

**PENGARUH BEBAN KERJA ADMINISTRATIF PENGISIAN LAPKIN DAN
KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MELALUI MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA GURU PPPK SMP DI KECAMATAN
SEBERANG ULU 2 PALEMBANG**

Rachmat Shafrullah¹, Suwito Eko Pramono²
Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Sekolah Pascasarjana,
Universitas Negeri Semarang, Indonesia^{1,2}
rahmat.shafrullah@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of LAPKIN administrative workload and principal leadership on the performance of PPPK junior high school teachers, both directly and indirectly through work motivation as a mediating variable. This research employed a quantitative approach involving 83 PPPK teachers from junior high schools in Seberang Ulu II District, Palembang, selected using total sampling. Data were collected through validated and reliable questionnaires and analyzed using path analysis, multiple regression, and Sobel test. The findings showed that LAPKIN administrative workload had no significant effect on teacher performance or work motivation. In contrast, principal leadership had a positive and significant effect on both teacher performance and work motivation. Work motivation also significantly influenced teacher performance. Furthermore, work motivation was unable to mediate the relationship between LAPKIN administrative workload and teacher performance. However, work motivation successfully mediated the relationship between principal leadership and teacher performance. These findings indicate that participative principal leadership plays an important role in improving teachers' motivation and performance. Therefore, school principals are encouraged to strengthen leadership practices that support teacher productivity and effectiveness.

Keywords: LAPKIN Administrative Workload, Principal Leadership, Work Motivation, Teacher Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja administratif pengisian LAPKIN dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PPPK, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 83 guru PPPK SMP di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dianalisis menggunakan

analisis jalur, regresi berganda, dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja administratif pengisian LAPKIN tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru maupun motivasi kerja. Sebaliknya, kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru serta motivasi kerja. Motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh beban kerja administratif LAPKIN terhadap kinerja guru, tetapi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru PPPK.

Kata Kunci: Beban Kerja Administratif LAPKIN, Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Kinerja Guru PPPK

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas, dengan guru sebagai aktor utama yang menentukan mutu pembelajaran. Pada guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), tanggung jawab tidak hanya mencakup pelaksanaan pembelajaran, tetapi juga pemenuhan kewajiban administratif sebagai bagian dari sistem penilaian kinerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK dan Surat Edaran Dinas Pendidikan Kota Palembang Nomor 800/865/Disdik/2025, guru PPPK diwajibkan mengisi Laporan Kinerja (LAPKIN) secara berkala sebagai bentuk akuntabilitas dan transparansi kinerja. Meskipun

bertujuan meningkatkan tata kelola administrasi, implementasi kebijakan tersebut sering dipandang menambah beban administratif sehingga berpotensi mengurangi fokus guru pada kegiatan pembelajaran.

Secara konseptual, LAPKIN berfungsi sebagai instrumen dokumentasi capaian kinerja guru secara sistematis, terukur, dan transparan. Namun, implementasinya menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan kebijakan dan praktik di lapangan. Berdasarkan wawancara awal pada 19 Januari 2026 dengan salah satu kepala SMP di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang, diketahui bahwa guru PPPK harus mencatat, mengunggah, dan menyesuaikan berbagai bukti kinerja melalui aplikasi LAPKIN sehingga tugas administratif menjadi bagian yang cukup menyita

waktu dalam pelaksanaan tugas profesional.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya. Nursilowati dan Kibtiyani (2024) melaporkan bahwa dari 37 guru PPPK, sebanyak 22% memiliki profesionalitas rendah, 59% sedang, dan hanya 19% tinggi. Ibrahim (2024) menemukan bahwa motivasi mengajar berpengaruh sebesar 41,5% terhadap kinerja guru PPPK, sedangkan kontribusi gabungan kompetensi dan motivasi mencapai 42,8%. Selanjutnya, Altariusta dan Zuripal (2025) menunjukkan bahwa administrasi pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan koefisien sebesar 0,352. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tuntutan administratif, kondisi kerja, dan faktor psikologis.

Menurut Handayani (2022), beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan keseimbangan psikologis dan semangat kerja guru. Pada guru PPPK, kondisi tersebut semakin kompleks karena status kontraktual mendorong guru untuk menunjukkan kinerja administratif yang baik sebagai bagian dari evaluasi perpanjangan kontrak.

Puspitasari (2023) menjelaskan bahwa keberhasilan guru PPPK tidak hanya dinilai dari kualitas pembelajaran, tetapi juga dari kelengkapan dokumentasi dan pelaporan melalui LAPKIN.

Selain beban kerja, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Ulum et al. (2020) membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil serupa dikemukakan oleh Mulyani dan Wiarta (2021) serta Wahyudi et al. (2024) yang menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja guru. Kepemimpinan yang partisipatif, komunikatif, dan transformatif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga meningkatkan motivasi guru (Fitria et al., 2023), sedangkan kepemimpinan yang kurang responsif dapat menurunkan semangat kerja (Wicaksono, 2024).

Motivasi kerja menjadi faktor penting yang menjembatani pengaruh beban kerja administratif terhadap kinerja guru. Guru dengan motivasi tinggi cenderung tetap mampu

mempertahankan kinerja meskipun menghadapi tuntutan administratif. Temuan ini didukung oleh Cahyani dan Prasetyo (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sementara beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kepuasan dan motivasi kerja. Penelitian Rama (2024), Sari (2023), Putri (2024), Seruni (2023), dan Rahmawati (2024) juga menunjukkan bahwa beban kerja, dukungan organisasi, lingkungan kerja, serta budaya sekolah berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru.

Meskipun demikian, masih terdapat research gap. Sebagian besar penelitian terdahulu mengkaji beban kerja, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru secara terpisah. Penelitian yang secara khusus menempatkan beban kerja administratif pengisian LAPKIN sebagai variabel utama pada guru PPPK masih sangat terbatas, padahal kelompok ini memiliki karakteristik berbeda karena berkaitan dengan status kontrak dan evaluasi kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh beban kerja administratif

pengisian LAPKIN dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PPPK melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada SMP di Kecamatan Seberang Ulu II Kota Palembang (Sariakin et al., 2025).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja administratif pengisian LAPKIN, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru PPPK, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi guru PPPK, kepala sekolah, dan Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam merumuskan kebijakan pengelolaan beban administratif yang lebih efektif. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi variabel beban kerja administratif pengisian LAPKIN, kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja guru PPPK dalam satu model penelitian yang komprehensif dengan fokus pada guru PPPK SMP di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja administratif pengisian LAPKIN dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru PPPK SMP di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (explanatory research) dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017). Metode yang digunakan adalah deskriptif analitis dengan teknik analisis jalur (path analysis), yang memungkinkan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung melalui variabel intervening (Sugiyono, 2017). Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu regresi pengaruh beban kerja administratif (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2) terhadap motivasi kerja (Z), serta regresi pengaruh X_1 , X_2 , dan Z terhadap kinerja guru PPPK (Y). Seluruh pengolahan data dilakukan menggunakan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Populasi penelitian adalah seluruh guru SMP berstatus PPPK di Kecamatan Seberang Ulu II Palembang yang berjumlah 83 orang, terdiri atas 32 guru di SMP Negeri 16 Palembang dan 51 guru di SMP Negeri 30 Palembang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (total sampling) sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian karena jumlahnya relatif terbatas dan diharapkan mampu memberikan gambaran kondisi secara menyeluruh (Sugiyono, 2018; Iqmalia et al., 2022).

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu beban kerja administratif pengisian LAPKIN (X_1) dan kepemimpinan kepala sekolah (X_2), variabel mediasi motivasi kerja (Z), serta variabel dependen kinerja guru PPPK (Y). Beban kerja administratif diukur melalui indikator jumlah tugas administratif, tingkat kesulitan pengisian, tekanan waktu, intensitas pelaporan, dan dampaknya terhadap pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui keteladanan, kemampuan manajerial, komunikasi, pengambilan keputusan, orientasi tugas, dan orientasi hubungan. Motivasi kerja diukur berdasarkan

dorongan berprestasi, tanggung jawab, semangat kerja, komitmen profesi, dan ketekunan, sedangkan kinerja guru diukur melalui perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengelolaan kelas, kompetensi profesional, serta perilaku kerja dan etika profesi.

Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner berbasis Google Form, sedangkan data sekunder berasal dari buku, jurnal ilmiah, artikel, dan berbagai sumber ilmiah lainnya (Nazir, 2019; Kuncoro, 2021; Sugiyono, 2019). Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju (Sugiyono, 2013). Penyusunan instrumen mengacu pada Job Demand–Resources Theory untuk variabel beban kerja administratif, Transformational Leadership Theory untuk kepemimpinan kepala sekolah, Two-Factor Theory untuk motivasi kerja, serta Gibson's Performance Model untuk kinerja guru PPPK.

Kualitas instrumen diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung

lebih besar daripada r tabel pada taraf signifikansi 0,05, sedangkan reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70 (Sugiyono, 2019).

Analisis data meliputi regresi linier berganda, analisis jalur (*path analysis*), dan uji Sobel. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh X_1 , X_2 , dan Z terhadap Y dengan model persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z$, disertai pengujian koefisien korelasi (R), koefisien determinasi (R^2), uji F , dan uji t pada taraf signifikansi 5%. Analisis jalur digunakan untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2021). Selanjutnya, signifikansi pengaruh mediasi diuji menggunakan Sobel Test berdasarkan koefisien regresi dan *standard error* masing-masing jalur. Variabel mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (Ghozali, 2016; Fityan & Wahyudin, 2017). Perhitungan uji Sobel dilakukan menggunakan Sobel Test Calculator melalui laman danielsoper.com.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Deskriptif Data Responden

Hasil deskriptif data responden digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden penelitian. Responden penelitian ini adalah guru PPPK SMP di Kecamatan Seberang Ulu 2 Palembang dengan jumlah 83 orang. Karakteristik yang dianalisis meliputi jenis kelamin, asal sekolah, usia, dan masa kerja.

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,710	0,505	0,486	1,614

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Nilai R sebesar 0,710 menunjukkan hubungan kuat antara X1, X2, dan Z terhadap Y. Nilai R Square sebesar 0,505 berarti ketiga variabel mampu menjelaskan kinerja guru PPPK sebesar 50,5%, sedangkan 49,5% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,486 menunjukkan model memiliki kemampuan cukup baik dalam menjelaskan kinerja guru PPPK.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh X1, X2, dan Z secara simultan terhadap Y.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	209,499	3	69,833	26,816	<0,001
Residual	205,730	79	2,604		
Total	415,229	82			

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai F hitung sebesar 26,816 dengan signifikansi <0,001. Nilai ini lebih kecil dari 0,05, sehingga X1, X2, dan Z secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara parsial.

Tabel 3 Hasil Uji t

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	8,615	2,435	-	3,538	<0,001

X1	-	0,05	-	-	0,23
	0,06	2	0,09	1,19	5
	2		7	7	
X2	0,22	0,07	0,29	3,08	0,00
	7	3	7	5	3
Z	0,61	0,11	0,51	5,37	<0,0
	9	5	1	7	01

Sumber: Data Diolah Penulis

Variabel	B	Std	Bet	t	Sig.
		.	a		
		Err			
		or			
Constant	27,909	1,490	-	18,730	<0,001
X1	0,009	0,071	0,014	0,128	0,899

Sumber: Data diolah Penulis (2026)

Persamaan regresi:

$$Y = 8,615 - 0,062X_1 + 0,227X_2 + 0,619Z$$

Hasil menunjukkan:

- **X1** memiliki koefisien -0,062 dengan sig 0,235 (>0,05), artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.
- **X2** memiliki koefisien 0,227 dengan sig 0,003 (<0,05), artinya berpengaruh signifikan positif terhadap Y.
- **Z** memiliki koefisien 0,619 dengan sig <0,001, artinya berpengaruh signifikan positif terhadap Y.

Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Kinerja Guru PPPK

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung X1 terhadap Y.

Berdasarkan Tabel 8, koefisien regresi X1 sebesar 0,009 dengan t hitung 0,128 dan signifikansi 0,899. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK.

Meskipun koefisien bernilai positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN berpengaruh terhadap Kinerja Guru PPPK dinyatakan ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja administratif pengisian LAPKIN belum terbukti secara langsung memengaruhi kinerja guru PPPK.

Tabel 4. Hasil Uji t Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Kinerja Guru PPPK

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PPPK

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru PPPK (Y) menggunakan uji t dengan melihat nilai koefisien regresi, t hitung, dan signifikansi.

Tabel 5. Hasil Uji t Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PPPK

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	16,423	1,930	-	8,508	< 0,001
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	0,427	0,070	0,560	6,082	< 0,001

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan tabel, nilai koefisien regresi Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) sebesar 0,427 dengan t hitung 6,082 dan signifikansi < 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

PPPK (Y). Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka kinerja guru PPPK juga semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Guru PPPK (Y).

Tabel 6. Hasil Uji t Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	9,137	2,374	-	3,848	< 0,001
Motivasi Kerja (Z)	0,806	0,101	0,665	8,009	< 0,001

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan tabel, nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,806 dengan t hitung 8,009 dan signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y). Koefisien positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, maka

semakin baik pula kinerja guru PPPK. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Motivasi Kerja

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z).

Tabel 7. Hasil Uji t Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Motivasi Kerja

Variabel	B	Std . Error	Beta	t	Sig.
Constant	22,416	1,223	-	18,327	< 0,001
Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN (X1)	0,054	0,059	0,102	0,924	0,358

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan tabel, nilai koefisien regresi sebesar 0,054 dengan t hitung 0,924 dan signifikansi 0,358. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN tidak

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Walaupun arah hubungan positif, pengaruh tersebut tidak signifikan. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z).

Tabel 8 Hasil Uji t Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Variabel	B	Std . Error	Beta	t	Sig.
Constant	14,038	1,603	-	8,756	< 0,001
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2)	0,347	0,058	0,552	5,955	< 0,001

Sumber: Data diolah penulis (2026)

Berdasarkan tabel, nilai koefisien regresi sebesar 0,347 dengan t hitung 5,955 dan signifikansi < 0,001. Nilai ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Semakin baik

kepemimpinan kepala sekolah, maka motivasi kerja guru PPPK juga semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis diterima.

Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Antarvariabel

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Antarvariabel

N	Hubung an	B	St d.	Be ta	t	Sig .
	Antarva riabel		Err or			
1	X1 → Y	0,0 09	0,0 71	0,0 14	0,1 28	0,8 99
2	X2 → Y	0,4 27	0,0 70	0,5 60	6,0 82	< 0,0 01
3	Z → Y	0,8 06	0,1 01	0,6 65	8,0 09	< 0,0 01
4	X1 → Z	0,0 54	0,0 59	0,1 02	0,9 24	0,3 58
5	X2 → Z	0,3 47	0,0 58	0,5 52	5,9 55	< 0,0 01

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh signifikan adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PPPK, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja. Sementara

itu, Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Kinerja Guru PPPK dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Uji Sobel digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN (X1) terhadap Kinerja Guru PPPK (Y).

Tabel 10. Data Perhitungan Uji Sobel X1 melalui Z terhadap Y

Komponen	Keterangan	Nilai
a	Koefisien terhadap Z	X1 0,054
Sa	Standard Error terhadap Z	X1 0,059
b	Koefisien Z terhadap Y	0,619
Sb	Standard Error terhadap Y	Z 0,115

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Zsobel = 0,902.

Tabel 11. Hasil Uji Sobel X1 melalui Z terhadap Y

Jalur Mediasi	Sobel Test Statistic	p-value	Keputusan
---------------	----------------------	---------	-----------

X1 → Z	0,902	0,367	Tidak
→ Y			signifikan

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Nilai p-value sebesar 0,367 lebih besar dari 0,05, sehingga Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Kinerja Guru PPPK. Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Uji Sobel pada bagian ini digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru PPPK (Y).

Tabel 12. Data Perhitungan Uji Sobel X2 melalui Z terhadap Y

Komponen	Keterangan	Nilai
a	Koefisien X2 terhadap Z	0,347
Sa	Standard Error X2 terhadap Z	0,058
b	Koefisien Z terhadap Y	0,619
Sb	Standard Error Z terhadap Y	0,115

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Zsobel = 4,001.

Tabel 13. Hasil Uji Sobel X2 melalui Z terhadap Y

Jalur Mediasi	Sobel Test Statistic	p-value	Keputusan
X2 → Z → Y	4,001	0,00006	Signifikan

Sumber: Data Diolah Penulis (2026)

Nilai p-value sebesar 0,00006 lebih kecil dari 0,05, sehingga Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PPPK. Artinya, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PPPK, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru, sehingga kinerja guru PPPK juga meningkat.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Kinerja Guru PPPK

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y), dengan

koefisien regresi 0,009, nilai t hitung 0,128, dan signifikansi 0,899 ($>0,05$). Dengan demikian, hipotesis ditolak.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengisian LAPKIN belum terbukti secara langsung memengaruhi kinerja guru PPPK. Meskipun tugas administratif dapat menambah beban kerja, guru PPPK cenderung menganggap pengisian LAPKIN sebagai bagian dari kewajiban administrasi yang harus dipenuhi sehingga tidak secara langsung mengganggu tugas utama sebagai pendidik.

Hasil ini menunjukkan bahwa beban administratif tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja apabila guru mampu mengelola waktu, membagi tugas, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan administrasi. Namun, beban administratif tetap perlu diperhatikan karena berpotensi menimbulkan tekanan kerja dan kelelahan dalam jangka panjang. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Novita & Kale, 2023) yang menunjukkan bahwa kinerja guru juga dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan sarana prasarana.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PPPK

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y), dengan koefisien regresi 0,427, nilai t hitung 6,082, dan signifikansi $< 0,001$. Hipotesis dinyatakan diterima.

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi kinerja guru PPPK. Kepala sekolah berperan penting dalam memberikan arahan, dukungan, komunikasi, pengawasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Bagi guru PPPK, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena guru tidak hanya menghadapi tuntutan pembelajaran, tetapi juga administratif dan evaluasi kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Yanuarlan et al., 2023) dan (Carudin & Agus, 2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK (Y), dengan koefisien regresi 0,806, nilai t hitung 8,009, dan signifikansi $< 0,001$. Hipotesis dinyatakan diterima.

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin tinggi pula kinerja guru PPPK. Motivasi kerja menjadi dorongan penting bagi guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran, evaluasi, pembimbingan peserta didik, dan tanggung jawab administratif.

Dalam konteks guru PPPK, motivasi kerja penting karena guru dituntut memenuhi target kinerja, pelaporan administratif, dan evaluasi berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Yanuarlan et al., 2023) dan (Novita & Kale, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Beban Kerja Administratif

Pengisian LAPKIN (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan koefisien regresi 0,054, nilai t hitung 0,924, dan signifikansi 0,358 ($>0,05$). Hipotesis dinyatakan ditolak.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengisian LAPKIN belum terbukti memengaruhi motivasi kerja guru PPPK secara langsung. Guru cenderung memahami LAPKIN sebagai bagian dari sistem pelaporan kinerja yang harus dijalankan.

Walaupun hubungan antara beban kerja administratif dan motivasi kerja bernilai positif, pengaruhnya tidak signifikan. Kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih menentukan motivasi kerja, seperti dukungan kepala sekolah, iklim kerja, penghargaan, dan komunikasi organisasi. Hasil ini didukung oleh penelitian (Novita & Kale, 2023).

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), dengan koefisien regresi 0,347, nilai t hitung 5,955, dan signifikansi $< 0,001$. Hipotesis dinyatakan diterima.

Koefisien regresi positif menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi motivasi kerja guru PPPK. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, dukungan, penghargaan, dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja guru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Joen et al., 2022) dan (Yanuarlan et al., 2023) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Berdasarkan uji Sobel, Motivasi Kerja (Z) tidak memediasi pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN (X1) terhadap Kinerja Guru PPPK (Y). Nilai Sobel test statistic sebesar 0,902 dengan p-value 0,367 ($>0,05$), sehingga pengaruh tidak langsung dinyatakan tidak signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja administratif pengisian LAPKIN tidak cukup kuat memengaruhi kinerja guru PPPK melalui motivasi kerja. Temuan ini

selaras dengan hasil sebelumnya bahwa X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Z maupun Y.

Hasil ini berbeda dengan penelitian (Medina-Garrido et al., 2023) yang menunjukkan faktor psikologis dapat menjadi mediator antara kondisi kerja dan kinerja. Namun, dalam penelitian ini motivasi kerja tidak terbukti sebagai mediator.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK

Berdasarkan uji Sobel, Motivasi Kerja (Z) memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X2) terhadap Kinerja Guru PPPK (Y). Nilai Sobel test statistic sebesar 4,003 dengan p-value 0,00006 ($<0,05$), sehingga pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru PPPK, tetapi juga secara tidak langsung melalui motivasi kerja. Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru, yang kemudian mendorong peningkatan kinerja.

Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, dukungan, penghargaan, komunikasi terbuka,

dan perhatian terhadap kebutuhan guru akan meningkatkan motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Joen et al., 2022) dan (Yanuarlan et al., 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN dan Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru PPPK SMP di Kecamatan Seberang Ulu 2 Palembang, dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK maupun Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kewajiban administratif pengisian LAPKIN belum terbukti secara langsung memengaruhi motivasi maupun kinerja guru PPPK.

Sebaliknya, Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK serta Motivasi Kerja. Artinya, semakin baik kepemimpinan kepala

sekolah, maka semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik pula kinerja guru PPPK. Selain itu, Motivasi Kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PPPK, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting dalam mendorong guru menjalankan tugas pembelajaran dan administrasi secara optimal.

Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak memediasi pengaruh Beban Kerja Administratif Pengisian LAPKIN terhadap Kinerja Guru PPPK. Namun, Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru PPPK. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, guru PPPK diharapkan tetap menjaga motivasi kerja dan profesionalitas dalam menjalankan tugas pembelajaran maupun administratif. Kepala sekolah diharapkan terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui arahan, dukungan, komunikasi, pembinaan, dan penghargaan kepada guru. Dinas

Pendidikan dan sekolah juga diharapkan dapat mengevaluasi serta menyederhanakan sistem pengisian LAPKIN, sekaligus memberikan dukungan teknis agar tidak menjadi beban berlebihan bagi guru. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, iklim organisasi, kompetensi, kesejahteraan, budaya sekolah, atau sarana prasarana, serta memperluas cakupan penelitian agar hasil yang diperoleh lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alderfer, C. P. (1969). *An empirical test of a new theory of human needs. Organizational Behavior and Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Aminah. (2023). Implementasi sistem laporan kinerja berbasis digital pada guru ASN. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 30(2), 145–156.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta, Indonesia: Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London, England: Kogan Page.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY: W. H. Freeman.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Cahyani, R., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah. *Jurnal Pendidikan Manajemen*, 8(1), 45–58.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Dinas Pendidikan Kota Palembang. (2025). *Surat Edaran Nomor 800/865/Disdik/2025 tentang kewajiban pengisian laporan kinerja (LAPKIN) bagi guru PPPK*.
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2023). Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 15(1), 1–12.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang,

- Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Gunawan, I. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Malang, Indonesia: Universitas Negeri Malang Press.
- Hallinger, P., & Murphy, J. (2005). *Instructional leadership and school improvement*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Handayani, R. (2022). Beban kerja dan stres guru dalam sistem administrasi pendidikan. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 19(2), 112–123.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- Hidayat, A. (2023). Tekanan administratif dan kelelahan emosional guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebijakan*, 11(3), 201–214.
- Kuncoro, M. (2021). *Metode riset untuk bisnis dan ekonomi*. Jakarta, Indonesia: Erlangga.
- Kusumaningrum, D. E., Sumarsno, B. R., & Gunawan, I. (2019). Budaya organisasi sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 12–24.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School Leadership & Management*, 28(1), 27–42.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York, NY: Harper & Row.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.

- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta, Indonesia: UI Press.
- Nazir, M. (2019). *Metode penelitian*. Bogor, Indonesia: Ghalia Indonesia.
- Ningsih, S., & Raharjo, K. (2022). Beban kerja dan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 10(2), 145–158.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Permendiknas Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- PermenPANRB Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Priyatno, D. (2013). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta, Indonesia: Andi Offset.
- Puspitasari, D. (2023). Status kontraktual guru PPPK dan tekanan psikologis kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 31(1), 55–68.
- Rahayu, S., & Pramono, H. (2022). Digitalisasi administrasi pendidikan dan dampaknya terhadap guru. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 24(3), 233–245.
- Rama, A. (2024). Beban kerja dan kinerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 14(1), 77–89.
- Republik Indonesia. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*.
- Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja*.
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Education.
- Rohmah, N. (2021). Beban administrasi dan kreativitas guru. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 12(1), 33–45.

- Sanjaya, W. (2006). *Strategi pembelajaran*. Jakarta, Indonesia: Kencana.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.
- Sari, D. (2023). Beban kerja dan motivasi guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 16(2), 189–200.
- Sari, D., Nuraeni, A., & Pratama, R. (2024). Dampak administratif LAPKIN terhadap guru PPPK. *Jurnal Kebijakan Pendidikan*, 9(1), 101–115.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung, Indonesia: Refika Aditama.
- Sudjana, N. (2010). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sutrisno, E., & Wulandari, R. (2022). Administrasi pendidikan dan fokus pembelajaran guru. *Jurnal Pendidikan dan Profesi*, 5(2), 65–76.
- Uno, H. B. (2016). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara.
- Wicaksono, D. (2024). Dukungan kepala sekolah dan komitmen kerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 7(1), 21–34.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.