

Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Banyuasin I

Ahmad Gunardi¹, Muhammad Kristiawan², Pahlawan³

¹Megister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

²Megister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

³Megister Manajemen Pendidikan Universitas PGRI Palembang

E-mail: ahmadgunardi1418@gmail.com

Article History:

Received: 08 Mei 2026

Revised: 19 Juni 2026

Accepted: 25 Juni 2026

Keywords:

Gaya
Kepemimpinan, Visioner
Kepala Sekolah, Motivasi
Guru, Kinerja Guru

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk 1) untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin I; 2) untuk mengetahui dan mendiskripsikan pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin I; 3) untuk mengetahui dan mendiskripsikan gaya kepemimpinan visioner kepala dan motivasi guru terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin I. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah 82 guru sekolah dasar. Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probability sampling dengan pengambilan sampel proporsional (Proportional Random Sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Uji validitas menggunakan rumus product moment sedangkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, serta data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 55,8%; (2) ada pengaruh antara motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 69,1%; (3) ada pengaruh antara gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 72%.

PENDAHULUAN

Era golbalisasi dunia ditandai dengan perkembangan yang semakin cepat di segala bidang kegiatan, begitu juga dalam kegiatan pendidikan. Globalisasi ini sangat mempengaruhi tahapan

perkembangan pendidikan di Indonesia sehingga diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang – Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang – Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Salah satu amanat Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut kemudian diatur lebih lanjut dalam Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Visi dan Misi dalam terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah.

Sumber daya manusia unggul merupakan persaratan utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Berapapun sumber daya alam (SDM), modal sarana prasarana yang tersedia, pada akhirnya di tangan SDM yang handal sajalah target pembangunan bangsa dan negara dapat dicapai. Dalam perspektif berpikir seperti ini, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah seharusnya dapat memberi motivasi kepada para guru. Motivasi dari Kepala Sekolah ini berupa dorongan yang bersifat membangun sehingga guru menjadi lebih semangat lagi dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dari Kepala Sekolah dapat dilakukan saat guru sedang melakukan aktivitas mengajar, saat mengerjakan administrasi sekolah, saat menjalankan tugas di luar mewakili sekolah, atau saat guru sedang santai di luar jam kerja. Setiap motivasi dari Kepala Sekolah terhadap Guru – Gurunya akan menumbuhkan semangat bagi guru – guru tersebut. Menurut (Sardirman, 2014) motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang ditandai dengan munculnya *Feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan serangkaian usaha guna memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan yang dikehendakinya. Sebagai suatu dorongan, motivasi akan memberikan suatu rangsangan yang baik kepada seseorang untuk memenuhi kebutuhannya sehingga tujuan yang telah di cita- citakan dapat tercapai. Salah satu wujud motivasi adalah keinginan untuk berprestasi.

Guru sebagai komponen yang penting dalam proses pembelajaran harus memiliki empat kompetensi yang sesuai dengan peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 mengenai kualifikasi dan kompetensi. Empat kompetensi yang harus dimiliki guru tersebut adalah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

LANDASAN TEORI

Kinerja adalah sebuah kata dalam Bahasa Indonesia dari kata dasar " kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sedangkan guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing,

mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini (PAUD), jalur pendidikan formal dan pendidikan menengah. Jadi bisa dijelaskan bahwa kinerja guru merupakan prestasi yang ingin dicapai oleh seseorang pendidik profesional dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya selama periode tertentu sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut.

Menurut (Wibowo, 2017) Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. (Riani, 2013) kinerja adalah job performance I kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas.

Menurut (Sobirin, 2018) kinerja guru merupakan prestasi atau hasil kerja yang dicapai seorang guru, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, kuantitatif maupun kualitatif, yang sesuai dengan petunjuk, fungsi, dan tugasnya di dasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Sedangkan menurut (Dharma, 2015) menetapkan cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan, banyak cara pengukuran yang dapat digunakan dengan cara pengukuran kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu, Sementara menurut (Bamawi & Arifin, 2014) kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Menurut (Wahyudi, 2015) definisi kepemimpinan terus mengalami perubahan sesuai dengan peran yang di jalankan, kemampuan untuk memperdayakan empowering bawahan / anggota sehingga timbul inisiatif untuk berkreasi dalam bekerja dan hasilnya lebih bermakna bagi organisasi dengan sekali – kali pemimpin mengarahkan, mengerakkan dan mempengaruhi anggota.

Kepemimpinan merupakan sifat pimpinan, artinya unsur – unsur yang terdapat pada seseorang pimpinan dalam menjalankan tugas dan kewajibanya, serta merelaisasikan visi dan misinya dalam memimpin bawahan, masarakt dalam suatu lingkungan sosial, organisasi atau negara (Basri, 2014).

(Wahjosumidjo, 2013) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan istilah sifat – sifat perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola – pola interaksi, hubungan kerjasama antara peran, kedudukan dari suatu jabatan administratif dan persepsi dari lain – lain tentang legitimasi pengaruh. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk menciptakan perubahan yang paling efektif dalam perilaku kelompok bagi yang lain dia adalah proses mempengaruhi kegiatan – kegiatan kelompok kearah penetapan tujuan dan pencapaian tujuan (Rohiat, 2018).

(Sardiman, 2014) menjelaskan motivasi merupakan faktor psikis yang bersifat non intelektual. Motivasi belajar merupakan daya penggerak psikis dari dalam diri seseorang untuk dapat melakukan kegiatan belajar dan menambah ketrampilan, pengalaman. (Suprijono, 2015) menjelaskan motivasi belajar adalah proses yang memberi semangat belajar, arah, dan kegigihan perilaku. Artinya, perilaku yang termotivasi adalah perilaku yang penuh energi, terarah dan bertahan lama.

(Muna, 2012) menggolongkan motif menjadi tiga bagian yaitu motif berprestasi. motif berafiliasi, dan motif berkuasa, ketiganya disebut motif social. Menurut motif berprestasi merupakan pendorong bagi individu untuk bertindak atau berkompetisi dengan standar paling baik. Menurut (Schunk et al., 2012) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu proses diinisiasikannya dan dipertahankannya aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif yaitu dengan cara mencari informasi tentang gejala yang ada, didefinisikan dengan jelas tujuan yang akan dicapai, merencanakan cara pendekatannya, mengumpulkan data sebagai bahan untuk membuat laporan (Sugiyono, 2019b). Menurut (Arikunto, 2010a) mengatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang menggunakan observasi, wawancara atau angket mengenai keadaan sekarang ini, mengenai subjek yang sedang kita teliti. Melalui angket dan sebagainya kita mengumpulkan data untuk menguji hipotesis atau menjawab suatu pertanyaan. Untuk penelitian kuantitatif deskriptif apabila datanya terkumpul, maka lalu diklasifikasikan menjadi dua kelompok data, yaitu data kuantitatif yang berbentuk angka-angka dan data kuantitatif yang dinyatakan dalam kata-kata atau simbol (Arikunto, 2010a).

Tabel Sampel penelitian

No	Nama Sekolah	Jumlah Guru
2	SD Negeri 6 Banyuasin I	15
	SD Negeri 10 Banyuasin I	27
4	SD Negeri 15 Banyuasin I	9
	SD Negeri 20 Banyuasin I	20
5	SD Negeri 27 Banyuasin I	11
Jumlah Populasi		82

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan hasil analisis data angket yang diperoleh dari jawaban guru yang memilih masing-masing pernyataan: Sangat Setuju (SS), 2) Setuju (S), 3) Cukup Setuju (CS), 4) Tidak Setuju (TS), 5) Sangat Tidak Setuju (STS) pada masing-masing variabel angket yang diberikan kepada guru-guru sampel dalam penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 82 orang guru, dianalisis dengan menggunakan aplikasi Software SPSS For Windows Versi 26 peneliti uraikan sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov smirnov Test (Z). Kriteria pengujian ini adalah jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi berdistribusi normal. Taraf signifikansi uji adalah $= 0,05$. Hal ini bermakna H_0 diterima jika data berdistribusi normal dengan indikasi jika Asymptotic Significance lebih besar dari taraf nyata $\alpha = 0.05$. tetapi sebaliknya H_0 ditolak jika distribusi data tidak normal. Uji normalitas data angket pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru sekolah dasar se-Kecamatan Banyuasin I, seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	82

Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	3.44694232
Most Extreme	Absolute	.084
Differences	Positive	.059
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil signifikan untuk uji normalitas variabel gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru $0,200 > 0,05$, yang dapat digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada tabel di atas.

2. Uji Multikolinieritas

Dwi (Kesumawati & Aridanu, 2024, p. 91) mengatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk membuktikan apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak ditemukan korelasi antara variabel bebas tersebut. Apabila interpretasi ini dilanggar dengan terjadinya hubungan antar variabel bebas, maka timbullah gejala yang disebut problem multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya problem multikolinieritas di dalam model regresi dilakukan dengan cara sebagai berikut. Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF $< 10,00$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Apabila nilai tolerance $\leq 0,10$ dan nilai VIF $> 10,00$, maka artinya terjadi multikolinieritas. Uji multikolinieritas data angket pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru sekolah dasar Kecamatan Banyuasin I, seperti dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
	Tolerance VIF	
Model		
1(Constant)		
Gaya Kepemimpinan Visioner	.411	2.436
Motivasi Guru	.411	2.436

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

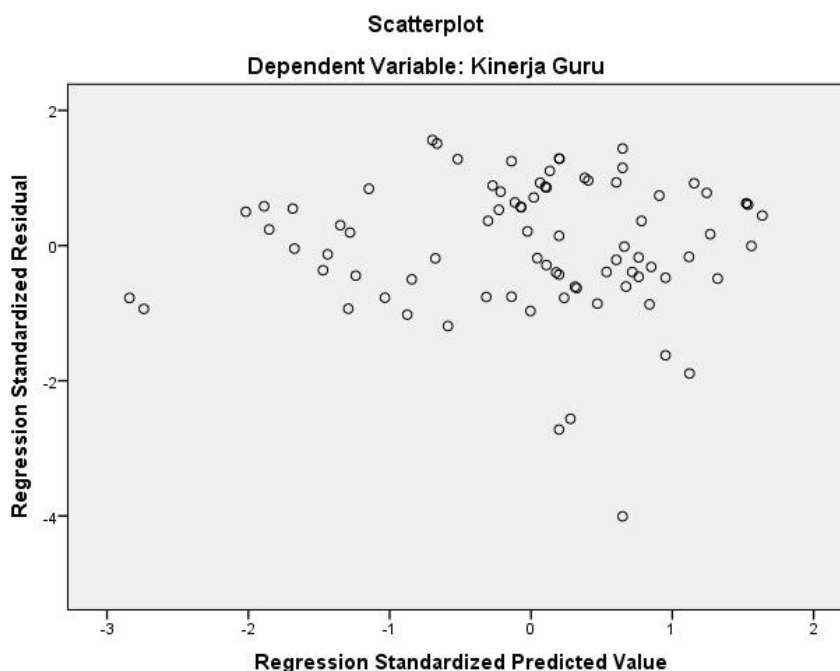
(Sumber: Peneliti, 2025)

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa nilai tolerance yaitu $0,411 > 0,1$, dan nilai VIF yaitu $2,436 < 10$, hal ini menunjukkan bahwa variabel independent gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru tidak menunjukkan multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidaksamaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan

lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatter plot. Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar Grafik Scatter Plot

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa pada data ini tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan di mana model regresi terjadi korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Model regresi yang baik adalah yang tidak adanya masalah autokorelasi (Priyatno, 2022, p. 12). Uji autokorelasi merupakan pengujian dalam regresi yaitu nilai dari variabel dependent tidak berpengaruh terhadap nilai variabel itu sendiri. Untuk mendeteksi gejala autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan jika DW berkisar antara -2 sampai +2 menunjukkan bahwa tidak terjadi autokorelasi (Kesumawati & Aridanu, 2024, p. 95).

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.848 ^a	.720	.713	3.490	1.796

a. Predictors: (Constant), Motivasi Guru, Gaya Kepemimpinan Visioner

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel diatas diperoleh bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,796, hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut berada di antara -2 sampai +2 maka tidak terjadi autokorelasi.

5. Uji Linieritas

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian ini, dilakukan uji linearitas. Uji linearitas dilakukan pada masing-masing variabel bebas dan terikat dengan kriteria bahwa harga F_{hitung} yang tercantum pada lajur *deviation from linearity* $> F_{tabel}$, apabila hasil uji linieritas seperti kriteria (Prayitno, 2010). Uji linearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.28 Uji Linieritas Variabel Gaya Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Gaya Kepemimpinan Visioner	Between Groups	(Combined)	2383.011	22	108.319	6.071	.000
		Linearity	1917.786	1	1917.786	107.484	.000
		Deviation from Linearity	465.225	21	22.154	1.242	.253
	Within Groups		1052.708	59	17.843		
	Total		3435.720	81			

Berdasarkan uraian pada tabel uji linearitas gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin I di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu nilai pada lajur *deviation from linearity* sebesar $0,253 > 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin I, dan dapat dikatakan memiliki linear.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di se-Kecamatan Banyuasin I, apakah terdapat pengaruh motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar di se-Kecamatan Banyuasin I, apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin I.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno dan Wibowo (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, dimana kepala sekolah yang memiliki visi jelas, mampu mengkomunikasikan tujuan sekolah, serta memberikan arah strategis terbukti dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Selain itu, penelitian oleh Rahmawati (2023) juga menunjukkan bahwa kepemimpinan visioner memberikan kontribusi positif terhadap efektivitas kerja guru sebesar 52,4%, yang menunjukkan bahwa semakin kuat gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah, maka semakin tinggi tingkat kinerja guru. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah merupakan faktor penting yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, karena kepala sekolah yang visioner mampu menciptakan arah yang jelas, membangun komitmen bersama, dan mendorong guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uno (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena motivasi yang tinggi mendorong guru untuk melaksanakan tugas secara optimal,

meningkatkan tanggung jawab, serta berupaya mencapai tujuan pembelajaran secara efektif. Selain itu, penelitian oleh Susanto (2022) juga menemukan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, dimana guru yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan tingkat disiplin, kreativitas, dan komitmen yang lebih baik dalam proses pembelajaran. Temuan ini memperkuat hasil penelitian bahwa motivasi guru memberikan kontribusi sebesar 69,1% terhadap kinerja guru, yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja guru, karena guru yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Solahudin & Ahdiat, 2018) Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dengan perolehan Sig. $0,000 < 0,05$ dan $F_h = 63,528$. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kota Tangerang Selatan. Persamaan penelitian ini tertetak di variabel penelitian, pada penelitian ini variabel yang fokuskan yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan penelitian oleh Zamroni, Nurkholis, dan Yuliejantingsih (2020:166). Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa: (1) pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 15,7%, (2) pengaruh motivasi kerja (X2) dengan kinerja guru (Y) signifikan karena hasil analisis statistik menunjukkan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu F hitung tabel $(0,5598) = 2,30$ dengan Signifikan Persamaan penelitian ini tertetak di variabel penelitian, pada penelitian ini variabel yang fokuskan yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja guru.

Kemudian penelitian (Sulisna et al., 2024). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. 2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru yaitu sebesar 99,3%. dan 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 96,8%. Persamaan penelitian ini terletak di variabel penelitian, pada penelitian ini variabel yang fokuskan yaitu variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian simpulan dalam penelitian ini, di deskripsikan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Banyuasin 1. Secara spesifik, gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah memberikan kontribusi sebesar 55,8% terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu menyampaikan visi yang jelas, mendorong inovasi, serta menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah dasar.
2. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa motivasi guru memiliki pengaruh yang bahkan lebih besar terhadap kinerja guru. Faktor ini memberikan kontribusi sebesar 69,1% terhadap kinerja guru, menunjukkan betapa pentingnya suatu motivasi dalam meningkatkan kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja, karena guru yang termotivasi cenderung lebih

bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan pembelajaran.

3. Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dan motivasi guru dianalisis secara bersama-sama, ditemukan bahwa keduanya memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja guru, dengan kontribusi mencapai 72%. Kombinasi antara kepala sekolah yang memiliki gaya kepemimpinan visioner yang baik dan disertai dengan motivasi guru, akan meningkatkan kinerja guru sehingga akademis siswa juga dapat berkembang dengan lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Aedij, N. (2016). *Pengawasan Pendidikan: Tinjauan Teori dan Prakti*. Rajawali Pers.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Ar-Rusz Media.
- Arikunto, S. (2010a). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010b). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Rineka Cipta.
- Bamawi, & Arifin. (2014). *Kineäa Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Ar-Rusz Media.
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Pustaka Setia.
- Bungin, B. (2008). *Analisa Data Penelitian Kualitatif*. Prenada Media Group.
- Damin, S. (2010). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. PT. Renika Cipta.
- Damin, Sudarwan, & Suparno. (2019). *Manajemen dan Kepemimpinan Transfomasional Kekepalasekolahan*. Rineka Cipta.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2)*. Guepedia.
- Dharma. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hamalik, O. (2014). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Bumi Aksara.
- Hamzah B Uno. (2012). *Model Pembelajaran: Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang kreatif dan efektif*. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Hemino, A. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah Di Daerah 3T dan Perbatasan di Indonesia*. Alfabeta.
- Kesumawati, N. (2018). *Pengantar Statistika Penelitian*. Raja Grafindo Persada.
- Kesumawati, N., & Aridanu, I. (2024). *Statistik Parametrik Penelitian Pendidikan*. Noer Fikri.
- Kompri. (2015). *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*. Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R., & Jackson. (2011). *Human Resource Management*.
- Mawaddah, Harapan, E., & Kesumawati, N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru. *JMKSP*, 6(1).
- Mulyasa, E. (2016). *Menejemen Berbasis Sekolah*. Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2022). *Manajemen berbasis sekolah: Konsep, strategi, dan implementasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muna, R. A. (2012). *Hubungan Antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas 14 VII SMP*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nugraha, B. (2022). *Pengembangan Uji Statistik*. Pradina Pustaka.
- Ovan, & Saputra, A. (2020). *CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Payong, R. M. (2011). *Sedifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya)*. Indeks.

-
- Permadi, D., & Daeng, A. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite sekolah*. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Prayitno, D. (2010). *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia : Deepublish Melalui Motivasi, DisPlin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*.
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews*. CV Andi Offset.
- Rachmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Gafa Media.
- Ramadhani, R., & Bina, N. S. (2021). *Statistika Penelitian Pendidikan: Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS*. Prenada Media.
- Riani, A. L. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu.
- Rifkhan. (2020). *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*. CV. Adanu Abimata.
- Rohiat. (2018). *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Refika Aditama.
- Rukmana, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya, 2(1), 81–98.
<https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Sagala, S. (2009). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Rineka Cipta.
- Sanjaya, W. (2013). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Kencana.
- Sardirman. (2014). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers.
- Schunk, D., Pintrich, P., & Meece, J. (2012). *Hubungan Antara Efikasi Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Prestasi Belajar Pada Siswa Kelas 14 VII SMP*. Tesis. Indeks.
- Seriyanti, N., Ahmad, S., & Destiniar. (2021). *Hubungan Antara Managerial Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan, 6(1), 2021.
- Shulhan, Mawardi, & Soim. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Teras.
- Sobirin. (2018). *Kepala Sekolah, Guru dan Pembelajaran*. Nuansa Cedeikia.
- Solahudin, & Ahdiat, M. (2018). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan IPS, 1(Desember), 228–238.
<https://journal.lppmunindra.ac.id/index.php/herodotus/article/view/5311/3064>
- Sugiyono. (2019a). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sulisna, S., Wardiah, D., & Suherman, S. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah*. Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan, 6(5), 5906–5917. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i5.7603>
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. PT Raja Grafindo.
- Supardi. (2016). *Kinerja Guru* (Grafindo (ed.)).
- Suprihatiningrum, J. (2014). *Guru Profesional Pe±man Klnerja, Kualiiikasi & Kornpetensi Guru*. Ar-Rusz Media.
- Suprijono. (2015). *Cooperative Leaming*. Pustaka Pelajar.
- Susanto, A. (2016). *Konsep Strategi dan Implementasi Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Kencana.
- Syafaruddin, A. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Thoha, M. (2010). *Kepemfrnpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.

- Veithzal, R., & Mulyadi, D. S. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi. (2015). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran (Leaming Organization)*. Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Winami, W. E. (2018). *Teori dan Praktik Penelitian Kuantitatif Kualitatif (Penelitian Tindakan Kelas (PTK), Research and Development (R & D)*.
- Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Kencana.
- Zamroni, M., Nurkolis, & Yuliejantiningih, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Se-Kecamatan Kersana Kabupaten Brebes. 2(1), 2584–2600.