



Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan

Nur Kamidah*, Ghufron Abdullah, Lilik Ariyanto

Universitas PGRI Semarang, Indonesia

*nurkamidah89@gmail.com

Abstract

Teacher performance is a crucial indicator in improving the quality of primary education. The 2025 Education Report data show that 34.48% of public elementary schools in Brati District fall into the low category in the learning quality dimension. Supervision reports also indicate that 53% of teachers have incomplete learning administration and 65% have not implemented varied teaching methods. These conditions are presumably related to suboptimal principal leadership, particularly in supervision, innovation, and motivation functions. This study aims to analyze the effect of principal leadership on teacher performance in public elementary schools in Brati District, Grobogan Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of elementary school teachers in Brati District, with samples selected through proportional random sampling. Data were collected using validated and reliable questionnaires and analyzed using simple linear regression. The results indicate that principal leadership has a positive and significant effect on teacher performance. The more effective the principal's leadership, the higher the teacher performance. This study emphasizes the strategic role of principals as supervisors, motivators, and innovators in improving teacher performance.

Keywords: principal leadership; teacher performance; elementary school

Abstrak

Kinerja guru merupakan indikator penting dalam peningkatan mutu pendidikan dasar. Data Rapor Pendidikan Tahun 2025 menunjukkan bahwa 34,48% Sekolah Dasar di Kecamatan Brati berada pada kategori kurang dalam dimensi kualitas pembelajaran. Selain itu, hasil supervisi menunjukkan 53% guru belum melengkapi administrasi pembelajaran dan 65% belum menggunakan metode pembelajaran yang variatif. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah yang belum optimal, terutama dalam fungsi supervisi, inovasi, dan pemberian motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah guru Sekolah Dasar di Kecamatan Brati, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin efektif kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai supervisor, motivator, dan inovator dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Sekolah Dasar

Pendahuluan

Peningkatan mutu pendidikan dasar merupakan agenda strategis dalam pembangunan sumber daya manusia. Salah satu faktor kunci yang menentukan mutu pendidikan di sekolah adalah kinerja guru. Guru sebagai pendidik profesional memiliki tanggung jawab utama dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai standar nasional pendidikan. Kinerja guru menjadi indikator penting karena secara langsung memengaruhi kualitas proses pembelajaran dan capaian hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, optimalisasi kinerja guru merupakan prasyarat utama dalam mewujudkan pendidikan dasar yang berkualitas.

Menurut Susanto (2016: 188) kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Dalam mendukung peningkatan kinerja guru maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam peningkatan mutu pendidikan maupun dalam memajukan institusi yang menaunginya, maka guru juga harus mampu sebagai *support system* dalam mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Dalam Peraturan Dirjen GTK Nomor 4242/B.B1/HK.03.01/2024 menyebutkan bahwa kinerja Guru merupakan capaian atas hasil kerja dan perilaku kerja sesuai indikator kinerja individu dan target yang disepakati antara guru dan kepala sekolah. Kinerja Guru tersebut merupakan capaian dalam pelaksanaan tugas pokok Guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, dan melaksanakan tugas tambahan. Pelaksanaan Kinerja terdiri dari Perencanaan kinerja guru, Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan Kinerja Guru, Penilaian Kinerja Guru, dan Tindak lanjut evaluasi kinerja guru.

Menurut Robbins dan Judge (2017:260), kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Kualitas kerja mencerminkan persepsi individu terhadap hasil dan kesempurnaan tugas yang dilakukan berdasarkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki. Kuantitas berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dicapai, baik dalam bentuk unit maupun siklus aktivitas yang diselesaikan. Ketepatan waktu menggambarkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, dengan memanfaatkan waktu secara optimal. Efektivitas menunjukkan sejauh mana sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku digunakan secara maksimal untuk menghasilkan *output* yang tinggi. Sementara itu, kemandirian mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tanpa ketergantungan berlebihan pada pihak lain, dan komitmen kerja menunjukkan tingkat tanggung jawab serta loyalitas individu terhadap organisasi tempatnya bekerja.

Kinerja guru di Kecamatan Brati di Kecamatan Brati masih belum seperti yang diharapkan. Hal ini didasarkan pada hasil rapor Pendidikan pada dimensi kualitas pembelajaran masih rendah. Berikut peneliti sajikan data hasil Rapor Pendidikan Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Brati khusus pada dimensi kualitas pembelajaran.

Tabel 1. Kriteria Capaian Kualitas Pembelajaran Tahun 2025 di Sekolah Dasar Kecamatan Brati

Spektrum warna	Kriteria	Frekuensi	Persentase
Merah	Kurang	10	34,48%
Kuning	Cukup	7	24,14%
Hijau	Baik	9	31,03%
Biru	Sangat Baik	3	10,34%
	Jumlah	29	100 %

Sumber: Data pendamping satuan Pendidikan Kec. Brati 2025

Berdasarkan tabel 1 diperoleh informasi bahwa pada dimensi kualitas pembelajaran yang mendapat nilai sangat baik itu ada 3 sekolah dasar yakni senilai 10,34%, yang mendapat nilai baik ada 9 sekolah dasar yakni 31,03%, yang mendapat nilai cukup ada 7 sekolah dasar yakni 24,14%, dan yang mendapat nilai kurang ada 10 sekolah dasar yakni 44,48%. Hal ini menunjukkan ada 10 Sekolah Dasar di Kecamatan Brati yang membutuhkan perhatian lebih dalam pada proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru-gurunya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Brati masih rendah.

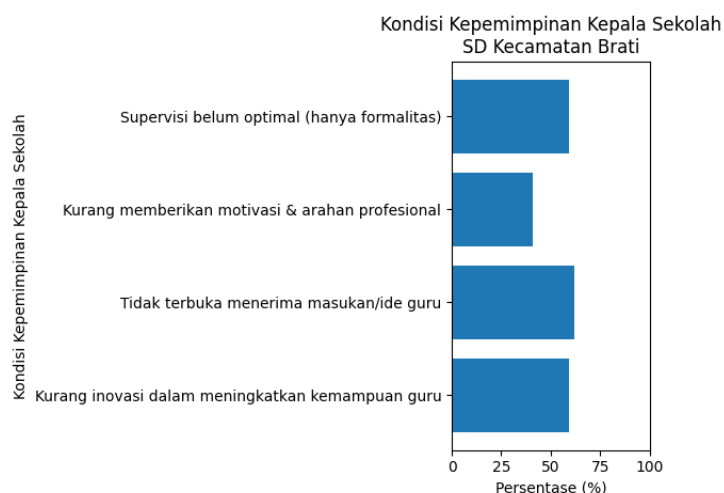
Kinerja guru tidak hanya dilihat dari dimensi kualitas pembelajaran. Kinerja guru juga dapat dilihat dari kurangnya kesiapan guru dalam merencanakan pembelajaran. Berdasarkan hasil laporan supervisi oleh pengawas, terdapat 53 % guru yang belum lengkap administrasi pembelajarannya dan terdapat 65% guru yang belum menggunakan metode yang variatif dalam proses belajar mengajar. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kinerja guru di Kecamatan Brati belum optimal dan memerlukan perbaikan.

Kinerja guru dipengaruhi banyak faktor salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah. Berdasarkan jurnal Suryadi, Bastian dan Nurfaishal (2024) yang membuktikan dalam penelitiannya bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan memiliki peranan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Mulyasa, (2017: 107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah masih menjadi masalah yang cukup banyak dikeluhkan oleh guru. Berdasarkan hasil studi awal yang dilakukan peneliti di Sekolah Dasar Kecamatan Brati, ditemukan berbagai persoalan terkait kepemimpinan kepala sekolah yang dinilai belum optimal dalam

mendukung kinerja guru. Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai kondisi tersebut, peneliti menyajikan hasil temuan terkait kepemimpinan kepala sekolah di Sekolah Dasar Kecamatan Brati sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Kondisi Kepemimpinan Kepala Sekolah di Kecamatan Brati



No.	Kondisi Kepemimpinan Kepala Sekolah	Persentase
1.	Kepala sekolah belum mampu menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar	59%
2.	Kepala sekolah belum mampu bersikap terbuka dalam menerima masukan, kritik, dan ide dari guru	62%
3.	Kepala sekolah belum mampu memberikan motivasi serta arahan profesional kepada guru.	41%
4.	Kepala sekolah belum melaksanakan supervisi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara menyeluruh, bukan hanya sebagai formalitas administrasi.	59%

Sumber : Studi awal gejala kepemimpinan Sekolah Dasar di Kecamatan Brati

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa banyak permasalahan kepemimpinan kepala sekolah yang ada di Sekolah Dasar Kecamatan Brati. Permasalahan yang utama sebanyak 59% yaitu Kepala sekolah belum melaksanakan supervisi untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru secara menyeluruh, bukan hanya sebagai formalitas administrasi. Selama ini kepala sekolah hanya melakukan supervisi sebagai bentuk pelengkap administrasi saja, tidak pada fungsi awalnya yaitu untuk memantau dan mengevaluasi kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus lebih memperhatikan keluhan guru yang telah ditangani agar visi dan misi guru untuk menjalankan tugas yang diberikan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Permasalahan yang kedua sebanyak 26% yaitu Kepala sekolah belum mampu memberikan motivasi serta arahan profesional kepada guru. Seorang guru harus banyak memperoleh motivasi dari kepala sekolah agar semakin meningkat kinerjanya dalam pembelajaran. Masalah yang ketiga sebanyak 22% yaitu Kepala sekolah belum mampu menciptakan inovasi yang dapat

meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar. Jika dilihat dari dimensi fungsi kepemimpinan sebagai inovator menunjukkan bahwa kepala sekolah belum mampu menciptakan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam mengajar. Masalah yang terakhir sebanyak 19% yaitu Kepala sekolah belum mampu bersikap terbuka dalam menerima masukan, kritik, dan ide dari guru. Masalah pada dimensi fungsi kepemimpinan sebagai komunikator juga masih menjadi keluhan dari guru sampai sekarang karena kepala sekolah cenderung bersifat tertutup di lingkungan sekolah, sehingga guru menganggap ada batasan untuk memberikan masukan kepada kepala sekolah.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Andriani, Kesumawati, dan Kristiawan (2018) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru karena kepala sekolah berperan sebagai pengarah, motivator, dan supervisor dalam pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Penelitian lain oleh Fitria (2018) juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan profesionalitas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, Supardi (2016) menjelaskan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja, memberikan supervisi akademik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif di lingkungan sekolah.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyasa (2017) juga menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui pembinaan, pengawasan, dan pemberian motivasi kepada guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah dengan kepemimpinan yang efektif cenderung memiliki tingkat kinerja guru yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang kepeimpinannya kurang optimal.

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, sebagian besar penelitian tersebut masih bersifat umum dan dilakukan pada konteks wilayah yang berbeda. Selain itu, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah dasar di tingkat kecamatan dengan menggunakan data kondisi aktual yang diperoleh dari rapor pendidikan dan hasil supervisi sekolah.

Berdasarkan hal tersebut, kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada fokus kajian yang secara spesifik menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan dengan memanfaatkan data kondisi faktual rapor pendidikan serta hasil supervisi guru sebagai dasar identifikasi masalah. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai peran kepala sekolah sebagai supervisor, motivator,

dan inovator dalam meningkatkan kinerja guru pada konteks pendidikan dasar di tingkat daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kebutuhan untuk melakukan penelitian yang secara khusus menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru serta menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan peningkatan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik. Desain *ex post facto* dipilih karena variabel penelitian tidak dimanipulasi, melainkan diamati berdasarkan kondisi yang telah terjadi di lapangan. Penelitian dilaksanakan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan pada tahun 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Brati yang berjumlah 213 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas (X) adalah kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah didefinisikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan sekolah. Indikator kepemimpinan meliputi fungsi sebagai inovator, motivator, komunikator, dan supervisor. Kinerja guru didefinisikan sebagai hasil kerja dan perilaku kerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran, serta pelaksanaan tugas tambahan.

Instrumen penelitian menggunakan angket tertutup dengan skala *Likert* lima tingkat, yaitu skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Instrumen disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel yang mengacu pada kajian teori yang relevan. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi *Product Moment*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* dengan kriteria reliabel apabila nilai *Alpha* lebih besar dari 0,70.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket kepada seluruh responden serta dokumentasi data pendukung yang relevan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial.

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Uji signifikansi dilakukan dengan uji t pada taraf signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program statistik.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y-1	0.727	0.361	valid
Y-2	0.684	0.361	valid
Y-3	0.727	0.361	valid
Y-4	0.574	0.361	valid
Y-5	0.511	0.361	valid
Y-6	0.719	0.361	valid
Y-7	0.527	0.361	valid
Y-8	0.765	0.361	valid
Y-9	0.819	0.361	valid
Y-10	0.763	0.361	valid
Y-11	0.629	0.361	valid
Y-12	0.759	0.361	valid
Y-13	0.609	0.361	valid
Y-14	0.685	0.361	valid
Y-15	0.687	0.361	valid
Y-16	0.723	0.361	valid
Y-17	0.653	0.361	valid
Y-18	0.591	0.361	valid
Y-19	0.750	0.361	valid
Y-20	0.664	0.361	valid
Y-21	0.544	0.361	valid
Y-22	0.383	0.361	valid
Y-23	0.607	0.361	valid
Y-24	0.680	0.361	valid
Y-25	0.611	0.361	valid
Y-26	0.722	0.361	valid
Y-27	0.612	0.361	valid
Y-28	0.715	0.361	valid
Y-29	0.576	0.361	valid
Y-30	0.605	0.361	valid
Y-31	0.459	0.361	valid
Y-32	0.717	0.361	valid
Y-33	0.699	0.361	valid
Y-34	0.697	0.361	valid
Y-35	0.598	0.361	valid
Y-36	0.738	0.361	valid

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa semua pernyataan variabel kinerja guru (Y) sejumlah 36 butir adalah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan

perhitungan besarnya *Cronbach Alpha* melalui program *SPSS for Windows Release 30*. Instrumen dikatakan reliabel apabila besarnya α hitung lebih besar dari 0,6 dan apabila α hitung kurang dari 0,6 maka butir - butir pernyataan instrumen tersebut dikatakan tidak reliabel. Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Guru (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.961	36

Dari tabel 4 hasil uji reliabilitas di atas, nilai *cronbach alpha* pada variabel ini lebih tinggi daripada r tabel yaitu $0,968 > 0,6$, sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kinerja guru (Y) dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	30

Dari tabel 5 hasil uji reliabilitas di atas, nilai *cronbach alpha* pada variabel ini lebih tinggi daripada r tabel yaitu $0,968 > 0,6$, sehingga hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) dinyatakan reliabel. Hasil uji linearitas variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) terhadap Variabel Kinerja Guru (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kepemimpinan Kepala Sekolah	Between Groups	(Combined)	13197.662	56	235.673	2.532	<.001
		Linearity	7436.395	1	7436.395	79.882	<.001
		Deviation from Linearity	5761.266	55	104.750	1.125	.312
	Within Groups		7354.331	79	93.093		
	Total		20551.993	135			

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa *Deviation from linearity* variabel X1 terhadap Y sebesar 0,312. Hal ini berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05 atau $0,312 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data variabel X1 dan Y memiliki persamaan/hubungan yang linear.

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

Tabel 7. Hasil Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

		Kepemimpinan Kepala Sekolah	Kinerja Guru
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Pearson Correlation	1	.602**
	Sig. (2-tailed)		<.001
	N	136	136
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	
	N	136	136

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa korelasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh nilai korelasi sebesar 0,602 termasuk korelasi kuat dengan signifikansi 0,001 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Selanjutnya untuk mengetahui hipotesis 1 diterima atau ditolak, maka dapat dilihat uji *Anova* di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji Anova Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7436.395	1	7436.395	75.976	<.001 ^b
	Residual	13115.597	134	97.878		
	Total	20551.993	135			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 8 di atas terlihat bahwa $F_{hitung} = 75,976 > F_{tabel} = 3.912$ dengan Tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian model regresi yang digunakan untuk penelitian ini adalah signifikan, artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru (Y). proses selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y) yaitu nilai Koefisien determinasi (R^2) dengan melihat *R square* pada tabel 9 *output model summary* di bawah ini:

Tabel 9. Summary Uji Regresi X_1 terhadap Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.602 ^a	.362	.357	9.893

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan tabel 9 di atas menjelaskan besarnya nilai korelasi (r) yaitu sebesar 0,602 dan diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,357 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X₁) terhadap variabel terikat kinerja guru (Y) adalah sebesar 35,7 % sedangkan sisanya 64,3 % dipengaruhi oleh variabel lain.

Tabel 10. Hasil Koefisiensi Regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	89.355	5.447		16.403	<.001
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.414	.047	.602	8.716	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel 10 hasil uji regresi variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru diperoleh hasil konstanta 89,355 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,414 dengan signifikansi 0,001 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 89,355 + 0,414 X_1$$

Berdasarkan persamaan di atas diketahui nilai konstanta sebesar 89,355 secara matematis, nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat kepemimpinan kepala sekolah 0, maka kinerja guru memiliki nilai 89,355. Selanjutnya nilai positif (0,414) yang terdapat pada koefisien regresi variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas (kepemimpinan kepala sekolah) dengan variabel terikat (kinerja guru) adalah searah/positif, Di mana setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan kepala sekolah akan menyebabkan kenaikan kinerja guru sebesar 0,414. Berdasarkan hasil uji regresi, maka dapat disimpulkan bahwa baik buruknya atau tinggi rendahnya kinerja guru dipengaruhi oleh baik buruknya kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin meningkat kinerja guru. Demikian pula sebaliknya jika kepemimpinan kepala sekolah tidak baik, maka kinerja guru akan menurun.

Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan positif dengan kinerja guru. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,602 yang termasuk dalam kategori kuat. Nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Berdasarkan hasil uji ANOVA diperoleh nilai F hitung = 75,976 lebih besar dari F tabel = 3,912 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini signifikan. Dengan demikian, variabel

kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,357. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap kinerja guru, sedangkan sisanya sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Berdasarkan hasil uji regresi diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 89,355 + 0,414X$$

Nilai konstanta sebesar 89,355 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan kepala sekolah bernilai nol, maka kinerja guru memiliki nilai sebesar 89,355. Koefisien regresi sebesar 0,414 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,414 satuan. Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Nilai korelasi yang kuat ($r = 0,602$) menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Kontribusi sebesar 35,7% mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun bukan satu-satunya faktor penentu. Faktor lain seperti motivasi kerja, budaya sekolah, kompetensi profesional, dan lingkungan kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja guru.

Temuan ini memperkuat teori kepemimpinan pendidikan yang menyatakan bahwa kepala sekolah berperan sebagai inovator, motivator, supervisor, dan komunikator dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan supervisi secara efektif, memberikan motivasi, bersikap terbuka, serta menciptakan inovasi pembelajaran akan mendorong peningkatan profesionalisme guru. Dengan demikian, peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini terlihat dari hasil analisis data yang menunjukkan adanya hubungan positif antara kemampuan kepala sekolah dalam memimpin, mengarahkan, serta melakukan supervisi dengan peningkatan kualitas kinerja guru dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi, arahan, serta dukungan profesional kepada guru cenderung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru lebih optimal

dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di sekolah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriani dkk., 2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru karena kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mampu memberikan motivasi serta membangun budaya kerja yang baik di sekolah. Selain itu, penelitian (Handayani dkk., 2020) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru melalui pembentukan iklim kerja yang mendukung serta adanya supervisi akademik yang efektif. Penelitian lain oleh (Afriyanli & Sabandi, 2020) menjelaskan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah mampu meningkatkan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Kesamaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja guru di lingkungan sekolah.

Implikasi dari temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu memberikan bimbingan, motivasi, dan pengawasan kepada guru. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan pendidikan, baik melalui pelatihan kepemimpinan, penguatan supervisi akademik, maupun pengembangan profesional berkelanjutan bagi kepala sekolah. Dengan kepemimpinan yang efektif, diharapkan kinerja guru dapat meningkat sehingga berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran dan hasil belajar peserta didik.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan pada jumlah responden dan wilayah tertentu sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh sekolah. Kedua, penelitian ini hanya meneliti satu variabel utama yaitu kepemimpinan kepala sekolah, sementara masih terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru seperti motivasi kerja, budaya organisasi sekolah, serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru dengan cakupan wilayah yang lebih luas serta metode penelitian yang lebih beragam.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap guru Sekolah Dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,602 yang menunjukkan hubungan kuat serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 35,7% terhadap peningkatan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan, sedangkan sebesar 64,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 89,355 + 0,414X$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan kualitas kepemimpinan kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru Sekolah Dasar di Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Semakin efektif kepala sekolah dalam menjalankan fungsi kepemimpinan sebagai inovator, motivator, komunikator, dan supervisor, maka semakin optimal pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Konsep sumber daya manusia*. Deepublish.
- Afriyanli, H. K., & Sabandi, A. (2020). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 51–58. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i1.3520>
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of transformational leadership and work motivation on teachers' performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Arifin, N., Kurniati, K., Lusono, A., Rukhmana, T., Walenta, A. S., & Rusdi, M. (2023). Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 3 Baso. *Journal on Education*, 6(1), 3868–3878.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Barnawi, & Arifin, M. (2020). *Kinerja guru profesional: Instrumen pembinaan, peningkatan, & penilaian*. Ar-Ruzz Media.
- Dwianto, B. F. (2020). *Kepemimpinan kepala sekolah: Teori dan praktik*. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Effendi, S., & Tukiran. (2012). *Metode penelitian survei*. LP3ES.
- Fitria, H. (2018). The influence of organizational culture and leadership toward teacher performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 1–6.
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana. (2020). Kinerja guru ditinjau dari pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 245–255. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Karim, A., dkk. (2021). Pengaruh pengawasan kepala sekolah dan kompetensi profesi guru terhadap kinerja guru di MI Swasta Kabupaten Pacet. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 497–512.
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maryani, Y., Widayatsih, T., & Furkan, N. (2023). Pengaruh perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di SD Negeri

- Kecamatan Plaju Palembang. *Journal on Education*, 5(3), 8680–8687.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. (2022). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku organisasi* (Edisi ke-16). Salemba Empat.
- Rusita, R., Arafat, Y., & Mulyadi, M. (2021). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap disiplin kerja guru SD Negeri 11 Pambuang Hulu. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 1–8.
- Sugiyono, S. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supardi, S. (2016). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryadi, B., & Nurfaisal. (2024). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 1(4), 222–229.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen peningkatan kinerja guru*. Prenadamedia Group.
- Uno, H. B. (2019). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo, W. (2018). *Kepemimpinan kepala sekolah: Tinjauan teoretik dan permasalahannya* (Edisi revisi). Rajawali Pers.