

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa dan penentu kualitas sumber daya manusia. Dalam proses pendidikan formal, guru memiliki posisi sentral sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan kurikulum dan pembentukan karakter peserta didik. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru sangat menentukan keberhasilan institusi pendidikan, terutama di tingkat sekolah dasar yang menjadi fondasi awal pembentukan kompetensi peserta didik. Dalam dinamika pendidikan yang terus berubah, upaya untuk memahami dan meningkatkan kinerja guru menjadi prioritas utama, terutama dengan mempertimbangkan variabel-variabel internal yang bersifat manajerial dan struktural seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah serta lingkungan kerja.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah bukan hanya memengaruhi arah kebijakan sekolah, tetapi juga secara langsung memengaruhi atmosfer kerja dan profesionalisme guru. Kepala sekolah yang memiliki visi strategis, komunikatif, dan mampu memotivasi akan lebih mudah menciptakan budaya sekolah yang positif. Kepemimpinan transformasional, misalnya, telah terbukti mendorong keterlibatan emosional guru dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil belajar siswa (Tobondo & Putra, 2024). Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) dituntut untuk menjadi fasilitator dalam meningkatkan kapasitas guru, bukan hanya administrator. Sebagaimana ditunjukkan dalam berbagai studi, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun psikososial, mampu menciptakan rasa

aman, nyaman, dan termotivasi dalam diri guru. Hal ini termasuk ketersediaan sarana-prasarana, relasi antar kolega yang harmonis, serta budaya kerja yang inklusif. Simega (2023) menekankan bahwa lingkungan kerja yang sehat menciptakan atmosfer produktif yang mampu meningkatkan loyalitas dan kepuasan kerja guru. Dalam konteks sekolah dasar, yang menuntut guru bekerja secara multi- peran, lingkungan kerja yang baik menjadi salah satu penopang utama dalam menjaga stamina profesionalisme.

Interaksi antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dapat menciptakan sinergi yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja guru. Kepemimpinan yang adaptif dapat memperbaiki atau mengarahkan lingkungan kerja menjadi lebih produktif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif berpotensi menihilkan upaya kepemimpinan yang progresif. Kombinasi kedua faktor ini harus dipandang sebagai sistem kerja terpadu yang berkontribusi dalam menciptakan iklim organisasi sekolah yang profesional dan dinamis. Dalam konteks sekolah dasar, tantangan seperti keterbatasan sumber daya dan kompleksitas peran guru menjadi alasan penting untuk meneliti hubungan antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja guru secara bersamaan.

Berbagai penelitian empiris di Indonesia menunjukkan bahwa fenomena *burnout* pada guru sekolah dasar telah berkembang menjadi isu psikososial yang memerlukan perhatian serius dalam konteks manajemen pendidikan. Studi yang dilakukan oleh Penelitian mengenai guru di Surabaya juga menunjukkan bahwa *burnout* masih menjadi persoalan yang perlu mendapat perhatian. Panduwal (2025) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada guru Generasi Z di Surabaya, sementara *job crafting* berperan dalam

menurunkan tingkat burnout. Hasil tersebut menegaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap munculnya burnout pada guru. Kondisi serupa juga dilaporkan dalam penelitian Temuan meta-analisis yang dilakukan oleh Salazar de Pablo et al. (2023) menunjukkan bahwa prevalensi burnout pada guru selama pandemi COVID-19 mencapai **52%** (95% CI: 33–71%). Hasil tersebut mengindikasikan bahwa burnout merupakan masalah yang cukup serius dalam profesi guru dan memerlukan perhatian dari pemangku kebijakan pendidikan untuk menjaga kualitas pembelajaran serta kesejahteraan tenaga pendidik, suatu periode yang ditandai dengan meningkatnya tuntutan adaptasi terhadap perubahan sistem pembelajaran serta tekanan administratif yang semakin kompleks.

Yuliantari dan Widyasari (2020) menjelaskan bahwa burnout pada guru sekolah dasar inklusif merupakan konsekuensi dari tuntutan pekerjaan yang tinggi. Guru dituntut untuk menyesuaikan strategi pembelajaran, mengelola kelas yang heterogen, serta memenuhi kebutuhan belajar setiap peserta didik. Kondisi burnout dapat menyebabkan menurunnya keterlibatan guru dalam pembelajaran, berkurangnya perhatian terhadap perkembangan peserta didik.

Adapun faktor-faktor pemicu utama yang berkontribusi terhadap munculnya *burnout* pada guru meliputi tekanan kerja yang tinggi akibat beban mengajar yang padat, tuntutan penyusunan perangkat administrasi pembelajaran, serta keterbatasan dukungan organisasi yang diberikan oleh pihak manajemen sekolah. Hidayat dan Nuraini (2021) menegaskan bahwa kurangnya dukungan kepala sekolah dalam bentuk supervisi akademik, umpan balik konstruktif, serta fasilitasi lingkungan kerja yang suportif menjadi determinan signifikan dalam

mempercepat terjadinya kelelahan emosional pada guru. Situasi ini diperparah oleh adanya ekspektasi kinerja yang tidak diimbangi dengan penyediaan sumber daya kerja yang memadai, sehingga guru mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas adaptif yang dimiliki.

Secara umum, akumulasi temuan empiris tersebut mengindikasikan bahwa sekitar satu dari tiga guru sekolah dasar di Indonesia mengalami *burnout* pada tingkat tinggi. Proporsi ini mencerminkan adanya kerentanan struktural dalam sistem organisasi sekolah yang dapat berdampak langsung terhadap kinerja profesional guru. Oleh karena itu, evaluasi terhadap faktor-faktor organisasi seperti tekanan kerja dan dukungan kepemimpinan menjadi sangat krusial, tidak hanya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan psikologis guru, tetapi juga sebagai strategi preventif untuk menjaga keberlanjutan mutu proses pembelajaran di lingkungan pendidikan dasar.

Hal ini mengindikasikan bahwa pemimpin sekolah memiliki potensi sebagai agen perubahan dalam membangun budaya kerja yang adaptif. Di samping itu, Marom (2025) menambahkan bahwa budaya organisasi yang sinergis dengan gaya kepemimpinan akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) dalam diri guru, sehingga komitmen terhadap tugas meningkat secara signifikan. Artinya, pemimpin yang mampu membentuk budaya kolaboratif berkontribusi langsung terhadap efektivitas kerja guru.

Selain kepemimpinan, peran lingkungan kerja juga tidak dapat diremehkan. Suriyani et al. (2024) menekankan bahwa motivasi kerja menjadi perantara penting antara lingkungan kerja dan kinerja guru. Ketika lingkungan kerja dirancang untuk mendukung, guru akan merasa dihargai, yang pada akhirnya

meningkatkan keterlibatan dan prestasi kerja. Hasil ini juga dikuatkan oleh Simega (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan hubungan sosial yang baik dan fasilitas pendukung yang memadai menciptakan guru yang berdaya saing. Kinerja guru menjadi manifestasi dari kesejahteraan kerja yang tercipta di lingkungan sekolah.

Penelitian lain oleh Simanjuntak (2024) menyoroti bahwa profesionalisme tidak dapat berkembang maksimal jika tidak ditunjang oleh lingkungan kerja yang mendukung. Dengan kata lain, kompetensi guru tidak cukup jika organisasi sekolah gagal menyediakan ruang tumbuh yang positif. Ini menjadi refleksi bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya berbasis individu, tetapi sangat bergantung pada sistem dukungan di sekitarnya. Oleh karena itu, pendekatan sistemik yang mengintegrasikan peran pemimpin dan kondisi lingkungan menjadi strategi utama dalam manajemen pendidikan yang efektif.

Meskipun banyak penelitian telah dilakukan terkait gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, terdapat *research gap* yang signifikan. Umumnya, penelitian tersebut bersifat parsial, hanya menelaah satu variabel secara terpisah dan cenderung fokus pada sekolah menengah. Masih sedikit studi yang mengkaji pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pada jenjang sekolah dasar. Padahal, Sekolah Dasar memiliki karakteristik unik, baik dari sisi pembelajarannya yang holistik maupun peran ganda guru. Selain itu, belum banyak yang membandingkan konteks sekolah penggerak dan reguler secara empiris.

Penelitian ini dirancang untuk mengisi kekosongan empiris dalam kajian manajemen pendidikan dasar dengan menggunakan pendekatan kuantitatif

eksplanatori yang berfokus pada pengujian hubungan kausal antara variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Gresik. Dua variabel tersebut diposisikan sebagai determinan manajerial strategis yang diyakini memiliki kontribusi signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan tugas profesional guru dalam konteks organisasi sekolah. Pengujian ini menjadi penting mengingat peningkatan mutu pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individual guru, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya kinerja optimal di lingkungan sekolah.

Lingkup penelitian mencakup satuan pendidikan dasar di gugus 2 Kecamatan Benjeng Kabupaetn Gresik dengan karakteristik kelembagaan yang interaktif guna memperoleh gambaran komparatif yang lebih representatif. UPT SD Negeri 116 Gresik sebagai sekolah penggerak dijadikan sebagai subjek penelitian karena telah mengimplementasikan berbagai inovasi pembelajaran berbasis kebijakan transformasi pendidikan. Sementara itu, UPT SD Negeri 104 Gresik berperan sebagai representasi sekolah reguler yang masih menjalankan praktik manajerial konvensional dalam pengelolaan sumber daya manusia pendidikan. Untuk memperkuat validitas kontekstual serta memperluas cakupan generalisasi temuan, penelitian ini juga melibatkan UPT SD Negeri 105 Gresik, UPT SD Negeri 106 Gresik, dan UPT SD Negeri 114 Gresik yang termasuk dalam kategori sekolah reguler dengan karakteristik kelembagaan, kultur organisasi, serta pola interaksi kerja yang relatif homogen.

Pelibatan beberapa sekolah reguler dengan kondisi struktural dan fungsional yang hampir serupa dimaksudkan untuk mengidentifikasi pola

hubungan yang konsisten antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru dalam konteks yang tidak terdiferensiasi secara signifikan oleh program transformasi khusus. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berorientasi pada pengujian teoritis semata, tetapi juga berupaya menghadirkan temuan empiris yang kontekstual dan aplikatif bagi upaya peningkatan mutu pendidikan dasar, baik pada tataran kebijakan sekolah penggerak maupun sekolah reguler. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual terhadap pengembangan literatur manajemen pendidikan nasional sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis dalam perumusan strategi kepemimpinan dan penciptaan lingkungan kerja yang produktif di tingkat sekolah dasar.

Urgensi penelitian ini semakin menguat bila dikaitkan dengan kebijakan Merdeka Belajar, yang menempatkan kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran. Kepala sekolah dituntut menciptakan ekosistem yang adaptif dan memberdayakan guru untuk terus belajar dan berinovasi. Dalam kerangka tersebut, hasil penelitian ini berpotensi menjadi referensi penting dalam merumuskan intervensi kebijakan, baik di tingkat sekolah maupun kabupaten, guna membangun iklim kerja yang mendukung pencapaian kinerja optimal guru.

Secara akademik, penelitian ini menyumbang perspektif baru dalam memahami relasi antara kepemimpinan sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru pada satuan pendidikan dasar. Dengan desain kuantitatif, temuan yang dihasilkan diharapkan memiliki validitas empiris yang kuat untuk memperkaya teori dan praktik manajemen pendidikan. Di sisi lain, secara praktis, hasil penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelatihan kepala sekolah, evaluasi

lingkungan kerja sekolah, dan perencanaan program peningkatan mutu guru.

Kontribusi praktis dari penelitian ini mencakup penyusunan rekomendasi berbasis data empiris terkait strategi kepemimpinan yang efektif dan desain lingkungan kerja yang mendukung. Hasilnya dapat dijadikan acuan oleh pengawas sekolah, dinas pendidikan, hingga perancang kebijakan daerah dalam menetapkan program-program peningkatan mutu pendidikan..

Ruang lingkup penelitian mencakup guru-guru di dua sekolah dasar dengan status berbeda di Kabupaten Gresik. Dengan metode survei dan analisis statistik inferensial, penelitian ini akan menguji secara objektif hubungan antar variabel yang diteliti. Tidak hanya membandingkan skor kuantitatif, penelitian ini juga mengungkap dinamika organisasi yang terjadi di lapangan. Oleh karena itu, hasilnya diharapkan mampu menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di tingkat sekolah dasar serta memberi arah kebijakan yang berbasis bukti (*evidence-based education policy*).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Dasar di Wilayah Gugus 2 Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik”** dalam penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja guru merupakan aspek krusial dalam penyelenggaraan pendidikan dasar yang bermutu. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan variasi tingkat kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasi di tingkat sekolah. Penelitian sebelumnya banyak menyoroti pengaruh gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja secara terpisah, namun belum banyak yang mengkaji secara

simultan bagaimana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja guru, khususnya di jenjang sekolah dasar dengan status kelembagaan yang berbeda (sekolah reguler dan sekolah penggerak). Selain itu, dinamika implementasi kebijakan Merdeka Belajar memberikan tantangan baru bagi kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang produktif serta memotivasi guru untuk meningkatkan profesionalisme dan inovasi pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penting berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di di Sekolah Dasar di Wilayah Gugus sekolah 2 Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di di Sekolah Dasar di Wilayah Gugus sekolah 2 Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik ?
3. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap lingkungan kerja di di Sekolah Dasar di Wilayah Gugus sekolah 2 Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik ?
4. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru di di Sekolah Dasar di Wilayah Gugus sekolah Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peningkatan kinerja guru sebagai salah satu indikator mutu pendidikan dasar. Dalam konteks implementasi kebijakan Merdeka Belajar, kepala sekolah diharapkan mampu berperan sebagai pemimpin pembelajaran yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang memberdayakan guru untuk berkembang secara profesional. Sementara itu, studi

sebelumnya masih terbatas pada pendekatan parsial terhadap variabel-variabel yang memengaruhi kinerja guru, sehingga diperlukan kajian komprehensif yang dapat menjelaskan hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara simultan, khususnya dalam konteks perbedaan karakteristik antara sekolah reguler dan sekolah penggerak.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di di Sekolah Dasar di wilayah gugus sekolah 2Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di di Sekolah Dasar di wilayah gugus sekolah 2Kecamatan Benjeng Kabupaten Gresik.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap lingkungan kerja di UPT SD Negeri 116 (sekolah penggerak) dan UPT SD Negeri 104, UPT SD Negeri 105, UPT SD Negeri 106 dan UPT SD Negeri 114 (sekolah reguler) Gresik.
4. Mengetahui pengaruh simultan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di kedua sekolah tersebut.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bermakna, baik dalam ranah pengembangan ilmu pengetahuan (manfaat teoritis) maupun dalam praktik pendidikan di lapangan (manfaat praktis). Mengingat bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan dua faktor penting yang saling berkelindan dalam memengaruhi kinerja guru, maka hasil dari penelitian ini

diyakini akan membawa implikasi signifikan bagi pengembangan teori maupun perumusan kebijakan pendidikan yang berbasis bukti.

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis, penelitian ini dapat memperkaya literatur akademik di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di jenjang sekolah dasar. Kajian ini juga berkontribusi dalam menjembatani kesenjangan (*research gap*) yang ada dalam penelitian sebelumnya, di mana sebagian besar studi terdahulu hanya memfokuskan pada satu variabel saja atau dilakukan di tingkat pendidikan menengah.

Lebih jauh, penelitian ini mendukung dan mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional serta teori lingkungan kerja sebagai determinan kinerja organisasi, dengan mengujinya secara empiris melalui pendekatan kuantitatif. Dengan membandingkan dua konteks institusi yang berbeda (sekolah penggerak dan sekolah reguler), hasil penelitian ini juga memberikan landasan teoritis untuk memahami bagaimana konteks kelembagaan memengaruhi efektivitas gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan dalam pengelolaan dan peningkatan mutu pendidikan dasar, di antaranya:

1. Bagi Kepala Sekolah: Penelitian ini memberikan gambaran konkret tentang pentingnya gaya kepemimpinan yang efektif dalam membangun budaya kerja

yang produktif. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi gaya kepemimpinan yang diterapkan dan memperkuat kapasitas kepala sekolah sebagai *leader of learning* sesuai prinsip Merdeka Belajar.

2. Bagi Guru: Guru sebagai subjek utama dalam penelitian ini dapat memperoleh umpan balik mengenai bagaimana lingkungan kerja dan kepemimpinan di sekolah memengaruhi kinerja mereka. Hal ini dapat mendorong terciptanya komunikasi yang lebih terbuka antara guru dan kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang positif.
3. Bagi Pengawas dan Dinas Pendidikan: Penelitian ini memberikan data empiris yang dapat dijadikan dasar dalam menyusun strategi peningkatan mutu pendidikan, termasuk dalam merancang pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme guru.
4. Bagi Sekolah Reguler dan Sekolah Penggerak: Temuan yang menunjukkan perbedaan pengaruh antara dua jenis sekolah dapat digunakan sebagai bahan refleksi dalam mengadopsi kebijakan atau praktik terbaik dari satu tipe sekolah ke tipe lainnya, guna meningkatkan kinerja guru secara merata.

Sebagai contoh penerapan konkret, jika terbukti bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja yang kolaboratif secara signifikan meningkatkan kinerja guru, maka sekolah-sekolah dapat mengadopsi pelatihan kepemimpinan berbasis transformasional serta memperbaiki sarana-prasarana dan hubungan kerja untuk mendukung profesionalitas guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menjadi kontribusi akademik, tetapi juga berdampak nyata dalam pengembangan mutu pendidikan di tingkat sekolah dasar.

1.5 Definisi Istilah atau Definisi Operasional

Untuk memastikan kejelasan konseptual serta konsistensi dalam proses pengukuran variabel, penelitian ini menetapkan definisi operasional berdasarkan analisis teoritis dan sintesis berbagai rujukan ilmiah. Definisi operasional berikut disusun sebagai landasan dalam penyusunan instrumen, pengambilan data, dan interpretasi hasil penelitian.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan kepala sekolah dipahami sebagai pola perilaku nyata yang mencerminkan cara kepala sekolah memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi guru dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Secara operasional, gaya kepemimpinan diukur melalui persepsi guru terhadap tindakan kepala sekolah menggunakan instrumen skala Likert yang disusun berdasarkan indikator-indikator kepemimpinan transformasional dan transaksional yang telah diadaptasi dalam konteks sekolah dasar. Instrumen ini menilai sejauh mana kepala sekolah mampu memberikan teladan, menginspirasi, mendorong pemikiran kritis, memperhatikan kebutuhan individu guru, serta mengelola penghargaan dan koreksi secara proporsional.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini ditafsirkan sebagai keseluruhan kondisi fisik dan psikososial yang mempengaruhi kenyamanan, motivasi, dan efektivitas guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Secara operasional, lingkungan kerja diukur melalui persepsi guru menggunakan instrumen kuantitatif skala Likert yang mencakup indikator kondisi fisik ruang kerja, kelengkapan fasilitas, kualitas interaksi dengan rekan kerja dan

pimpinan, atmosfer kerja, serta dukungan organisasi. Indikator-indikator tersebut dipilih berdasarkan relevansi empiris dan kesesuaiannya dengan konteks sekolah dasar.

3. Kinerja Guru

Kinerja guru diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tanggung jawab profesional terkait perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, pengembangan kompetensi diri, serta kontribusi terhadap manajemen sekolah.

Secara operasional, kinerja guru diukur melalui penilaian diri (self-assessment) berbasis skala Likert yang disesuaikan dengan standar nasional pendidikan. Instrumen ini mengukur sejauh mana guru menunjukkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian dalam aktivitas pembelajaran maupun tugas tambahan yang mendukung capaian sekolah.

Sementara itu, Sekolah Reguler adalah sekolah dasar yang belum mengikuti program Sekolah Penggerak sehingga masih mengimplementasikan kurikulum dan sistem manajemen sekolah sesuai kebijakan umum tanpa dukungan intervensi khusus. Dalam penelitian ini, kedua kategori sekolah digunakan sebagai dasar pembandingan untuk melihat variasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks perbedaan fleksibilitas kurikulum, dukungan manajerial, dan budaya organisasi.