatkan umpan balik dari kepala sekolah sebagai sarana refleksi dan perbaikan praktik pembelajaran, sehingga kinerja guru dapat terus meningkat secara berkelanjutan sesuai dengan tuntutan perkembangan pendidikan.

3. Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melibatkan populasi yang lebih luas serta meneliti variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja guru, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, dan inovasi pembelajaran, sehingga hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan bermanfaat bagi peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., dan Suharto, N. 2022. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2742>.
- Abd Rahman, B. P., Munandar, S. A., Fitriani, A., Karlina, Y., dan Yumriani, Y. 2022. Pengertian pendidikan, ilmu pendidikan dan unsur-unsur pendidikan. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 1-8. https://ojs3.unismuh.ac.id/index.php/alurwatul/article/view/7757?utm_source=chatgpt.com
- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H. C., dan Suklani, S. 2023. Manajemen Evaluasi Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1873-1882. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.567>
- Akram, Muhammad Sobia Kira, dan Abdurrahman ILGA, "Deleopmen and validation of instreutional leadership questionnaire," *Internasional Journal OF Organizational Leadership* Vol.6, No. 1 2017:I <http://dx.doi.org/10.33844/ijol.2017.60435>.
- Arikunto, S. 2016. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Bumi Aksara, Ed.).
- Arrosyad, M. I., Ulfa, L. F., Mersy, M., Claudia, C., dan Safitri, I. E. 2020. Peran Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kultur Sekolah Di Sd Negeri 5 Mendo Barat. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 3(1), 1–7.
- Ashlan, S. 2021. *Manajemen Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Makasar: Penerbit Yayasan Barcode. Hal iv, 104.

- Aslam, M. 2022. *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Alfabeta.
- Azizah, F., Suriansyah, A., dan Metroyadi, M. 2024. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah, Professional Learning Community dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(9), 10649-10659. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i9.5481>
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall. [https://doi.org/10.1016/0146-6402\(87\)90014-1](https://doi.org/10.1016/0146-6402(87)90014-1)
- Bashori, B., Chaniago, Z. I., Oktaviani, M., dan Tamin, B. 2020. Peran kepemimpinan di lembaga pendidikan islam. PRODU: Prokurasi Edukasi *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1). <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v2i1.2046>
- Bush, T., dan Glover, D. 2003. *School Leadership: Concepts and Evidence*. Nottingham: National College for School Leadership.
- Bush, T. 2011. *Theories of Educational Leadership and Management*. 4th Edition. London: Sage Publications, Ltd.
- Cahyati, I. K., dan Adelia, M. 2024. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Choirullah, M., dan Ramadhan, A. H. 2024. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), 29-38.
- Daruhadi, G., & Sopiati, P. 2024. Pengumpulan Data Penelitian. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(5).
- Dwiyono, Y., Warman, W., Kurniawan, D., Atmaja, A. A. B. S., dan Lorensius, L. 2022. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme*, 4(3), 319–334. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v4i3.2107>.
- Edhy, S. 2023. *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: UAD Press (Anggota IKAPI dan APPTI).
- 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>.

- Fadliah, R. 2023. Produktivitas Kerja Guru SD Pada Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah. *EduCurio: Education Curiosity*, 1(3), 1113-1117.
- Febriana, R. 2021. Kompetensi guru. Bumi aksara.
- Fadli, F., Safruddin, S., Sastria Ahmad, A., Sumbara, S., dan Baharuddin, R. 2020. Faktor Yang Mempengaruhi Kecemasan Pada Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Covid-19.
- Fatonah, T. 2022. Pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kinerja mengajar guru di sekolah dasar. *Jurnal Pakar Guru*, 2(1), 99-103.
- Hadi, S. 2001. Statistik. Cetakan ke-5. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Fauzi, I. 2018. *Etika Profesi Keguruan*. Jember: IAIN Jember Press.
- Gaol, N. T. L. 2017. Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213-219.
- Ghozali dan Imam. 2006. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali dan Imam. 2011, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. 1997. *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (9th ed.). Boston: Irwin/McGraw-Hill.
- Haro, A., Maduratna, E. S., Sulaiman, S., Kaligis, J. N., Hasanah, N., Handayani, T., ... dan Suhardi, D. 2024. *Buku Ajar Kepemimpinan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., dan Ringle, C. M. 2019. When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European business review*, 31(1), 2-24.
- Hallinger, P. 2011. Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 49(2), 125–142. <https://doi.org/10.1108/09578231111116699>
- Hallinger, P., dan Murphy, J. 1985. Assessing the instructional management behavior of principals. *Educational Administration Quarterly*, 21(2), 117–142. <https://doi.org/10.1177/0013161X85021002005>.
- Hariri, H., Rusdiani, A., Perdana, R., Efendi, U., Triantoro, J., Wahyudienie, M. B., dan Sucitra, D. A. S. 2024. Peningkatan Kepemimpinan Instruksional melalui Hasil Desiminasi Penelitian. *Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)*, 7(11), 4768-4781.

- Hidayat, A. 2021. *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar*. Kencana.
- Herawati, P. R. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sekolah Di Sdn Se-Kecamatan Tamalanrea Kota Makassar. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 11(5), 1248-1260.
- Hermawan, I. 2020. Kebijakan Pengembangan Guru Di Era Society 5.0. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 117–136. <https://doi.org/10.51806/an-nahdilah.v2i3.62>.
- Hoesny, M. U., dan Darmayanti, R. 2021. Permasalahan dan Solusi untuk Meningkatkan Kompetensi dan Kualitas Guru: Sebuah Kajian Pustaka. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 11(2), 123–132. <https://ejournal.uksw.edu/scholaria/article/view/3595>.
- 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.
- Janna, N. M., dan Herianto, H. 2021. *Konsep uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS*.
- 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.
- Karsidi, K. 2005. *Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Situs SD (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*. Kependudukan, B., dan Nasional, K. B. 2023. BAB 4 Kerangka Berpikir Dan Kerangka Konsep. *Metodologi Penelitian Kesehatan*, 73.
- Kartono, K. (1998). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Khasanah, U., Yulaeha, S., dan Permana, S. A. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional dan Kompetensi Profesional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Kelas Tinggi Sekolah Dasar. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(4), 3855-3865. <https://doi.org/10.54371/jlrip.v8i4.7597>
- Kimbrough, R. B. and Burket, C.W. 1990. *The Principalship: Concept and Practice*. Michigan: Prentice Hall.
- Kumbaraningtyas, A., Haryati, T., dan Kusumaningsih, W. 2025. Pengaruh Kepemimpinan Instruksional, Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Dasar. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161-170.

- 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>.
- Muhammad. 2009. *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moejiono, I. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jogjakarta: UII Press.
- Mulyasa. 2021. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Muncarno. 2017. *Cara Mudah Belajar Statistik Pendidikan*. Lampung: Hamim Gruop. Hal 1-136.
- Nawawi, H. 2006. Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningsih, A. M. 2025. *Peran Kepemimpinan*. Pendidikan di Era Society 5.0, 81.
- Octavia, S. A. 2020. *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.
- Pianda, D. 2018. *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Purwanto, A. 2022. *Konsep dasar penelitian kualitatif: Teori dan contoh praktis*. Penerbit P4i.
- Putri Manda, dan Herlinawati. 2024. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah SD Negeri 02 Kandis Kota dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui komunitas belajar. Pendas: *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(2). <https://doi.org/10.23969/jp.v10i02.28050>
- Hidayat, S. N., Herawan, E., dan Prihatin, E. 2016. Pengaruh kepemimpinan instruksional kepala sekolah terhadap kinerja mengajar guru SMK Se-Kecamatan Bojongloa Kidul Kota Bandung. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(1), 102-120.
- Rahmawati, I., & Nugroho, A. A. 2023. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 45–56.
- Ramli, A., dan Ed Sudadi, S. 2021. *Konsep Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Terhadap Kinerja Guru)*.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.

- Roisah, B., dan Margunani. 2018. Pengaruh Minat Menjadi Guru, Penguasaan MKDK, dan PPL terhadap Kesiapan Mahasiswa Menjadi Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 59–74.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Russamsi, Y., Hadian, H., dan Nurlaeli, A. 2020. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan profesional guru terhadap kinerja guru di masa pandemi Covid-19. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(3), 244-255.
- Sancoko, C. H., dan Sugiarti, R. 2022. Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1-14.
- Sari, D. P., & Wahyudin, D. 2022. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(2), 189–198.
- 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.
- Sinambela, I. R. Y., Cibro, S. G., dan Lubis, M. J. 2022. Gaya Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah pada Era Pandemi 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>
- Sofia, I., Nafla, S. A., Siraj, S., Situmorang, S., Wulandari, T., dan Hidayatullah, T. Y. 2023. Kompetensi Guru Dalam Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran. *Educativo: Jurnal Pendidikan*, 2(1), 183-188
- Soelistya, D. 2022. *Kepemimpinan Strategi*. Nizamia Learning Center, Sidoarjo.
- Spencer, 1993. *Competence At Work Models For Superior Performance*. Canada.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Alfabeta, Bandung.
- Suhardan, D. 2010. *Supervisi profesional: layanan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di era otonomi daerah*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, C., dan Herawan, E. 2016. Kepemimpinan instruksional kepala sekolah, komitmen guru dan mutu kinerja mengajar guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 13(2).

- Suseno, S., Susanti, E., dan Alma'arif, A. 2025. Perilaku kepemimpinan instruksional dan dampaknya terhadap pengajaran guru di kelas. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 4(3), 299–307.
<https://doi.org/10.55606/inovasi.v4i3.4291>
- Syahminan, A., Aslamiah, A., 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(1), 1249-1254.
- Tustiyana Windiyani, Dadang Kurnia, R. P. 2020. *Profesi Kependidikan, Kajian Konsep, Aturan dan Fakta Keguruan*. Kota Bogor; Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan.
- Usman, H. 2015. *Model kepemimpinan instruksional kepala sekolah*. Cakrawala Pendidikan, (3), 82059.
- Usman, H. 2019. *Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik*. PT Bumi Aksara, Rawamangun.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Werdiningsih, T. A., Murniati, N. A. 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).
- Wulandari, Ovi Natasya, Rizki Dwi Masithoh, Arina Dewi Fuad, A. Z. 2024. Pengaruh Non-Linieritas Guru Terhadap Kompetensi Belajar Siswa di Ma Safinda Surabaya. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(2), 296–306.
<https://doi.org/10.51878/learning.v4i2.2923>.
- Yunus, A. A. S. P., Hidayat, M. T., Djazilan, M. S., dan Akhwani, A. 2021. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3625-3635.
- Z., Damayanti, R., Hermina, D., dan Mizani, H. 2023. Penelitian korelasional (metodologi penelitian pendidikan). *Al-Furqan: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 2(6), 784-808.