

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMP DI KECAMATAN LUAK

Zuraida^{1✉}, Iswanti M²

^{1 2} Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek, Bukittinggi, Indonesia

✉ Corresponding author (zuraida891@guru.smp.belajar.id)

Received: June 13, 2026. Accepted: June 30, 2026. Published: July 07, 2026

This work is licensed under [CC BY-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Perkembangan teknologi digital dan era Society 5.0 menuntut sekolah Islam melakukan Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 51 guru yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui angket skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 27, yang sebelumnya telah melalui uji prasyarat analisis berupa uji normalitas, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 57,9%. Motivasi kerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, namun dengan kontribusi yang lebih rendah yaitu sebesar 14,6%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai kontribusi sebesar 68,3%. Maka dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh kombinasi kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di sekolah.

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of principal leadership and teacher work motivation on teacher performance at junior high schools in Luak District, Lima Puluh Kota Regency. A quantitative approach with an associative method was employed. The study involved 51 teachers selected through purposive sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. Prior to hypothesis testing, classical assumption tests including normality, multicollinearity, autocorrelation, and heteroscedasticity tests were conducted. The results show that principal leadership has a significant effect on teacher performance with a contribution of 57.9%. Teacher work motivation also has a significant effect, although with a lower contribution of 14.6%. Simultaneously, both variables significantly influence teacher performance with a combined contribution of 68.3%. It can be concluded that teacher performance is influenced by the combination of principal leadership and teacher work motivation. Effective leadership and high work motivation play important roles in improving teacher performance in schools.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Work Motivation, Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kemajuan suatu bangsa karena berperan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang memiliki

pengetahuan, keterampilan, karakter, serta kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi¹. Tujuan tersebut sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menegaskan bahwa pendidikan diarahkan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cakap, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab. Perspektif human capital juga memandang pendidikan sebagai investasi jangka panjang yang mampu meningkatkan produktivitas individu sekaligus daya saing bangsa. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran, sedangkan kualitas pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru sebagai pelaksana utama kegiatan pendidikan².

Kinerja guru menjadi indikator penting keberhasilan penyelenggaraan pendidikan karena berkaitan langsung dengan kualitas proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa guru merupakan pendidik profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik³. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian agar proses pembelajaran berlangsung secara efektif. Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi berbagai faktor organisasi. Robbins dan Judge menjelaskan bahwa kemampuan, motivasi, dan kesempatan bekerja merupakan faktor utama yang menentukan tingkat kinerja seseorang sehingga peningkatan kinerja guru memerlukan dukungan lingkungan sekolah yang kondusif⁴.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor organisasi yang berperan penting meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab mengelola seluruh sumber daya pendidikan, membina tenaga pendidik, menciptakan budaya kerja yang produktif, serta mengarahkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan⁵. Mulyasa menjelaskan bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai pemimpin, manajer, supervisor, motivator, dan inovator. Perspektif kepemimpinan

¹ Muaddyl Akhyar, Zainal Asril, And Rivdya Eliza, "Metode Small Group Discussion Dalam Membentuk Kompetensi Kompetensi Critical Thinking Dan Communication Peserta Didik," *Irfani (E-Journal)* 21, No. 1 (2025): 53–74.

² Tarjudin Tarjudin, Elfrianto Elfrianto, And Faisal Rahman Dongoran, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil," *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 10, No. 1 (2024): 96–112.

³ Ririn Riwayatati, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim* (Penerbit Adab, 2025).

⁴ Evi Vitriani Sianipar, Oktober Tua Aritonang, And Eben Haezarni Telaumbanua, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024," *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 2, No. 2 (2024): 105–24.

⁵ Rafi Muhammad Rafi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat" (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023).

transformasional juga menekankan pentingnya kemampuan pemimpin memberikan inspirasi, menjadi teladan, memberikan perhatian kepada bawahan, serta mendorong pengembangan kapasitas guru⁶. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga guru terdorong melaksanakan tugas profesional secara optimal.

Motivasi kerja juga memiliki peran penting terhadap peningkatan kinerja guru. Motivasi merupakan dorongan yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang mencapai tujuan organisasi⁷. Herzberg menjelaskan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang, sedangkan faktor ekstrinsik meliputi kompensasi, kondisi kerja, hubungan interpersonal, serta kebijakan organisasi. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen lebih kuat, disiplin lebih baik, kreativitas lebih tinggi, serta kesungguhan melaksanakan proses pembelajaran. Hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja menjadi faktor penting yang mampu mendorong peningkatan kualitas kinerja guru⁸.

Fenomena lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat masih menghadapi berbagai kendala. Hasil observasi awal yang dilakukan pada bulan Agustus 2025 melalui wawancara dengan Kepala UPTD SMP Negeri 1 Kecamatan Luak serta empat kepala SMP lainnya menunjukkan masih terdapat guru yang menyusun perangkat pembelajaran secara pragmatis, kurang melakukan persiapan sebelum mengajar, belum mampu mengelola kelas secara optimal, serta masih menggunakan metode pembelajaran yang kurang bervariasi. Permasalahan lain juga terlihat pada rendahnya pemanfaatan teknologi pembelajaran, kedisiplinan kerja yang belum optimal, hubungan antarguru yang kurang harmonis, rendahnya motivasi guru honorer akibat kompensasi yang belum memadai, kurang optimalnya pengelolaan lingkungan belajar, serta masih adanya guru yang enggan mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan kompetensi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja guru.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah maupun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, tetapi besarnya pengaruh kedua variabel tersebut dapat berbeda pada setiap satuan pendidikan karena dipengaruhi karakteristik organisasi, budaya sekolah, serta kondisi sumber daya manusia yang dimiliki. Kondisi empiris yang ditemukan pada SMP di Kecamatan Luak menunjukkan

⁶ Yosi Puspita Sari, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar," *Jurnal Ekobistek*, 2019, 32–36.

⁷ Muthia Nur Aisyah, "Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Pencapaian Status Akreditasi Unggul Di Sdit Andalusia Parepare" (Iain Parepare, 2025).

⁸ Muaddyl Akhyar, Ilpi Zukdi, And Nurfarida Deliani, "Value-Based Leadership Of Islamic Education Teachers And Its Role In Disciplinary Religious Practice Formation: A Qualitative Case Study In An Indonesian Public School," *Jurnal Pendidikan Islam* 13, No. 2 (2024): 97–105.

perlunya pengkajian lebih lanjut mengenai hubungan kedua variabel tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota, Provinsi Sumatera Barat sehingga hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar penyusunan kebijakan peningkatan kualitas kepemimpinan sekolah, motivasi kerja guru, dan mutu pendidikan.

Kebaharuan (novelty) penelitian ini terletak pada analisis komparatif kontribusi empiris antara faktor eksternal organisasi (kepemimpinan kepala sekolah) dan faktor internal individu (motivasi kerja) pada pasca-pandemi di wilayah rural Kabupaten Lima Puluh Kota. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang mayoritas berfokus pada sekolah perkotaan besar dengan fasilitas mapan, studi ini mengkaji dinamika sosiologis guru di wilayah kecamatan dengan proporsi guru honorer yang tinggi dan keterbatasan akses pelatihan digital. Melalui pendekatan regresi linier berganda yang diperdalam dengan temuan data riil mengenai pragmatisme penyusunan perangkat pembelajaran di lapangan, artikel ini memberikan kontribusi teoretis baru dalam memetakan intervensi kepemimpinan yang paling sensitif dan efektif untuk memulihkan mutu kinerja guru di area sub-urban. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Luak.

METODE

Penelitian kuantitatif asosiatif ini menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di empat SMP Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota, selama dua bulan pada tahun 2025. Dari total populasi 103 guru, terpilih sampel sebanyak 51 responden menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Jumlah sampel tersebut didistribusikan secara proporsional, meliputi UPTD SMPN 1 Luak (18 guru), UPTD SMPN 2 Luak (8 guru), SMP Swasta Muhammadiyah Andaleh (9 guru), dan SMP Cahaya Islam Terpadu (16 guru). Data dikumpulkan melalui kuesioner tertutup skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel, didukung teknik dokumentasi serta wawancara tidak terstruktur pada studi pendahuluan. Kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional; motivasi kerja melalui dimensi intrinsik dan ekstrinsik; sedangkan kinerja guru dinilai dari aspek praktik pengajaran dan perilaku kerja. Setelah melalui tahap editing, coding, dan tabulasi, data dianalisis menggunakan SPSS versi 27. Analisis diawali dengan uji kualitas instrumen (validitas dan reliabilitas), dilanjutkan uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta diakhiri dengan uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda yang mencakup uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Penelitian**1. Deskripsi Hasil Penelitian**

Penelitian ini melibatkan 51 guru SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota dengan instrumen angket skala Likert. Variabel penelitian terdiri dari kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebagai variabel bebas, serta kinerja guru sebagai variabel terikat. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki nilai rata-rata 236,92 dengan standar deviasi 11,930 yang menunjukkan persepsi responden cenderung baik. Motivasi kerja guru memperoleh rata-rata 93,59 dengan standar deviasi 7,089 yang menunjukkan tingkat motivasi relatif baik. Sementara itu, kinerja guru memiliki rata-rata 143,39 dengan standar deviasi 8,852 yang menunjukkan kinerja berada pada kategori cukup tinggi.

Tabel 1. Data Deskriptif

Statistik	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Motivasi Kerja Guru	Kinerja Guru
N	51	51	51
Missing	0	0	0
Mean	236,92	93,59	143,39
Std. Deviation	11,930	7,089	8,852
Minimum	217	80	130
Maximum	264	112	160

a. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Data penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dikumpulkan melalui angket kepada 51 guru dengan skala Likert. Skala penilaian terdiri dari lima alternatif jawaban, yaitu selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), jarang (J), dan tidak pernah (TP), dengan skor 5 sampai 1. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27, diperoleh nilai mean sebesar 236,92 dan median sebesar 233,00. Selanjutnya data diklasifikasikan ke dalam lima kategori penilaian, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat tidak baik, dengan interval kelas sebesar 9 (hasil pembulatan dari 9,4).

Tabel 2. Distribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	257–266	4	7,8%
Baik	247–256	9	17,7%
Cukup Baik	237–246	7	13,7%
Kurang Baik	227–236	19	37,3%
Sangat Tidak Baik	217–226	12	23,5%
Jumlah		51	100%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori kurang baik, yaitu sebanyak 19 responden (37,3%). Disusul kategori sangat tidak baik sebanyak 12 responden (23,5%), baik 9 responden (17,7%), cukup baik 7 responden (13,7%), dan sangat baik 4 responden (7,8%). Secara umum,

hasil ini menunjukkan bahwa persepsi responden cenderung berada pada kategori rendah, karena 60,8% responden menilai kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori kurang baik dan sangat tidak baik.

b. Motivasi Kerja Guru

Data penelitian mengenai motivasi kerja guru dikumpulkan melalui angket kepada 51 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27, diperoleh nilai mean sebesar 93,59 dan median sebesar 95,00. Selanjutnya data diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat tidak baik, dengan interval kelas sebesar 6 (hasil pembulatan dari 6,4).

Tabel 3 Distribusi Motivasi Kerja Guru

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	108–114	1	2%
Baik	101–107	6	11,7%
Cukup Baik	94–100	21	41,2%
Kurang Baik	87–93	13	25,5%
Sangat Tidak Baik	80–86	10	19,6%
Jumlah		51	100%

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berada pada kategori cukup baik yaitu 21 guru (41,2%). Kemudian diikuti kategori kurang baik sebanyak 13 guru (25,5%), sangat tidak baik 10 guru (19,6%), baik 6 guru (11,7%), dan sangat baik 1 guru (2%). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berada pada tingkat sedang, karena dominasi berada pada kategori cukup baik namun masih terdapat proporsi yang cukup besar pada kategori kurang baik dan sangat tidak baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan peningkatan melalui penguatan dorongan kerja, penghargaan, serta lingkungan kerja yang lebih kondusif.

c. Kinerja Guru SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota.

Data penelitian mengenai kinerja guru SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota dikumpulkan melalui angket kepada 51 responden. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 27, diperoleh nilai mean sebesar 143,39 dan median sebesar 143,00. Selanjutnya data diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu sangat baik, baik, cukup baik, kurang baik, dan sangat tidak baik, dengan interval kelas sebesar 6.

Tabel 4 Distribusi Kinerja Guru SMP

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Baik	158–164	5	9,8%
Baik	151–157	6	11,8%
Cukup Baik	144–150	13	25,5%
Kurang Baik	137–143	14	27,4%
Sangat Tidak Baik	130–136	13	25,5%
Jumlah		51	100%

Berdasarkan tabel di atas, mayoritas responden berada pada kategori kurang baik yaitu 14 guru (27,4%). Selanjutnya kategori cukup baik dan sangat tidak baik masing-

masing sebanyak 13 guru (25,5%), kategori baik 6 guru (11,8%), dan sangat baik 5 guru (9,8%). Secara umum, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru cenderung berada pada tingkat sedang ke bawah karena dominasi berada pada kategori kurang baik, cukup baik, dan sangat tidak baik yang mencapai 78,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru masih perlu ditingkatkan terutama pada aspek perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar agar mutu pendidikan dapat lebih optimal.

2. Analisis data penelitian

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual dari model regresi memiliki distribusi yang normal. Pemenuhan asumsi ini sangat penting karena dalam regresi linier klasik, estimasi koefisien dan pengujian hipotesis (uji t dan uji F) akan valid apabila residual tidak menyimpang dari distribusi normal. Jika residual tidak normal, maka hasil pengujian dapat menjadi bias dan tidak dapat digeneralisasikan dengan baik⁹. Pengujian dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan bantuan SPSS 27. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan jika lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
N	51
Kolmogorov-Smirnov Sig.	0,200
Monte Carlo Sig.	0,242

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200 yang jauh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan dari distribusi normal pada residual model regresi. Selain itu, nilai Monte Carlo Sig. sebesar 0,242 memperkuat hasil tersebut karena juga berada di atas batas signifikansi 0,05. Secara statistik, hasil ini mengindikasikan bahwa distribusi residual berada dalam kondisi normal dan tidak menunjukkan adanya skewness atau penyimpangan ekstrem. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Dari sisi grafik Normal P-P Plot, titik-titik data terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebaran residual tidak menyimpang jauh dari distribusi normal teoritis, sehingga hasil uji statistik dapat dianggap valid untuk analisis lanjutan.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang terlalu kuat antar variabel independen, yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. Dalam regresi linier berganda, keberadaan multikolinearitas dapat

⁹ Z U L Isnaini, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Min Tanjungpinang" (Stie Pembangunan Tanjungpinang, 2021).

menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi, memperbesar standar error, dan menyulitkan interpretasi pengaruh masing-masing variabel.

Kriteria yang digunakan adalah:

- Tolerance > 0,10 berarti tidak terjadi multikolinearitas
- VIF < 10 berarti tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,994	1,006
Motivasi Kerja Guru	0,994	1,006

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai tolerance kedua variabel sangat tinggi, yaitu 0,994. Nilai ini jauh di atas batas minimum 0,10, yang berarti variabel independen tidak memiliki korelasi yang mengganggu satu sama lain. Selain itu, nilai VIF sebesar 1,006 menunjukkan angka yang sangat dekat dengan 1, yang berarti tidak ada inflasi varians yang signifikan. Secara interpretatif, hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru benar-benar berdiri sebagai variabel yang independen. Dengan kata lain, perubahan pada satu variabel tidak menyebabkan distorsi pada variabel lainnya dalam model regresi. Hal ini sangat penting karena memastikan bahwa hasil analisis regresi dapat menggambarkan pengaruh murni masing-masing variabel terhadap kinerja guru.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan antara residual pada satu observasi dengan residual pada observasi lainnya. Autokorelasi biasanya terjadi pada data runtut waktu, namun tetap perlu diuji untuk memastikan independensi error dalam model regresi¹⁰. Pengujian dilakukan menggunakan Durbin-Watson (DW test). Nilai DW yang mendekati 2 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
0,827	0,683	0,670	1,874

Nilai Durbin-Watson sebesar 1,874 menunjukkan bahwa nilai tersebut sangat dekat dengan angka 2. Secara teoritis, nilai DW yang berada di sekitar 2 mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi serial antar residual. Artinya, kesalahan prediksi pada satu responden tidak dipengaruhi oleh kesalahan pada responden lainnya. Dengan demikian, model regresi ini dapat dikatakan memiliki residual yang independen, sehingga memenuhi asumsi klasik regresi linier.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah varians residual memiliki kesamaan (homoskedastisitas) atau justru berbeda-beda antar pengamatan

¹⁰ Heni Wahyu Widayati, "Peningkatan Kompetensi Guru Pai Dalam Menyusun Proposal Penelitian Tindakan Kelas (Ptk) Melalui Coaching Terstruktur Di Kabupaten Sleman," *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 2020.

(heteroskedastisitas). Jika terjadi heteroskedastisitas, maka model regresi menjadi tidak efisien dan standar error tidak dapat dipercaya¹¹. Pengujian dilakukan dengan melihat pola pada scatterplot antara nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID).

Tabel 8 Interpretasi Hasil Scatterplot

Indikator	Hasil
Pola sebaran titik	Tidak membentuk pola
Penyebaran data	Acak
Posisi titik	Di atas dan di bawah garis nol

Hasil pengamatan menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu seperti pola mengerucut, melebar, atau membentuk gelombang. Titik juga tersebar di atas dan di bawah angka nol secara seimbang. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan pada seluruh pengamatan, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3. Uji Hipotesis

a. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Koefisien regresi sebesar 0,564 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,564 satuan.

Secara substantif, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran langsung dalam membentuk perilaku kerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan yang jelas, motivasi, pengawasan yang baik, serta dukungan profesional akan meningkatkan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran.

Tabel 9 Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Variabel	B	t	Sig
Konstanta	9,658	0,592	0,557
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,564	8,203	0,000

Nilai t hitung sebesar 8,203 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh tersebut sangat signifikan secara statistik. Karena nilai signifikansi jauh di bawah 0,05, maka hipotesis alternatif diterima. Jika dilihat dari segi pengaruh, nilai R Square sebesar 0,579 menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan 57,9% variasi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor kepemimpinan kepala sekolah, sehingga variabel ini memiliki kontribusi yang cukup dominan dalam model penelitian.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,478. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Secara konseptual,

¹¹ L Lidiawati, S Ahmad, And A Wahidy, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, No. 3 (2021): 6971–75.

motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mendorong guru untuk bekerja lebih optimal. Motivasi yang tinggi akan mendorong guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen yang lebih baik terhadap tugas pembelajaran.

Tabel 10 Regresi Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Variabel	B	t	Sig
Konstanta	98,682	6,379	0,000
Motivasi Kerja Guru	0,478	2,898	0,006

Nilai t hitung sebesar 2,898 dengan signifikansi 0,006 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja guru signifikan secara statistik. Meskipun signifikan, kekuatan pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah. Hal ini diperkuat oleh nilai R Square sebesar 0,146 yang berarti hanya 14,6% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja berperan sebagai faktor pendukung, namun bukan faktor utama dalam peningkatan kinerja guru.

c. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru secara Simultan Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 11 Uji Simultan (ANOVA)

F hitung	Sig	F tabel
51,739	0,000	3,19

Nilai F hitung sebesar 51,739 jauh lebih besar dibandingkan F tabel sebesar 3,19, serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Secara substantif, hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil kombinasi antara kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan motivasi kerja guru yang tinggi. Nilai R Square sebesar 0,683 menunjukkan bahwa 68,3% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Sisanya 31,7% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi profesional, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta faktor personal guru.

Pembahasan

1. Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Luak ($b = 0,564$; $t = 8,203$; $p = 0,000 < 0,05$). Nilai konstanta sebesar 9,658 mencerminkan tingkat *baseline* kinerja guru yang tetap bertahan secara mandiri, namun kekuatan uji t yang signifikan membuktikan bahwa fluktuasi kualitas performa tersebut secara nyata dikendalikan oleh faktor manajerial pimpinan. Melalui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,579, kepemimpinan kepala sekolah terbukti mendominasi

variasi kinerja guru hingga 57,9%, sementara 42,1% sisanya baru ditentukan oleh faktor eksternal lain seperti motivasi, iklim sekolah, maupun kompetensi profesional.

Secara substantif, besarnya kontribusi ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah di Kecamatan Luak memainkan peran yang sangat strategis, tidak sekadar menjalankan fungsi administratif baku, melainkan aktif sebagai pengarah, supervisor, dan komunikator ulung. Ketika kepala sekolah mampu memberikan instruksi pembelajaran yang jelas, melakukan supervisi klinis secara berkala, serta membangun komunikasi dua arah yang sehat, kendala lapangan seperti penyusunan perangkat mengajar yang pragmatis dapat ditekan secara signifikan. Temuan empiris ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya pendidikan yang menegaskan bahwa efektivitas dan disiplin kerja tenaga pendidik di kelas merupakan cerminan langsung dari kualitas kontrol, iklim kerja, serta keteladanan yang diinstruksikan oleh garis kepemimpinan di sekolah¹².

2. Pengaruh antara Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota

Uji hipotesis menggunakan regresi linear berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Luak ($b = 0,478$; $t = 2,898$; $p = 0,006 < 0,05$). Nilai konstanta yang tinggi sebesar 98,682 mengindikasikan adanya *baseline performance* atau standar kinerja dasar guru yang tetap terjaga oleh regulasi profesi, kode etik, dan pengalaman mengajar, sekalipun dorongan personalnya berada di titik terendah. Namun, nilai koefisien determinasi (R^2) yang hanya sebesar 0,146 membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi terbatas, yaitu sebesar 14,6% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 85,4% sisanya dikendalikan oleh faktor eksternal di luar variabel ini.

Secara teoretis, keterbatasan kontribusi ini menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak dapat berdiri tunggal dalam lingkungan sosiologis sekolah. Di lapangan, rendahnya motivasi guru sering kali berakar pada faktor ekstrinsik seperti kesejahteraan guru honorer yang belum memadai dan minimnya penghargaan profesional. Berdasarkan *Self-Determination Theory*, dorongan internal guru untuk menyusun perangkat pembelajaran dan mengajar secara inovatif akan tertekan jika kebutuhan dasar ekonomi serta keadilan distributif di lingkungan kerja belum terpenuhi¹³. Oleh karena itu, penguatan motivasi kerja di Kecamatan Luak tidak cukup hanya melalui persuasi verbal, melainkan harus diimbangi secara simultan dengan perbaikan iklim organisasi, dukungan nyata pimpinan, dan pemberian rekognisi yang adil terhadap dedikasi mengajar guru¹⁴.

¹² Adha Hibatullah Trianto, "Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smpit Al-Hikmah Cipayung Jaya Depok" (Jakarta: Fitk Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, N.D.).

¹³ Lukman Nasution And Reza Nurul Ichsan, "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 5, No. 2 (2020): 78–86.

¹⁴ Elvi Juniarti, Nur Ahyani, And Arif Ardiansyah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru," *Journal Of Education Research* 1, No. 3 (2020): 193–99.

3. Pengaruh antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota

Uji F secara simultan membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMP di Kecamatan Luak ($F_{hitung} = 51,739 > F_{tabel} = 3,19; p = 0,000 < 0,05$). Nilai *R Square* sebesar 0,683 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel independen ini memberikan kontribusi yang kuat, yaitu sebesar 68,3% terhadap variasi kriteria kinerja guru. Sementara itu, sisa nilai sebesar 31,7% dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diteliti, seperti kompetensi profesional, budaya sekolah, dan beban kerja administratif. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,670 yang stabil menegaskan bahwa model regresi ini memiliki reliabilitas dan daya prediksi yang tinggi.

Secara teoretis, keterpaduan angka ini memperkuat prinsip *Path-Goal Theory*, yang menegaskan bahwa performa puncak organisasi tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan dorongan internal individu atau instruksi satu arah dari pimpinan^{15 16}. Kepala sekolah bertindak sebagai agen pengarah eksternal yang berfungsi membuka jalan, mengoordinasikan tugas pembelajaran, dan meminimalkan hambatan kerja guru¹⁷¹⁸. Ketika fungsi manajerial dan keteladanan transformasional ini berjalan optimal, iklim sekolah akan menjadi kondusif, yang secara otomatis mengamplifikasi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik guru di lapangan. Hasil studi ini membuktikan bahwa intervensi linier untuk meningkatkan mutu pendidikan dan mengatasi masalah kedisiplinan guru di Kecamatan Luak akan jauh lebih sukses jika mengintegrasikan kepemimpinan yang suportif dengan penguatan motivasi kerja secara terpadu.

KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan kinerja guru pada SMP di Kecamatan Luak, Kabupaten Lima Puluh Kota menunjukkan adanya variasi kondisi yang saling berkaitan. Perbedaan tingkat pada masing-masing variabel tersebut memperlihatkan bahwa kinerja guru tidak muncul secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bekerja dalam lingkungan sekolah, baik yang bersifat organisasi maupun individu.

¹⁵ Syifa Hasna Nabila, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan" (Universitas Islam Indonesia, 2024).

¹⁶ Titin Eka Ardiana, "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun," *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, No. 02 (2017).

¹⁷ Andi S Lapaimalai And Nehemia Fanpada, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Matap," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, No. 3 (2022): 194–200.

¹⁸ Jaliah Jaliah, Happy Fitria, And Alfroki Martha, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *Journal Of Education Research* 1, No. 2 (2020): 146–53.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi yang relatif kuat. Hal ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah dalam mengarahkan, membina, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif menjadi salah satu penentu utama dalam peningkatan kualitas kerja guru di sekolah.

Motivasi kerja guru juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya lebih rendah dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah. Dorongan kerja yang berasal dari dalam diri guru tetap berperan dalam meningkatkan pelaksanaan tugas, namun efektivitasnya masih dipengaruhi oleh kondisi lain dalam lingkungan kerja pendidikan.

Maka dapat dipahami bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja guru. Kombinasi keduanya menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru akan lebih optimal apabila didukung oleh kepemimpinan yang efektif serta motivasi kerja yang tinggi, sehingga peningkatan mutu pendidikan dapat dicapai secara lebih menyeluruh dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, Muthia Nur. "Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Pencapaian Status Akreditasi Unggul Di Sdit Andalusia Parepare." Iain Parepare, 2025.
- Akhyar, Muaddyl, Zainal Asril, And Rivdya Eliza. "Metode Small Group Discussion Dalam Membentuk Kompetensi Kompetensi Critical Thinking Dan Communication Peserta Didik." *Irfani (E-Journal)* 21, No. 1 (2025): 53–74.
- Akhyar, Muaddyl, Ilpi Zukdi, And Nurfarida Deliani. "Value-Based Leadership Of Islamic Education Teachers And Its Role In Disciplinary Religious Practice Formation: A Qualitative Case Study In An Indonesian Public School." *Jurnal Pendidikan Islam* 13, No. 2 (2024): 97–105.
- Ardiana, Titin Eka. "Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17, No. 02 (2017).
- Elazhari, Elazhari, And Khairuddin Tampubolon. "Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 2 Tanjung Balai." *All Fields Of Science Journal Liaison Academia And Society* 1, No. 1 (2021): 1–12.
- Isnaini, Z U L. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Min Tanjungpinang." Stie Pembangunan Tanjungpinang, 2021.
- Jaliah, Jaliah, Happy Fitria, And Alfroki Martha. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *Journal Of Education Research* 1, No. 2 (2020): 146–53.
- Juniarti, Elvi, Nur Ahyani, And Arif Ardiansyah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru." *Journal Of Education Research* 1, No. 3 (2020): 193–99.

- Lapaimalai, Andi S, And Nehemia Fanpada. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri Matap.” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 8, No. 3 (2022): 194–200.
- Lidiawati, L, S Ahmad, And A Wahidy. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Siswa.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 5, No. 3 (2021): 6971–75.
- Muhammad Rafi, Rafi. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (Smpn) 1 Rengat Barat.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2023.
- Nabila, Syifa Hasna. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kecamatan Tegowanu Kabupaten Grobogan.” Universitas Islam Indonesia, 2024.
- Nasution, Lukman, And Reza Nurul Ichsan. “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 5, No. 2 (2020): 78–86.
- Riwayati, Ririn. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Kecamatan Rambang Kabupaten Muara Enim*. Penerbit Adab, 2025.
- Sari, Yosi Puspita. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smpn 3 Salimpaung Kabupaten Tanah Datar.” *Jurnal Ekobistek*, 2019, 32–36.
- Sianipar, Evi Vitriani, Oktober Tua Aritonang, And Eben Haezarni Telaumbanua. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Di Kecamatan Lumut Kab. Tapanuli Tengah Tahun Pembelajaran 2023/2024.” *Jurnal Teologi Injili Dan Pendidikan Agama* 2, No. 2 (2024): 105–24.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Tarjudin, Tarjudin, Elfrianto Elfrianto, And Faisal Rahman Dongoran. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Gunung Meriah Aceh Singkil.” *Edutech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 10, No. 1 (2024): 96–112.
- Trianto, Adha Hibatullah. “Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smpit Al-Hikmah Cipayung Jaya Depok.” Jakarta: Fitk Uin Syarif Hidayatullah Jakarta, N.D.
- Widayati, Heni Wahyu. “Peningkatan Kompetensi Guru Pai Dalam Menyusun Proposal Penelitian Tindakan Kelas (Ptk) Melalui Coaching Terstruktur Di Kabupaten Sleman.” *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 2020.