

PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DAN *INNOVATIVE BEHAVIOUR* TERHADAP KINERJA GURU DI SMA NEGERI SE-KECAMATAN SUNGAI LILIN

Hoky Rusmawati¹, Nur Ahyani², Andi Rahman³

Universitas PGRI Palembang^{1,2,3}

e-mail: hoky.rara1404@gmail.com

ABSTRAK

Peningkatan mutu pendidikan menengah sangat ditentukan oleh profesionalisme guru, namun fenomena di SMA Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin menunjukkan bahwa kinerja guru belum optimal akibat kurangnya efektivitas kepemimpinan dan minimnya perilaku inovatif dalam pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efektivitas kepemimpinan dan *innovative behaviour* terhadap kinerja guru, baik secara parsial maupun simultan. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto* dan teknik *total sampling* yang melibatkan 95 guru sebagai responden. Analisis data dilakukan melalui uji regresi linear berganda terhadap data kuesioner yang telah tervalidasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berkontribusi positif sebesar 15,1% terhadap kinerja guru, sementara *innovative behaviour* memiliki dampak yang lebih dominan dengan kontribusi sebesar 38,5%. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan sebesar 41,8% terhadap kinerja guru. Simpulan utama menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru sangat bergantung pada sinergi antara kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menciptakan iklim kondusif dan inisiatif internal guru untuk berinovasi. Oleh karena itu, direkomendasikan adanya penguatan kapasitas kepemimpinan serta dorongan berkelanjutan bagi guru untuk mengembangkan kreativitas guna mencapai standar pendidikan yang berkualitas.

Kata Kunci: *efektivitas kepemimpinan, innovative behaviour, kinerja guru*

ABSTRACT

Improving the quality of secondary education is largely determined by teacher professionalism. However, the phenomenon in public high schools in Sungai Lilin District indicates that teacher performance is suboptimal due to a lack of effective leadership and a lack of innovative behavior in learning. This study aims to examine the influence of leadership effectiveness and innovative behavior on teacher performance, both partially and simultaneously. This study used a quantitative approach with an *ex post facto* design and a total sampling technique involving 95 teachers as respondents. Data analysis was conducted through multiple linear regression tests on validated questionnaire data. The research findings indicate that leadership effectiveness contributes 15.1% positively to teacher performance, while innovative behavior has a more dominant impact, contributing 38.5%. Simultaneously, these two variables have a significant influence of 41.8% on teacher performance. The main conclusion confirms that improving teacher performance is highly dependent on the synergy between the principal's managerial skills in creating a conducive climate and teachers' internal initiatives to innovate. Therefore, it is recommended to strengthen leadership capacity and continuously encourage teachers to develop creativity to achieve quality education standards.

Keywords: *leadership effectiveness, innovative behavior, teacher performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor yang sangat vital dan fundamental dalam arsitektur pembangunan suatu bangsa, karena berfungsi sebagai pilar utama dalam membentuk karakter, Copyright (c) 2025 SOCIAL: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS

meningkatkan keterampilan teknis, dan mengembangkan potensi sumber daya manusia secara holistik. Melalui proses pendidikan yang terencana dan sistematis, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan secara signifikan untuk memiliki daya tahan dan daya saing dalam menghadapi gelombang tantangan globalisasi, percepatan perkembangan teknologi informasi, serta dinamika sosial yang terus berubah dengan cepat. Dalam ekosistem ini, peningkatan mutu pendidikan menjadi prioritas utama yang tidak bisa ditawar lagi demi kemajuan ekonomi dan stabilitas sosial bangsa. Pendidikan yang berkualitas bukan hanya mencetak individu yang cerdas, tetapi juga menjadi fondasi bagi peradaban yang bermartabat. Dalam konteks pendidikan menengah, keberhasilan pencapaian mutu ini sangat ditentukan oleh sinergi antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru dalam mengelola proses pembelajaran di kelas. Guru, sebagai komponen utama dan ujung tombak sistem pendidikan, memiliki peran sentral dalam menciptakan pengalaman pembelajaran yang efektif, inovatif, dan bermakna bagi peserta didik (Hallinger & Heck, 2019).

Dalam struktur manajemen sekolah, kepala sekolah menempati posisi yang sangat strategis sebagai *instructional leader* atau pemimpin pembelajaran yang bertugas lebih dari sekadar administrator. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab moral dan profesional untuk mengarahkan visi, menginspirasi warga sekolah, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif di lingkungan pendidikan (Leithwood et al., 2020; Liu & Huang, 2024). Efektivitas kepemimpinan seorang kepala sekolah berperan krusial dalam menggerakkan seluruh sumber daya pendidikan yang ada agar senantiasa berorientasi pada pencapaian visi dan misi sekolah yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim organisasi yang kondusif, di mana guru merasa didukung dan dihargai. Berbagai penelitian akademik telah menunjukkan bukti kuat bahwa efektivitas kepemimpinan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja guru. Kontribusi ini dapat terjadi baik secara langsung melalui instruksi dan supervisi, maupun tidak langsung melalui pembentukan iklim organisasi yang positif, peningkatan motivasi kerja internal guru, dan peningkatan kepuasan kerja mereka (Agustina et al., 2024).

Seiring dengan laju perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang eksponensial, tuntutan terhadap profesi guru pun mengalami pergeseran. Guru masa kini dituntut untuk lebih adaptif, responsif, dan inovatif dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran. Dalam konteks ini, perilaku inovatif guru atau *innovative behaviour* menjadi konsep yang sangat penting. *Innovative behaviour* merupakan kemampuan individu untuk secara proaktif mengeksplorasi ide-ide baru, mengembangkan gagasan orisinal, mencari dukungan dari rekan sejawat atau pimpinan, dan menerapkan gagasan tersebut dalam konteks pekerjaan sehari-hari untuk memecahkan masalah. Guru yang memiliki tingkat *innovative behaviour* yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran di kelas dan mendorong hasil belajar siswa. Dalam lanskap pendidikan abad ke-21 yang penuh ketidakpastian, *innovative behaviour* telah bertransformasi menjadi kompetensi kunci yang menentukan keberhasilan sekolah dalam menghadapi dinamika perubahan zaman. Tanpa inovasi dari guru, sekolah akan tertinggal dan gagal membekali siswa dengan keterampilan yang relevan untuk masa depan mereka (Hsieh, 2024; OECD, 2021).

Pentingnya sinergi antara kepemimpinan dan inovasi ini diperkuat oleh berbagai hasil penelitian internasional yang relevan. Studi yang dilakukan oleh Liu et al. (2025) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership* dari kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap tumbuh suburnya *innovative behaviour* guru, terutama melalui penciptaan iklim sekolah yang mendukung kolaborasi dan rasa aman psikologis. Sejalan dengan itu, Hsieh (2024) menemukan fakta bahwa kepemimpinan transformatif mampu meningkatkan perilaku inovatif dan memperkuat komitmen profesional guru dalam mengajar.

Lebih lanjut, Wang dan Ng (2023) membuktikan bahwa praktik kepemimpinan yang efektif dapat memperkuat motivasi intrinsik guru serta membentuk budaya inovatif yang berkelanjutan di sekolah. Konsistensi temuan ini juga didukung oleh penelitian Chen et al. (2024) dan Hadi et al. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang secara aktif mendukung inovasi akan berpengaruh positif terhadap efektivitas guru secara keseluruhan. Hal ini menyiratkan bahwa guru yang inovatif tidak lahir dari ruang hampa, melainkan dari lingkungan yang dipimpin oleh pemimpin yang efektif.

Konteks riset di Indonesia juga memberikan dukungan empiris yang selaras terhadap temuan-temuan global tersebut. Agustina, Kristiawan, dan Rahman (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan keadilan organisasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi yang cukup besar mencapai 34%. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki peran strategis yang tak tergantikan dalam meningkatkan kinerja guru nasional. Selain faktor kepemimpinan, Didin et al. (2024) juga membuktikan bahwa perilaku inovatif guru berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja mengajar serta produktivitas kerja. Guru yang inovatif cenderung aktif mengeksplorasi ide baru, menciptakan metode pembelajaran kreatif, dan menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum serta teknologi pendidikan. Peningkatan kinerja guru ini sangat bergantung pada faktor internal seperti komitmen dan motivasi, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja. Oleh karena itu, kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas profesionalnya sesuai amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Meskipun teori dan regulasi menuntut standar yang tinggi, kondisi faktual di lapangan sering kali menunjukkan adanya kesenjangan atau *gap* yang nyata. Pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah belum sepenuhnya optimal dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada April 2025 di beberapa SMA Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin, ditemukan fenomena yang cukup memprihatinkan. Sebagian guru masih terjebak dalam pola pembelajaran yang monoton, berpusat pada guru (*teacher-centered*), serta kurang memanfaatkan teknologi digital secara maksimal dalam kelas. Selain itu, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah masih cenderung bersifat administratif formalitas dan belum menyentuh substansi untuk mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan. Penilaian kinerja guru sering kali dibuat rata-rata baik tanpa diferensiasi yang jelas, sehingga tidak memacu kompetisi yang sehat. Masih terdapat guru yang enggan menerapkan inovasi pembelajaran dan lebih memilih bertahan pada metode konvensional yang usang. Fenomena ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan *innovative behaviour* guru masih menjadi tantangan utama yang harus segera dibenahi di wilayah tersebut.

Merespons permasalahan tersebut, penelitian ini hadir dengan menawarkan nilai kebaruan atau *novelty* yang signifikan. Penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh efektivitas kepemimpinan dan *innovative behaviour* secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja guru di SMA Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin. Jika sebagian besar penelitian sebelumnya cenderung hanya meneliti satu variabel secara terpisah, penelitian ini melihat hubungan keduanya secara terpadu untuk menggambarkan bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dapat menumbuhkan budaya inovatif guru yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja. Secara teoritis, penelitian ini mengembangkan pemahaman tentang peran kepemimpinan transformasional dan *innovative behaviour* dalam konteks pendidikan Indonesia, khususnya di daerah dengan keterbatasan sumber daya (Liu et al., 2025). Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis bagi kepala

sekolah dan dinas pendidikan untuk memperkuat budaya kolaboratif, serta mendorong guru agar lebih kreatif dan adaptif terhadap kebijakan Merdeka Belajar. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi nyata dalam menjawab tantangan global abad ke-21 untuk menciptakan generasi yang kompetitif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain *ex post facto*, sebuah metode yang dipilih karena penelitian dilakukan terhadap peristiwa atau kondisi yang telah terjadi secara alami tanpa adanya manipulasi langsung terhadap variabel-variabel yang diteliti. Fokus utama studi adalah menguji pengaruh variabel bebas, yaitu Efektivitas Kepemimpinan (X_1) dan *Innovative Behaviour* (X_2), terhadap variabel terikat yakni Kinerja Guru (Y). Penelitian dilaksanakan di lingkungan pendidikan SMA Negeri se-Kecamatan Sungai Lilin, Kabupaten Musi Banyuasin, Sumatera Selatan, yang mencakup tiga satuan pendidikan: SMA Negeri 1, SMA Negeri 2, dan SMA Negeri 3 Sungai Lilin, dengan rentang waktu pelaksanaan dari bulan Juni hingga Agustus 2025. Subjek dalam penelitian ini melibatkan populasi guru berstatus aktif di ketiga sekolah tersebut dengan total 95 orang, yang secara demografis terdiri atas 28 guru laki-laki dan 67 guru perempuan. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil (kurang dari 100 responden), teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dengan tipe sensus atau *total sampling*. Melalui teknik ini, seluruh anggota populasi tanpa terkecuali ditetapkan sebagai sampel penelitian guna menjamin representasi data yang komprehensif dan meminimalisir kesalahan generalisasi, sehingga setiap guru berfungsi ganda sebagai subjek populasi sekaligus responden penyedia data.

Pengumpulan data operasional dilakukan melalui tiga teknik komplementer, yaitu penyebaran kuesioner daring menggunakan *Google Form*, studi dokumentasi untuk data profil guru, dan observasi lapangan. Instrumen utama berupa kuesioner disusun menggunakan skala *Likert* lima tingkat dengan rentang respons dari skor 5 ("Selalu") hingga skor 1 ("Tidak Pernah"). Struktur instrumen dikembangkan berdasarkan konstruksi teoretis yang relevan dan telah melalui uji validitas; variabel Efektivitas Kepemimpinan diukur menggunakan 27 butir pernyataan valid yang mengadopsi sembilan indikator peran kepala sekolah menurut Wahjosumidjo, meliputi fungsi sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, motivator, figure*, dan *mediator*. Sementara itu, variabel *Innovative Behaviour* diukur melalui 29 butir valid yang mengacu pada tahapan perilaku inovatif menurut De Jong dan Hartog, yakni *idea exploration, idea generation, idea promotion*, dan *idea implementation*. Adapun variabel Kinerja Guru diukur menggunakan 30 butir valid yang diturunkan dari standar Depdiknas, mencakup aspek perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran, pembimbingan siswa, serta pelaksanaan tugas tambahan. Validitas isi dan konstruksi instrumen ini memastikan bahwa data yang diperoleh benar-benar merefleksikan variabel yang sedang diukur secara akurat dan objektif.

Seluruh data kuantitatif yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik *SPSS versi 26* melalui serangkaian prosedur yang sistematis. Tahap awal analisis dimulai dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data, *mean*, dan karakteristik setiap variabel penelitian. Sebelum melangkah ke pengujian hipotesis, dilakukan uji prasyarat analisis yang ketat untuk memastikan model regresi yang dihasilkan bersifat *Best Linear Unbiased Estimator* (BLUE). Uji prasyarat ini meliputi uji normalitas data menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas garis regresi, uji multikolinearitas untuk mendeteksi korelasi antarvariabel bebas, serta uji heteroskedastisitas untuk melihat ketidaksamaan varian. Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan teknik regresi linear untuk pengujian hipotesis. Pengaruh secara parsial diuji

menggunakan uji-t (regresi linear sederhana), sedangkan pengaruh secara simultan atau bersama-sama diuji menggunakan uji-F (regresi linear berganda). Selain itu, analisis koefisien determinasi (R^2) juga dilakukan untuk mengukur seberapa besar persentase kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen, sehingga kekuatan hubungan antarvariabel dapat disimpulkan secara statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Deskripsi Data Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan karakteristik tiga variabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	SD	Kategori
Efektivitas Kepemimpinan (X_1)	95	72	135	122,46	11,89	Baik (40,0%)
Innovative Behaviour (X_2)	95	92	145	120,29	13,73	Cukup (41,1%)
Kinerja Guru (Y)	95	99	145	130,74	11,09	Baik (35,8%)

Berdasarkan tabel 1 efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik (40,0%), menunjukkan bahwa sebagian besar guru menilai kepemimpinan kepala sekolah sudah cukup efektif dalam memberikan arahan, pembinaan, dan koordinasi. Innovative behaviour guru berada pada kategori cukup (41,1%), mengindikasikan bahwa perilaku inovatif guru dalam mengeksplorasi, mengembangkan, dan menerapkan ide sudah terlihat namun belum merata. Kinerja guru berada pada kategori baik (35,8%), menunjukkan guru telah melaksanakan tugas profesionalnya dengan cukup baik.

Uji Prasyarat Analisis

Uji Normalitas: Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $0,180 > 0,05$, menunjukkan data residual berdistribusi normal. Hasil ini dikonfirmasi dengan Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal.

Uji Linearitas: Hubungan $X_1 \rightarrow Y$ menunjukkan nilai signifikansi linearity $0,000 < 0,05$ (linear), dengan deviation from linearity $0,027$. Hubungan $X_2 \rightarrow Y$ menunjukkan nilai signifikansi linearity $0,000 < 0,05$ (linear), dengan deviation from linearity $0,681 > 0,05$, mengonfirmasi hubungan linear sempurna.

Uji Multikolinearitas: Nilai VIF untuk X_1 dan $X_2 = 1,143 < 10$ dan tolerance = $0,875 > 0,1$, menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas: White Test menghasilkan nilai Chi-Square = $6,430$ dengan sig. = $0,267 > 0,05$, menunjukkan tidak terdapat heteroskedastisitas. Scatterplot menunjukkan sebaran titik acak di sekitar garis nol.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis 1: Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana $X_1 \rightarrow Y$

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R^2
Konstanta	86,305	10,959	-	7,88	0,000	0,151
Efektivitas Kepemimpinan	0,363	0,089	0,389	4,07	0,025	

Persamaan regresi: $Y = 86,305 + 0,363X_1$

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis menunjukkan efektivitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 4,07$, sig. = $0,025 < 0,05$). Nilai $R^2 = 0,151$ menunjukkan efektivitas kepemimpinan berkontribusi 15,1% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 84,9% dipengaruhi faktor lain. Setiap peningkatan satu satuan efektivitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,363 satuan. Simaremah, Siregar, dan

Sari (2023) menemukan kontribusi lebih besar (56,7%), menunjukkan perbedaan konteks dan karakteristik sekolah mempengaruhi besaran pengaruh. Kepemimpinan efektif menciptakan iklim kerja kondusif, memberikan arahan jelas, memfasilitasi pengembangan profesional guru, dan membangun hubungan harmonis. Meskipun kontribusinya relatif lebih kecil dibanding faktor internal guru, kepemimpinan tetap merupakan faktor eksternal penting yang mempengaruhi kualitas kinerja guru.

Hipotesis 2: Pengaruh Innovative Behaviour terhadap Kinerja Guru

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana $X_2 \rightarrow Y$

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	R ²
Konstanta	70,444	7,949	-	8,86	0,000	0,385
Innovative Behaviour	0,501	0,066	0,621	7,63	0,000	

Persamaan regresi: $Y = 70,444 + 0,501X_2$

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis menunjukkan innovative behaviour berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($t = 7,63$, $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Nilai $R^2 = 0,385$ menunjukkan innovative behaviour berkontribusi 38,5% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 61,5% dipengaruhi faktor lain. Setiap peningkatan satu satuan innovative behaviour akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,501 satuan. Kontribusi *innovative behaviour* yang lebih besar dibanding efektivitas kepemimpinan (38,5% vs 15,1%) mengindikasikan bahwa kinerja guru lebih ditentukan oleh kemampuan internal guru dalam mengeksplorasi, mengembangkan, dan menerapkan ide-ide baru dalam pembelajaran. Guru dengan perilaku inovatif lebih terbuka terhadap perubahan, mampu menggunakan teknologi, dan menciptakan metode pembelajaran yang sesuai kebutuhan siswa.

Hipotesis 3: Pengaruh Simultan Efektivitas Kepemimpinan dan Innovative Behaviour terhadap Kinerja Guru

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	54,980	10,322	-	5,327	0,000
Efektivitas Kepemimpinan	0,181	0,079	0,194	2,278	0,025
Innovative Behaviour	0,446	0,069	0,552	6,493	0,000

F-hitung = 33,044; Sig. = 0,000; $R^2 = 0,418$

Persamaan regresi: $Y = 54,980 + 0,181X_1 + 0,446X_2$

Berdasarkan tabel 4 hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung = 33,044 > F-tabel $\approx 3,20$ dengan $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$, menunjukkan efektivitas kepemimpinan dan innovative behaviour secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai $R^2 = 0,418$ menunjukkan kedua variabel berkontribusi 41,8% terhadap variasi kinerja guru, sedangkan 58,2% dipengaruhi faktor lain. Kontribusi simultan (41,8%) lebih besar dibanding kontribusi parsial masing-masing variabel (15,1% dan 38,5%), menunjukkan sinergi antara kepemimpinan efektif dan perilaku inovatif guru memberikan dampak optimal terhadap kinerja. Uji t parsial dalam model berganda menunjukkan kedua variabel tetap signifikan: efektivitas kepemimpinan ($t = 2,278$, $\text{sig.} = 0,025$) dan innovative behaviour ($t = 6,493$, $\text{sig.} = 0,000$). Nilai beta menunjukkan innovative behaviour (0,552) memiliki pengaruh lebih dominan dibanding efektivitas kepemimpinan (0,194), mengonfirmasi temuan pada analisis parsial.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan bahwa efektivitas kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya tergolong moderat. Nilai koefisien determinasi sebesar 15,1% mengindikasikan

bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan sebagai faktor eksternal yang cukup penting dalam memengaruhi variabilitas kinerja tenaga pendidik. Hal ini bermakna bahwa semakin efektif kepala sekolah dalam memberikan arahan, melakukan pembinaan, dan mengoordinasikan sumber daya sekolah, maka akan semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh guru. Temuan ini sejalan dengan premis bahwa kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memberikan kepastian arah bagi bawahan. Namun, jika dibandingkan dengan temuan (Kumbaraningtyas et al., 2025) yang mencatat kontribusi kepemimpinan sebesar 56,7%, hasil penelitian ini menunjukkan angka yang jauh lebih kecil. Perbedaan ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks sekolah yang diteliti, faktor instruksional dari pimpinan bukanlah satu-satunya determinan utama, melainkan terdapat variabel lain yang lebih dominan memengaruhi kualitas kerja guru.

Analisis terhadap hipotesis kedua mengungkapkan bahwa *innovative behaviour* atau perilaku inovatif guru memberikan dampak yang jauh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan faktor kepemimpinan. Dengan kontribusi sebesar 38,5%, temuan ini menegaskan bahwa faktor internal yang berasal dari dalam diri guru, yaitu kemampuan untuk mengeksplorasi ide, mengembangkan gagasan baru, dan menerapkan metode pembelajaran yang variatif, menjadi prediktor utama keberhasilan kinerja mereka. Guru yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi, serta mampu mencari solusi kreatif atas permasalahan di dalam kelas. Besarnya pengaruh ini mengindikasikan bahwa kinerja guru di era modern sangat bergantung pada inisiatif pribadi dan motivasi intrinsik untuk terus berkembang. Kemampuan guru dalam melakukan *problem solving* dan keberanian mengambil risiko dalam menerapkan strategi baru secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa, menjadikan inovasi sebagai kompetensi krusial yang harus dimiliki (al & Rofiq, 2025; Rambe et al., 2025; Supardi et al., 2025).

Secara simultan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan *innovative behaviour* secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan total kontribusi sebesar 41,8%. Angka ini lebih tinggi dibandingkan pengaruh parsial masing-masing variabel, yang membuktikan adanya sinergi positif antara dukungan eksternal dari kepala sekolah dan dorongan internal dari guru. Fakta bahwa masih terdapat 58,2% varian kinerja yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini menunjukkan kompleksitas variabel yang membentuk kinerja guru, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau sarana prasarana. Namun, sinergi 41,8% ini sudah cukup membuktikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, sekolah tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek saja. Diperlukan kolaborasi harmonis di mana kepala sekolah menyediakan ruang dan dukungan bagi guru untuk berkreasi, sementara guru secara aktif memanfaatkan dukungan tersebut untuk melahirkan inovasi-inovasi pembelajaran yang produktif (Sanjaya et al., 2025; Sumiati, 2025; Sutanto, 2024).

Temuan menarik lainnya dari penelitian ini adalah dominasi pengaruh *innovative behaviour* dibandingkan efektivitas kepemimpinan. Hal ini memberikan implikasi bahwa dalam konteks lokasi penelitian, kemandirian profesional guru lebih menentukan dibandingkan kontrol manajerial. Meskipun data deskriptif menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berada pada kategori baik (40%), sedangkan *innovative behaviour* mayoritas masih berada pada kategori cukup (41,1%), namun dampak perilaku inovatif terhadap kinerja justru lebih kuat. Fenomena ini dapat dimaknai bahwa meskipun kepemimpinan sudah berjalan baik dalam hal administratif dan manajerial, hal tersebut belum cukup untuk mendongkrak kinerja jika tidak dibarengi dengan kreativitas guru. Sebaliknya, guru yang inovatif mampu tetap berkinerja tinggi meskipun dukungan kepemimpinan mungkin bersifat standar. Oleh karena itu, strategi

peningkatan mutu sekolah sebaiknya mulai bergeser dari pendekatan *top-down* menjadi penguatan kapasitas guru untuk berinovasi secara mandiri (Akbar & Imaniyati, 2019; Setiyanti et al., 2025; Sunardi et al., 2019).

Pendalaman terhadap indikator penelitian memberikan wawasan spesifik mengenai dinamika yang terjadi di lapangan. Pada variabel efektivitas kepemimpinan, kekuatan utama terletak pada kemampuan memberikan arahan, namun aspek pemberdayaan guru masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, pada variabel *innovative behaviour*, guru terbukti mampu mengembangkan ide namun lemah dalam konsistensi penerapannya. Ketidakkonsistenan ini mungkin disebabkan oleh kurangnya wadah atau dukungan sistemik untuk mengimplementasikan ide tersebut. Kesenjangan ini menjelaskan mengapa meskipun ide inovasi ada, dampaknya belum maksimal jika tidak didukung oleh kepemimpinan yang memberdayakan. Oleh karena itu, peran kepala sekolah seharusnya tidak hanya terbatas pada memberi instruksi, tetapi bertransformasi menjadi fasilitator yang menjamin keberlanjutan ide-ide inovatif guru. Sinergi antara "pemberdayaan" dari pimpinan dan "konsistensi" dari guru adalah kunci untuk menutup celah kinerja yang masih ada.

Hasil penelitian ini juga memperkuat teori sistem dalam manajemen pendidikan yang menekankan interdependensi antar elemen organisasi. Kinerja guru dipandang sebagai *output* dari interaksi antara *input* manajerial (kepemimpinan) dan *input* individu (perilaku inovatif). Ketika kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis, guru akan lebih berani mengambil inisiatif inovatif tanpa takut disalahkan jika terjadi kegagalan dalam percobaan metode baru. Dukungan kepemimpinan berfungsi sebagai katalisator yang mempercepat proses konversi ide menjadi tindakan nyata. Tanpa kepemimpinan yang suportif, perilaku inovatif guru mungkin hanya akan berhenti pada tataran gagasan atau wacana. Sebaliknya, kepemimpinan yang kuat tanpa didukung oleh guru yang kreatif hanya akan menghasilkan kepatuhan administratif semata tanpa adanya lompatan kualitas dalam proses pembelajaran di kelas.

Sebagai simpulan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru secara komprehensif, fokus intervensi harus diarahkan pada penguatan *innovative behaviour* sebagai motor penggerak utama, dengan kepemimpinan efektif sebagai landasan pendukungnya. Implikasi praktisnya adalah perlunya program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga memicu daya kreasi guru. Kepala sekolah disarankan untuk mengubah gaya kepemimpinan menjadi lebih transformasional, yang fokus pada menstimulasi intelektual bawahan dan memberikan pertimbangan individual. Dengan mendorong guru untuk beralih dari sekadar pelaksana kurikulum menjadi inovator pembelajaran, sekolah dapat mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada persentase pengaruh faktor lain yang belum teridentifikasi, sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain seperti budaya sekolah atau literasi digital yang mungkin memoderasi hubungan antara inovasi dan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, penelitian ini menyimpulkan bahwa efektivitas kepemimpinan dan perilaku inovatif secara simultan memberikan kontribusi positif yang signifikan sebesar 41,8 persen terhadap kinerja guru. Meskipun demikian, analisis parsial menyoroti adanya disparitas pengaruh yang mencolok di mana perilaku inovatif guru muncul sebagai prediktor yang jauh lebih dominan dengan kontribusi 38,5 persen dibandingkan efektivitas kepemimpinan yang hanya menyumbang 15,1 persen. Temuan ini menegaskan bahwa dalam ekosistem pendidikan saat ini, faktor internal berupa inisiatif pribadi, kreativitas memecahkan masalah, dan kemampuan adaptasi guru memiliki dampak yang lebih substansial

terhadap kualitas pengajaran dibandingkan sekadar kontrol manajerial dari kepala sekolah. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja guru yang unggul lebih banyak ditentukan oleh kemandirian profesional dan motivasi intrinsik untuk berkembang daripada ketergantungan pada arahan eksternal, meskipun dukungan pimpinan tetap diperlukan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif dan terarah bagi seluruh tenaga pendidik.

Implikasi praktis dari temuan ini menuntut adanya transformasi gaya kepemimpinan kepala sekolah dari sekadar pemberi instruksi menjadi fasilitator yang memberdayakan. Analisis indikator mengungkapkan bahwa ketidakkonsistenan guru dalam menerapkan ide baru sering kali disebabkan oleh kurangnya dukungan sistemik, sehingga kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan yang aman secara psikologis agar guru berani mengambil risiko dalam berinovasi. Sinergi antara kepemimpinan yang suportif dan kreativitas guru menjadi kunci utama; kepemimpinan harus berfungsi sebagai katalisator yang menjamin gagasan inovatif dapat dieksekusi secara berkelanjutan menjadi praktik nyata di kelas. Oleh karena itu, strategi peningkatan mutu sekolah harus memprioritaskan program pengembangan keprofesian yang memicu daya kreasi guru. Mengingat masih terdapat 58,2 persen varians kinerja yang dipengaruhi faktor lain, penelitian masa depan sangat disarankan untuk mengeksplorasi variabel tambahan seperti budaya organisasi atau literasi digital guna mendapatkan gambaran determinan kinerja yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, D., Kristiawan, M., & Rahman, A. (2024). Efektivitas kepemimpinan dan keadilan organisasi terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(1), 45–56. <https://doi.org/10.24036/jmp.v12i1.4567>
- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Alfatih, A. P. F., & Rofiq, N. (2025). Optimalisasi pendekatan fun learning pada keterampilan abad 21 dalam pembelajaran fiqih di MA Putri Nurul Masyithoh Lumajang. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 993. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.6255>
- Chen, H., Zhang, X., & Zhao, Y. (2024). Distributed leadership and teacher performance: The mediating role of self-efficacy and trust. *Frontiers in Psychology*, 15(2), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.130876>
- Didin, D., Rahayu, S., & Nurdin, A. (2024). Pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja guru SMA di era Merdeka Belajar. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Inovasi*, 9(2), 89–101. <https://doi.org/10.21009/jipi.9.2.08>
- Hadi, A., Rahman, M., & Yusoff, M. (2022). Leadership support for innovation and collaborative learning: Its impact on teacher effectiveness. *International Journal of Educational Research*, 115, 102051. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2022.102051>
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (2019). Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership & Management*, 39(4), 341–358. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1534826>
- Hsieh, C. H. (2024). Transformational leadership, innovative behavior, and teacher commitment: Evidence from Taiwan. *Asia Pacific Journal of Education*, 44(3), 329–345. <https://doi.org/10.1080/02188791.2024.2234121>
- Kumbaraningtyas, A., Haryati, T., & Kusumaningsih, W. (2025). Pengaruh kepemimpinan instruksional, prestasi kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja guru sekolah

- dasar. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 161. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4687>
- Leithwood, K., Sun, J., & Schumacker, R. (2020). How school leadership influences student learning: A test of the four paths model. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 224–262. <https://doi.org/10.1177/0013161X19878772>
- Liu, Y., & Huang, W. (2024). School leadership, innovation climate, and teacher performance: A moderated mediation model. *Educational Management Administration & Leadership*, 52(1), 33–51. <https://doi.org/10.1177/17411432221125800>
- Liu, Z., Zhang, Y., & Chen, Q. (2025). Servant leadership and teachers' innovative behavior: The mediating role of collaborative climate. *Teaching and Teacher Education*, 140, 104573. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2025.104573>
- OECD. (2021). *Education at a glance 2021: OECD indicators*. OECD Publishing. <https://books.google.com/books?id=rFJDEAAAQBAJbooks.google>
- Rambe, M. K., Bunga, S., Alvionita, I., & Hasibuan, D. (2025). Inovasi pembelajaran untuk penjamin mutu pendidikan di sekolah. *Cendekia: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 439. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4376>
- Sanjaya, A., Fahmi, F., & Sapuadi, S. (2025). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMA Negeri 1 Mentaya Hilir Utara. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 299. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.5385>
- Setiyanti, W., Setyowati, S. E., & M, N. A. N. (2025). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah pertama. *Learning: Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 346. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i1.4501>
- Sumiati. (2025). Pengaruh kepemimpinan adaptif untuk meningkatkan kinerja guru. *Manajerial: Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan*, 5(3), 803. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i3.7247>
- Sunardi, S., Sunaryo, W., & Laihad, G. H. (2019). Peningkatan keinovatifan melalui pengembangan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 740. <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i1.959>
- Supardi, S., Idris, A., Nurhayati, N., & Fauzi, A. (2025). Transformasi pendidikan era globalisasi: Inovasi kurikulum, teknologi, peran guru, dan fokus pengembangan potensi siswa. *Social: Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(1), 258. <https://doi.org/10.51878/social.v5i1.4890>
- Sutanto, S. (2024). Transformasi pendidikan di sekolah dasar: Peran guru dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka di Indonesia. *Jurnal Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 69. <https://doi.org/10.70277/jgsd.v1i1.0009>
- Wang, Y., & Ng, E. (2023). Leadership effectiveness and teachers' intrinsic motivation: Building a culture of innovation in schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 51(2), 201–220. <https://doi.org/10.1177/17411432221098741>