



**PENGARUH KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL, PRESTASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR**

**Agnes Kumbaraningtyas<sup>1</sup>, Titik Haryati<sup>2</sup>, Widya Kusumaningsih<sup>3</sup>**

Universitas PGRI Semarang<sup>1,2,3</sup>

e-mail: [kumbaraningtyas@gmail.com](mailto:kumbaraningtyas@gmail.com)<sup>1</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Temanggung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 148 guru yang dipilih menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda setelah melalui uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai t sebesar 5,353 dan kontribusi efektif 16,4%. Prestasi kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru dengan nilai t sebesar 8,076 dan kontribusi efektif 30,9%. Kompensasi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan nilai t sebesar 14,711 dan kontribusi efektif 59,7%. Secara simultan, ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 66,7% terhadap motivasi kerja guru, sementara 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan instruksional yang efektif, prestasi kerja yang tinggi, serta pemberian kompensasi yang adil dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Oleh karena itu, rekomendasi diberikan kepada pemangku kebijakan pendidikan untuk memperhatikan ketiga faktor tersebut guna meningkatkan kinerja guru.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan Instruksional, Prestasi Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja Guru*

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze the influence of instructional leadership, work performance, and compensation on the work motivation of public elementary school teachers in Temanggung District. This study used a quantitative approach with a survey method. The research sample consisted of 148 teachers selected using proportional random sampling techniques. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression after going through the classical assumption test. The results of the study showed that instructional leadership had a positive and significant influence on teacher work motivation with a t value of 5.353 and an effective contribution of 16.4%. Work performance also had a positive effect on teacher work motivation with a t value of 8.076 and an effective contribution of 30.9%. Compensation was the most dominant factor in increasing teacher work motivation with a t value of 14.711 and an effective contribution of 59.7%. Simultaneously, the three variables contributed 66.7% to teacher work motivation, while 33.3% was influenced by other factors. This study emphasizes the importance of effective instructional leadership, high work performance, and fair compensation in increasing teacher work motivation. Therefore, recommendations are given to education policy makers to pay attention to these three factors in order to improve teacher performance.

**Keywords:** *Instructional Leadership, Work Performance, Compensation Teacher Work Motivation*

**PENDAHULUAN**

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang menentukan kualitas dan kinerja mereka dalam menjalankan tugasnya. Motivasi ini dapat berasal dari dalam maupun luar diri



seseorang, yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Sudrajat (2017), motivasi kerja adalah dorongan atau keinginan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau upaya guna memenuhi kebutuhan individu ataupun organisasinya. Sementara itu, Mangkunegara dalam Ainnisya (2018) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Robbins (2019) menambahkan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja guru dapat diartikan sebagai proses yang mendorong dan mengarahkan tenaga pendidik dalam bekerja guna mencapai hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini, motivasi kerja guru dikategorikan ke dalam dua dimensi utama, yaitu dorongan internal dan dorongan eksternal. Uno (2017) menjelaskan bahwa dorongan internal meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, target kerja yang jelas, memiliki tujuan yang menantang, adanya umpan balik atas pekerjaan, serta rasa senang dalam bekerja. Selain itu, dorongan internal juga mencakup usaha untuk unggul dalam prestasi dan prioritas terhadap pencapaian kerja. McClelland dalam Mangkunegara (2015) menambahkan bahwa motivasi internal terdiri dari kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Kebutuhan akan prestasi ditandai dengan antusiasme dan kreativitas, sedangkan kebutuhan afiliasi mencakup rasa dihormati serta diterima di lingkungan kerja. Sementara itu, kebutuhan akan kekuasaan berhubungan dengan kedudukan dan pengaruh dalam organisasi.

Di sisi lain, dorongan eksternal lebih berkaitan dengan faktor-faktor di luar individu yang memengaruhi semangat kerja. Menurut Robbins (2019), motivasi kerja dapat dilihat melalui tiga dimensi, yaitu intensitas usaha, arahan, dan ketekunan dalam mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2017) menambahkan bahwa dorongan eksternal dapat berupa kebutuhan akan pengakuan, kebanggaan terhadap pekerjaan, peluang untuk berkembang, serta kompensasi finansial yang sesuai. Sardiman dalam Supian (2022) juga menyebutkan bahwa motivasi kerja guru dapat dipengaruhi oleh faktor seperti ketekunan dalam tugas, keuletan menghadapi kesulitan, serta minat dalam mencari solusi dari berbagai permasalahan. Dengan demikian, motivasi eksternal mencakup faktor-faktor seperti penghasilan yang cukup, apresiasi dari atasan, pengakuan dari rekan kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, motivasi kerja guru dapat disimpulkan sebagai dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu, yang menentukan tingkat usaha, arah, dan ketekunan dalam bekerja. Dimensi dan indikator motivasi ini sangat penting untuk dianalisis guna memahami bagaimana seorang guru dapat tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Faktor internal dan eksternal berperan dalam membentuk sikap kerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada efektivitas pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Kepemimpinan instruksional merupakan pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah, di mana kepala sekolah memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang produktif dan memberdayakan guru secara profesional. Menurut Bush dalam Hidayat (2021), kepemimpinan instruksional berkaitan erat dengan pengajaran dan pembelajaran, serta bagaimana guru berinteraksi dengan siswa dalam proses pembelajaran. Aslam (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan instruksional adalah perilaku kepala sekolah dalam memengaruhi dan mengajak guru untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga siswa dapat belajar secara optimal. Southworth dalam Ramadhani (2023) menambahkan bahwa kepemimpinan ini mencerminkan perhatian yang kuat terhadap praktik pembelajaran serta pengembangan profesionalisme guru sesuai dengan perkembangan siswa. Sementara itu, Whitehead dalam Widiastara (2022) menyoroti bahwa kepala sekolah harus mampu membimbing guru agar dapat menciptakan pengalaman



belajar yang produktif. Eggen dalam Fatonah (2022) juga menyatakan bahwa tindakan kepala sekolah dalam kepemimpinan instruksional bertujuan untuk meningkatkan kinerja guru, yang pada akhirnya akan menciptakan kondisi pembelajaran yang lebih efektif bagi siswa. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, kepemimpinan instruksional dapat disimpulkan sebagai gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menitikberatkan pada pengembangan kualitas pembelajaran siswa melalui pemberdayaan guru secara profesional dan sistematis.

Dimensi dan indikator kepemimpinan instruksional mencakup berbagai aspek yang dijelaskan dalam literatur dan regulasi. Berdasarkan Permendikbudristek Nomor 40 Tahun 2021, indikator kepemimpinan pembelajaran meliputi perumusan dan komunikasi tujuan sekolah, supervisi serta evaluasi pembelajaran, koordinasi kurikulum, pemantauan kemajuan peserta didik, pengendalian alokasi waktu pembelajaran, serta pemberian insentif bagi guru dan siswa. Buku Saku Rapor Pendidikan (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional berperan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memperkuat visi-misi sekolah, mengelola kurikulum berbasis hasil belajar siswa, serta mendukung pengembangan profesionalisme guru melalui refleksi dan umpan balik. Abdurrahman (2017) mengidentifikasi tujuh dimensi utama kepemimpinan instruksional, yaitu penyediaan sumber daya pembelajaran, kehadiran kepala sekolah dalam kegiatan akademik, pengembangan profesionalisme guru, pemaksimalan waktu pembelajaran, pemantauan kemajuan siswa, pemberian umpan balik terhadap proses pembelajaran, serta implementasi kurikulum yang efektif. Weber dalam Ridaningtyas (2021) menekankan lima aspek penting, yakni perumusan misi sekolah, pengelolaan kurikulum, penciptaan iklim belajar yang positif, observasi dan perbaikan metode pembelajaran, serta evaluasi program pembelajaran. Sementara itu, Mulyasa (2020) menambahkan bahwa kepemimpinan instruksional melibatkan pengembangan visi dan misi yang selaras dengan tujuan sekolah, pemberian dukungan bagi guru melalui pelatihan dan umpan balik berkelanjutan, penggunaan data untuk pengambilan keputusan, serta penciptaan budaya sekolah yang positif dan inovatif.

Berdasarkan berbagai konsep yang telah dikemukakan, penelitian ini mengadopsi empat dimensi utama dalam kepemimpinan instruksional. Pertama, dimensi pengembangan visi, misi, dan tujuan sekolah, yang mencakup penyusunan visi-misi yang berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran, komunikasi efektif kepada seluruh warga sekolah, serta keterlibatan guru dalam pengembangannya. Kedua, dimensi pengelolaan kurikulum dan pembelajaran, yang melibatkan koordinasi implementasi kurikulum, supervisi dan evaluasi pembelajaran, serta pemantauan kemajuan akademik siswa. Ketiga, dimensi pengembangan profesionalisme guru yang berkelanjutan, yang meliputi fasilitasi program pengembangan profesional, dukungan terhadap refleksi guru dalam praktik pembelajaran, serta penciptaan budaya kolaboratif di antara tenaga pendidik. Keempat, dimensi penciptaan iklim sekolah yang positif, yang mencakup pembangunan lingkungan belajar yang aman dan inklusif, peningkatan hubungan kerja yang harmonis antarwarga sekolah, serta penciptaan atmosfer belajar yang mendukung inovasi dan kreativitas. Dengan menerapkan keempat dimensi ini, kepemimpinan instruksional diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pendidikan serta kualitas pembelajaran siswa di sekolah

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Badriyah, 2018). Menurut Sutrisno dalam Bernardin (2016), prestasi kerja adalah tingkat kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi ketentuan pekerjaan. Mangkunegara (2019) menambahkan bahwa prestasi kerja mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Mulyadi (2016) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas mereka berdasarkan kualitas dan



kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hasibuan (2019) juga menegaskan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. Dengan demikian, prestasi kerja guru dapat diartikan sebagai upaya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban secara optimal untuk mencapai hasil yang memuaskan bagi sekolah.

Menurut Kasmir (2019), prestasi kerja guru dapat diukur melalui empat dimensi utama. Pertama, dimensi kualitas, yang menilai kemampuan guru dalam menyampaikan materi, penggunaan metode pembelajaran yang tepat, dan penilaian hasil belajar siswa secara akurat. Kedua, dimensi kuantitas, yang mengukur produktivitas guru dalam mencapai target pembelajaran dan keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Ketiga, dimensi waktu, yang menilai kedisiplinan dan manajemen waktu guru dalam kehadiran dan penyelesaian tugas. Keempat, dimensi perilaku, yang menilai sikap profesional guru dalam mematuhi peraturan sekolah, bekerja sama dengan rekan guru dan orang tua siswa, serta berinisiatif dalam mengembangkan proses pembelajaran.

Flippo (2019) menambahkan bahwa prestasi kerja juga dapat diukur melalui mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan dalam kehadiran, serta sikap dalam bekerja. Hasibuan (2015) menyoroti kecekan mental, sikap kerja, serta disiplin waktu sebagai indikator penting dalam menilai prestasi kerja. Sementara itu, Sutrisno (2019) mengusulkan enam aspek penilaian, yakni hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekan mental, sikap kerja, serta disiplin waktu dan absensi.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dikemukakan, penelitian ini mengadopsi empat dimensi utama dalam menilai prestasi kerja guru. Pertama, dimensi kualitas kerja, yang menilai efektivitas penyampaian materi dan metode pembelajaran. Kedua, dimensi kuantitas kerja, yang menilai produktivitas guru dalam mencapai target pembelajaran dan kontribusi dalam kegiatan sekolah. Ketiga, dimensi efisiensi waktu kerja, yang mengukur kedisiplinan dan manajemen waktu dalam penyelesaian tugas. Keempat, dimensi perilaku kerja, yang menilai kepatuhan terhadap peraturan, kolaborasi dengan rekan kerja dan orang tua, serta inisiatif dalam mengembangkan diri secara profesional

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi dan jasa yang telah mereka berikan dalam organisasi. Rivai (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk uang atau manfaat lainnya, termasuk gaji, bonus, insentif, dan tunjangan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan uang makan. Yustini (2021) menambahkan bahwa kompensasi tidak hanya sebagai balas jasa, tetapi juga berperan sebagai motivasi bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hartatik (2014) membagi kompensasi menjadi finansial dan non-finansial, yang mencakup penghargaan dalam bentuk uang maupun bentuk lain seperti penghormatan dan fasilitas kerja. Murjanah (2019) menegaskan bahwa kompensasi adalah imbalan baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya. Sementara itu, Sunyoto dalam Luis (2019) menyatakan bahwa kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung, manfaat pegawai, serta insentif yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi mencakup segala bentuk imbalan yang diberikan lembaga pendidikan sebagai penghargaan atas kontribusi guru dalam proses pendidikan.

Kompensasi memiliki berbagai dimensi dan indikator yang menentukan efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016), kompensasi terbagi menjadi dua dimensi utama, yaitu kompensasi keuangan dan kompensasi non-keuangan. Kompensasi keuangan mencakup upah, gaji, bonus, komisi, dan insentif yang diberikan berdasarkan kinerja pegawai. Sementara kompensasi non-keuangan meliputi tunjangan kesehatan, tunjangan



keluarga, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan komunikasi, tunjangan pendidikan, tunjangan hari tua, dan tunjangan hari raya. Rivai (2016) juga mengkategorikan kompensasi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji pokok, insentif, dan tunjangan tetap, sedangkan kompensasi tidak langsung mencakup program perlindungan, bayaran di luar jam kerja, serta fasilitas kerja seperti kendaraan dan ruang kantor.

Menurut Rostikawati (2024), kompensasi terbagi menjadi kompensasi finansial dan non-finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung berupa gaji, bonus, dan komisi, serta kompensasi finansial tidak langsung yang mencakup asuransi kesehatan, program pensiun, cuti berbayar, dan fasilitas kantor. Sementara kompensasi non-finansial mencakup faktor pekerjaan seperti tantangan kerja, tanggung jawab, dan pengakuan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Singodimedjo (2016:) mengidentifikasi empat indikator utama kompensasi, yaitu gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja. Farida et al (2024) menambahkan bahwa kompensasi terdiri dari gaji pokok, tunjangan, insentif dan bonus, serta program kesejahteraan yang mencakup jaminan kesehatan dan program pensiun.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dalam penelitian ini kompensasi dibagi menjadi dua dimensi utama. Pertama, dimensi kompensasi langsung yang mencakup gaji pokok berdasarkan golongan dan masa kerja, tunjangan tetap, tunjangan kinerja, insentif prestasi, serta tunjangan sertifikasi. Kedua, dimensi kompensasi tidak langsung yang mencakup program pengembangan diri, lingkungan kerja yang mendukung, pengakuan dan penghargaan, fasilitas kerja yang memadai, serta keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dengan memahami kedua dimensi ini, institusi pendidikan dapat merancang sistem kompensasi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* untuk menguji hubungan kausal antara kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru SD Negeri di Kecamatan Temanggung, tanpa melakukan manipulasi variabel independen. Populasi penelitian mencakup seluruh 148 guru SD Negeri di wilayah tersebut, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling sensus, sehingga hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang tinggi untuk populasi target. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan di Kecamatan Temanggung, yang dipilih karena variasinya dalam variabel yang diteliti.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen kuesioner tertutup berskala Likert yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya untuk mengukur keempat variabel penelitian (kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, kompensasi, dan motivasi kerja). Analisis data meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data dan responden, serta analisis inferensial untuk menguji hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi sederhana (uji t) untuk mengetahui pengaruh parsial setiap variabel independen, dan analisis regresi ganda (uji F) untuk mengetahui pengaruh simultan ketiga variabel independen terhadap motivasi kerja guru.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Penelitian ini melibatkan 148 guru sekolah dasar negeri di Kecamatan Temanggung sebagai responden. Data yang dikumpulkan mencakup variabel motivasi kerja guru (Y), kepemimpinan instruksional (X1), prestasi kerja (X2), dan kompensasi (X3). Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja guru memiliki rata-rata skor 173,58 dengan kategori cukup baik. Kepemimpinan instruksional memiliki rata-rata skor 143,03 dengan kategori cukup baik. Prestasi kerja memperoleh rata-rata skor 139,22 dan dikategorikan cukup



baik. Sementara itu, kompensasi memperoleh rata-rata skor 114,50 yang masuk dalam kategori kurang baik.

Hasil uji dimensional variable motivasi kerja guru, terdiri dari dua dimensi utama: dorongan internal dan dorongan eksternal dengan nilai extraction masing-masing 0,622. Dimensi dengan skor tertinggi adalah "Menetapkan target kerja yang jelas dan menantang" (0,857), sedangkan skor terendah pada "Mencari umpan balik untuk pengembangan diri" (0,534). Hasil uji dimensional kepemimpinan instruksional terdiri dari empat dimensi: pengembangan visi dan misi sekolah (0,668), pengelolaan kurikulum dan pembelajaran siswa (0,624), pengembangan profesional guru yang berkelanjutan (0,611), serta penciptaan iklim sekolah yang kondusif (0,699). Dimensi dengan skor tertinggi adalah penciptaan iklim sekolah yang kondusif (0,699), sedangkan terendah adalah pengembangan profesional guru yang berkelanjutan (0,611). Hasil uji dimensional prestasi kerja, terdiri dari empat dimensi: kualitas kerja (0,845), kuantitas kerja (0,744), efisiensi waktu kerja (0,777), dan perilaku kerja (0,838). Dimensi dengan skor tertinggi adalah kualitas kerja (0,845), sedangkan skor terendah adalah kuantitas kerja (0,744). Hasil uji dimensional kompensasi terdiri dari tiga dimensi: kompensasi finansial (0,728), kompensasi non-finansial (0,685), dan kepuasan kompensasi (0,702). Dimensi dengan skor tertinggi adalah kompensasi finansial (0,728), sedangkan skor terendah adalah kompensasi non-finansial (0,685).

Sebelum melakukan analisis regresi, penelitian ini terlebih dahulu melakukan serangkaian uji asumsi klasik guna memastikan model regresi yang digunakan memenuhi kriteria yang baik. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji linearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas kritis 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat untuk analisis regresi.

Selanjutnya, uji multikolinearitas dilakukan dengan menelaah nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yang mengindikasikan tidak adanya masalah multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model ini tidak mengalami gangguan korelasi yang tinggi antar variabel bebas, sehingga dapat digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Uji linearitas dilakukan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dengan metode deviation from linearity menggunakan uji F linier. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Fhitung lebih kecil dari Ftabel serta nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi dengan motivasi kerja guru bersifat linier, sehingga memenuhi syarat untuk analisis korelasi maupun regresi linier.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode Spearman Rho dilakukan untuk menguji apakah model regresi mengalami gangguan ketidaksamaan varians residual. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, dengan rincian 0,493 untuk kepemimpinan instruksional, 0,812 untuk prestasi kerja, dan 0,671 untuk kompensasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi kesamaan varians residual dan layak digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 94,416 +$



0,554X1, dengan nilai t sebesar 5,353 dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,353 > 1,976$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa prestasi kerja juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $\hat{Y} = 77,143 + 0,693X_2$ , dengan nilai t sebesar 8,076 dan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,076 > 1,976$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 39,677 + 1,169X_3$ . Nilai t sebesar 14,711 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $14,711 > 1,976$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 0,972 + 0,148X_1 + 0,296X_2 + 0,962X_3$ . Nilai  $F_{hitung}$  sebesar 96,275 dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ) menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $96,275 > 2,60$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi memberikan pengaruh simultan sebesar 66,7% terhadap motivasi kerja guru, sementara 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Analisis sumbangan efektif menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional menyumbang 16,4% terhadap motivasi kerja guru, prestasi kerja menyumbang 30,9%, dan kompensasi memberikan sumbangan terbesar yaitu 59,7% terhadap motivasi kerja guru.

## **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai t sebesar 5,353 dan signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan instruksional kepala sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hapsah, Suharta, dan Suwandewi (2023) yang menunjukkan bahwa kepala sekolah yang terlibat aktif dalam pengelolaan kurikulum dan pengembangan profesional guru berkontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Wijayanti (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional memiliki dampak signifikan terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar negeri di Kabupaten Sleman. Selain itu, penelitian oleh Gunawan & Rahayu (2021) mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan instruksional yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan semangat kerja guru di sekolah.

Prestasi kerja guru juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai t sebesar 8,076 dan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi prestasi kerja guru, semakin tinggi pula motivasi mereka dalam menjalankan tugas. Penelitian oleh Widiastuti dan Mujannah (2023) mendukung hasil ini, di mana prestasi kerja yang tinggi berkorelasi dengan peningkatan motivasi guru dalam lingkungan sekolah dasar. Penelitian lain oleh Setiawan & Lestari (2022) juga menegaskan bahwa prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan memberikan rasa pencapaian dan kepuasan dalam menjalankan tugas. Sementara itu, studi oleh Kurniawan & Fitriani (2021) menemukan bahwa faktor prestasi kerja, terutama dalam aspek kualitas pengajaran, berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi kerja guru.



Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan nilai  $t$  sebesar 14,711 dan signifikansi 0,000. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi kerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian Qomariyah (2023) yang menemukan bahwa kompensasi yang baik, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan. Selain itu, penelitian oleh Ramadhani & Suryani (2022) juga mengonfirmasi bahwa kompensasi yang adil dan layak memiliki hubungan erat dengan kepuasan dan motivasi kerja guru. Studi lain oleh Santoso & Hidayat (2021) menemukan bahwa keseimbangan antara kompensasi finansial dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi guru di sekolah dasar.

Secara simultan, kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru dengan nilai  $F$  sebesar 96,275 dan signifikansi 0,000. Kontribusi terbesar terhadap motivasi kerja guru berasal dari variabel kompensasi sebesar 49,16%, diikuti oleh prestasi kerja sebesar 13,23%, dan kepemimpinan instruksional sebesar 4,37%. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali et al (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak besar terhadap motivasi guru. Selain itu, penelitian oleh Yusuf & Rahman (2022) menemukan bahwa kepemimpinan instruksional yang efektif, disertai dengan prestasi kerja yang tinggi dan kompensasi yang memadai, dapat meningkatkan kinerja dan semangat kerja guru. Studi lain oleh Ardiansyah & Lestari (2021) juga menunjukkan bahwa kombinasi dari kepemimpinan, prestasi kerja, dan kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi guru secara signifikan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kontribusi efektif kepemimpinan instruksional terhadap motivasi kerja guru adalah 16,4%. Variabel Prestasi kerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Kontribusi efektif prestasi kerja terhadap motivasi kerja guru adalah 30,9%, dengan dimensi kualitas kerja memiliki pengaruh tertinggi dibandingkan kuantitas kerja, efisiensi waktu, dan perilaku kerja. Variabel Kompensasi memiliki pengaruh paling besar terhadap motivasi kerja guru dibandingkan dengan kepemimpinan instruksional dan prestasi kerja. Kontribusi efektif kompensasi terhadap motivasi kerja guru adalah 59,7%, menjadikannya faktor yang paling dominan dalam penelitian ini. Variabel Kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 66,7% terhadap motivasi kerja guru, sementara 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor kompensasi memberikan kontribusi terbesar terhadap peningkatan motivasi kerja guru dibandingkan dengan faktor lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahman. (2017). *Kepemimpinan dalam pendidikan: Konsep dan implementasi*. Rajawali Press.
- Ainnisya, M. (2018). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*. Pustaka Mandiri.
- Ali, M., et al. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap motivasi kerja guru di SD swasta Kecamatan Medan Denai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 5(2), 34–45.
- Ardiansyah, R., & Lestari, S. (2021). Pengaruh kepemimpinan, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi guru di sekolah dasar negeri. *Jurnal Pendidikan Dasar Indonesia*, 3(1), 22–35.





- Aslam, M. (2022). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Alfabeta.
- Badriyah, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Bernardin, H. J. (2016). *Human resource management: An experiential approach*. McGraw-Hill.
- Eggen, P. (2022). *Educational psychology: Windows on classrooms*. Pearson Education.
- Farida, et al. (2024). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Fatonah, R. (2022). *Kepemimpinan dan manajemen pendidikan sekolah*. Deepublish.
- Flippo, E. B. (2019). *Personnel management*. McGraw-Hill.
- Gunawan, A., & Rahayu, T. (2021). Kepemimpinan instruksional dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru di sekolah dasar. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 6(1), 12–24.
- Hartatik, S. (2014). *Strategi pemberian kompensasi dalam organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2021). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar*. Kencana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. RajaGrafindo Persada.
- Kasmir. (2019). *Manajemen kinerja*. Rajawali Pers.
- Kurniawan, D., & Fitriani, R. (2021). Pengaruh prestasi kerja terhadap motivasi guru di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 56–67.
- Luis, A. (2019). *Kompensasi dan motivasi kerja pegawai*. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2016). *Manajemen kinerja pegawai*. Pustaka Pelajar.
- Mulyasa, E. (2020). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Murjanah, R. (2019). *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai*. Erlangga.
- Prasetyo, H., & Wijayanti, L. (2022). Kepemimpinan instruksional dan motivasi kerja guru: Studi empiris di Kabupaten Sleman. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 7(1), 14–27.
- Qomariyah, N. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi melalui motivasi kerja guru SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Agama*, 1(2), 43–53.
- Ramadhani, D., & Suryani, N. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi guru di sekolah dasar negeri. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Pendidikan*, 5(1), 11–23.
- Ramadhani, S. (2023). *Kepemimpinan pembelajaran di era digital*. Graha Ilmu.
- Ridaningtyas, F. (2021). *Pengelolaan sekolah berbasis mutu: Kepemimpinan instruksional dan implikasinya dalam pembelajaran*. Universitas Negeri Malang Press.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Rostikawati, A. (2024). *Strategi manajemen SDM dalam organisasi pendidikan*. Penerbit UB Press.
- Santoso, A., & Hidayat, F. (2021). Peran kompensasi dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas guru. *Jurnal Pendidikan dan Kesejahteraan Guru*, 4(3), 78–89.
- Setiawan, H., & Lestari, Y. (2022). Pengaruh prestasi kerja terhadap motivasi guru di sekolah dasar negeri. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Manajemen*, 5(1), 34–45.



- Singodimedjo, K. (2016). *Manajemen kompensasi dan kesejahteraan karyawan*. Andi Offset.
- Southworth, G. (2023). *Instructional leadership in schools: Strategies for improvement*. Routledge.
- Sudrajat, A. (2017). *Motivasi dan kinerja guru dalam pembelajaran*. Pustaka Pelajar.
- Supian, A. (2022). *Motivasi dan kinerja guru di era digital*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2019). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Uno, H. B. (2017). *Model pembelajaran: Menciptakan proses belajar mengajar yang kreatif dan efektif*. Bumi Aksara.
- Weber, J. (2021). *Instructional leadership: A research-based approach to learning and teaching*. SAGE Publications.
- Whitehead, G. (2022). *Leadership for learning: Making it happen in schools*. Springer.
- Widiasmara, A. (2022). *Manajemen pendidikan dan kepemimpinan sekolah*. Pustaka Pelajar.
- Widiastuti, E., & Mujanah, S. (2023). Pengaruh prestasi kerja dan pengembangan karir terhadap motivasi kerja guru. *Jurnal Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran (JP3)*, 8(2), 55–68.