BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan memiliki posisi penting dalam pembangunan berkelanjutan karena menjadi sarana untuk membentuk sumber daya manusia yang mampu menyesuaikan diri, menghasilkan gagasan baru, dan memberi kontribusi nyata terhadap perubahan lingkungan. Perkembangan teknologi digital juga mengubah orientasi pendidikan. Proses pendidikan tidak lagi cukup berfokus pada penyampaian pengetahuan, tetapi perlu mengembangkan kemampuan berpikir kritis, menyelesaikan masalah, bekerja sama, berkreasi, serta mengambil keputusan secara bertanggung jawab.

Orientasi tersebut sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menempatkan pengembangan potensi peserta didik secara utuh sebagai tujuan pendidikan, mencakup aspek intelektual, moral, sosial, dan profesional. Ketentuan tersebut diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2021 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2022, yang menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi peserta didik secara menyeluruh. Dengan demikian, efektivitas pendidikan tidak hanya ditentukan oleh penguasaan pengetahuan akademik, tetapi juga oleh kemampuan membentuk individu yang adaptif, responsif terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi, serta mampu memberikan kontribusi konstruktif bagi masyarakat.

Kualitas guru menjadi salah satu penentu utama keberhasilan kebijakan pendidikan ketika kebijakan tersebut diterapkan di sekolah. Kurikulum yang diperbarui, program peningkatan kompetensi, maupun berbagai agenda reformasi pendidikan hanya akan memberikan manfaat nyata apabila guru mampu menerjemahkannya ke dalam proses pembelajaran yang terencana, relevan, dan efektif bagi peserta didik. Dengan demikian, kinerja guru dipandang sebagai representasi profesionalisme dalam mengintegrasikan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan personal ke dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Kinerja tersebut tercermin melalui kemampuan merancang pembelajaran, mengelola interaksi belajar, menerapkan strategi pembelajaran yang sesuai, serta mengevaluasi capaian peserta didik secara sistematis (Ginting, C, N., Ain, S, 2022:349-350), membuktikan bahwasannya kenaikan kualitas kinerja guru berkontribusi terhadap terciptanya pembelajaran yang lebih efektif dan kenaikan hasil belajar peserta didik.

Profesionalisme guru memerlukan proses pengembangan yang berlangsung secara terus-menerus agar kualitas pembelajaran tetap terjaga. Penguasaan materi pelajaran saja belum cukup untuk menghadapi tuntutan pendidikan yang terus berubah. Guru juga perlu memperbarui kemampuan pedagogis, menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan perkembangan yang terjadi, serta mengembangkan praktik inovatif yang menunjang pencapaian tujuan pendidikan (Lamirin, 2021:31). Guru yang memperoleh kesempatan mengembangkan kompetensi dan keterampilan pedagogiknya akan lebih siap

melaksanakan pembelajaran secara efektif serta mampu meningkatkan kualitas proses belajar mengajar (Bayu. Lesmana, 2025:26).

Beberapa hasil penelitian memperlihatkan bahwasannya kinerja guru berhadapan dengan banyak hambatan dan tantangan. Salah satu tantangan tersebut berkaitan dengan kompetensi guru yang dalam praktiknya belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan, masih terdapat kesenjangan antara kompetensi guru yang dipersyaratkan dengan kondisi aktual di lapangan, sehingga peningkatan kompetensi guru perlu dilakukan secara berkelanjutan (Rohman, 2020:95-96).

Kinerja seseorang terbentuk melalui perpaduan antara karakteristik pribadi dan kondisi lingkungan tempatnya bekerja. Pendidikan serta pengalaman merupakan unsur yang berasal dari dalam individu, sedangkan kepemimpinan dan suasana kerja menjadi bagian dari lingkungan organisasi. Pada profesi guru, kemampuan profesional tetap penting, tetapi kualitas pelaksanaan tugas juga dipengaruhi oleh cara sekolah dikelola dan kondisi psikologis guru. Peran kepala sekolah serta tingkat kepuasan terhadap pekerjaan karena itu menjadi faktor yang relevan dalam menjelaskan variasi kinerja guru (Berhanu, 2025:4).

Efektivitas penyelenggaraan sekolah tidak dapat dilepaskan dari kemampuan kepala sekolah dalam mengarahkan perkembangan organisasi dan sumber daya manusianya. Kepemimpinan transformasional memberikan ruang bagi kepala sekolah untuk membangun visi yang dipahami bersama, menumbuhkan motivasi, merangsang pemikiran baru, dan memberikan dukungan sesuai kebutuhan guru. Praktik kepemimpinan seperti ini dapat membentuk

suasana kerja yang mendukung pertumbuhan kompetensi sekaligus peningkatan kinerja guru (Raharja et al., 2022:154-155,158).

Peran kepala sekolah dalam lingkungan pendidikan melampaui fungsi administratif dan mencakup kapasitas strategis untuk mengarahkan serta menggerakkan sumber daya sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan yang efektif tercermin dari kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi guru, membangun iklim kerja yang kondusif, serta menyelaraskan tujuan, budaya, struktur, dan sumber daya organisasi agar proses pendidikan berlangsung secara optimal (Hariri et al., 2016).

Efektivitas penyelenggaraan pendidikan juga bergantung pada kolaborasi antarpemangku kepentingan di lingkungan sekolah. Sinergi antara kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, orang tua, dan pihak terkait memungkinkan terbentuknya koordinasi yang lebih efektif dalam mendukung pencapaian tujuan Pendidikan (Sri Maullasari, 2021:17).

Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional memberikan contoh nyata, memotivasi guru untuk terus mengembangkan kompetensi, mendorong keterlibatan dalam pelatihan, serta memberikan stimulasi intelektual melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional sehingga profesionalisme guru dapat meningkat (Faridah et al., 2022:3165-3166).

Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah berkaitan dengan meningkatnya dorongan kerja, keberanian guru melakukan inovasi, dan kualitas pelaksanaan tugas. Perubahan

pada aspek tersebut kemudian dapat memberikan dampak terhadap mutu proses pembelajaran serta pencapaian belajar peserta didik (Aditya et al., 2007:105).

Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya secara efektif cenderung menciptakan kondisi yang membantu guru bekerja lebih terarah. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan dapat menjadi salah satu cara untuk memperkuat profesionalisme dan pelaksanaan tugas guru (Juniarti et al., 2020:196-198). Selain faktor kepemimpinan, aspek psikologis yang dimiliki guru juga berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja. Salah satu aspek psikologis tersebut adalah kepuasan kerja, yang memengaruhi motivasi, komitmen, dan semangat guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Fang & Qi (2023:5) menjelaskan bahwa kepuasan kerja guru tidak hanya memengaruhi kondisi kerja dan pengembangan profesional, tetapi juga berdampak pada efektivitas pembelajaran, kualitas pendidikan, serta perkembangan peserta didik.

Guru yang memperoleh dukungan sekolah dalam mengembangkan kompetensi profesional memiliki kesempatan yang lebih besar untuk melaksanakan pembelajaran secara optimal. Dukungan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri, penghargaan terhadap profesi, serta kepuasan kerja guru. Sejalan dengan itu, Anwar Angkasa (2025:182) membuktikan bahwasannya dukungan institusi dan peningkatan kompetensi guru merupakan faktor penting dalam keberhasilan implementasi asesmen holistik di sekolah.

Kepuasan terhadap pekerjaan menjadi aspek psikologis lain yang perlu diperhatikan ketika membahas kinerja guru. Guru yang memandang pekerjaannya secara positif biasanya memiliki dorongan dari dalam diri yang lebih kuat untuk menjalankan tugas dengan baik. Rasa puas terhadap pekerjaan juga dapat memperkuat keterikatan terhadap organisasi dan mendorong kesediaan untuk memberikan usaha yang lebih besar daripada sekadar memenuhi kewajiban minimum. Dalam lingkungan sekolah, kepuasan kerja mendorong guru untuk lebih bersemangat dalam merancang pembelajaran, berinteraksi dengan peserta didik, serta berpartisipasi aktif dalam berbagai program pengembangan sekolah.

Perspektif perilaku organisasi menempatkan kepemimpinan dan kondisi psikologis kerja sebagai determinan penting dalam menjelaskan variasi kinerja guru. Kualitas kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap bagaimana guru merasakan arah, dukungan, dan suasana kerja di sekolah. Kepuasan kerja pada sisi lain berkaitan dengan kesediaan guru untuk tetap terlibat secara serius dalam tanggung jawab profesionalnya. Beberapa hasil penelitian memperlihatkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki keterkaitan positif dengan kinerja guru. Variasi kinerja juga dapat dipahami melalui interaksi beberapa faktor organisasi dan psikologis, termasuk kepemimpinan, motivasi, dan tingkat kepuasan terhadap pekerjaan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor kepemimpinan, motivasional, dan psikologis dalam lingkungan organisasi sekolah (Fatah, F., & Ilyas, 2021:72-74).

Namun, kepuasan kerja guru masih menghadapi tantangan yang berkaitan dengan beban kerja, keterbatasan penghargaan, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif. Situasi tersebut berpotensi menurunkan motivasi sekaligus meningkatkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas. Temuan membuktikan bahwasannya kondisi psikologis, termasuk stres kerja, memiliki implikasi terhadap kualitas kerja individu dalam lingkungan pendidikan (Nyanasuryanadi & Wulandari, 2026).

Fenomena tersebut juga terjadi di berbagai daerah, termasuk di Pekanbaru. Beberapa penelitian membuktikan bahwasannya kinerja guru di wilayah ini masih bervariasi dan belum sepenuhnya optimal, sehingga memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi faktual di lapangan.

Sekolah berbasis Buddha seperti SD Metta Maitreya Pekanbaru, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya mengacu pada teori manajemen modern, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai spiritual yang membentuk budaya sekolah. Sejalan dengan itu, Rosa Ria (2022:113) menjelaskan bahwa sekolah berbasis agama tidak hanya menerapkan kurikulum nasional, tetapi juga mengembangkan budaya sekolah yang berlandaskan nilai-nilai keagamaan sehingga proses pendidikan berlangsung lebih bermakna dan mendukung pembentukan karakter peserta didik.

Pandangan tersebut diperkuat oleh Lesmana (2022:137-141) yang menyatakan bahwa pengembangan mindfulness berkontribusi terhadap peningkatan fungsi kognitif, perhatian, pengendalian diri, dan kesadaran individu. Nilai-nilai Buddhis dalam lingkungan pendidikan dapat memberi kontribusi pada

pembentukan kualitas pribadi yang tidak terbatas pada kemampuan akademik. Praktik perhatian penuh atau mindfulness, misalnya, dapat membantu menumbuhkan disiplin, tanggung jawab, dan kesadaran moral. Karakter semacam ini berpotensi memperkuat budaya sekolah yang sehat serta menjadi pijakan bagi kepala sekolah dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan mendukung perkembangan profesional guru.

Ajaran Buddha mengajarkan konsep *Metta* (cinta kasih) dan *Karuna* (welas asih) yang relevan dalam praktik kepemimpinan di lingkungan pendidikan. Nilai-nilai tersebut membantu kepala sekolah dalam memahami kebutuhan guru, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, ajaran *Dasa Raja Dharma* memuat prinsip-prinsip kepemimpinan yang menekankan kejujuran, kesabaran, tanggung jawab, dan keadilan sehingga dapat menjadi landasan moral bagi kepala sekolah dalam menjalankan kepemimpinannya secara efektif.

Penerapan nilai-nilai tersebut belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya variasi kinerja guru, tingkat kepuasan kerja yang berbeda, serta belum meratanya inovasi dalam pembelajaran di SD Metta Maitreya Pekanbaru. Selain itu, masih ditemukan perbedaan dalam kedisiplinan, penggunaan metode pembelajaran, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi.

Temuan Artati et al. (2025:263-264) memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional secara keseluruhan dinilai sangat tinggi. Penilaian yang berkaitan dengan keterbukaan kepala sekolah terhadap gagasan dan masukan guru justru memperoleh skor paling rendah di antara indikator yang

diukur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan memberi teladan dan memotivasi sudah berjalan baik, sedangkan ruang partisipasi guru dalam menyampaikan pandangan serta terlibat dalam proses pemberdayaan masih dapat diperluas.

Kondisi ini dalam perspektif ajaran Buddha, membuktikan bahwasannya nilai *Metta* dan *Karuna* belum sepenuhnya terinternalisasi dalam praktik kepemimpinan. Selain itu, prinsip dalam *Dasa Raja Dharma* seperti keadilan, kesabaran, dan kelembutan juga masih perlu diperkuat dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah.

Komunikasi organisasi dan budaya kerja juga menjadi bagian yang perlu mendapat perhatian karena keduanya belum sepenuhnya mendukung proses inovasi dan kerja sama. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak semata-mata bergantung pada kemampuan personal. Sistem kerja, pola interaksi, dan budaya yang berkembang dalam sekolah ikut menentukan sejauh mana guru dapat menjalankan pekerjaannya secara optimal.

Kondisi tersebut memperlihatkan adanya kesenjangan antara kondisi ideal dan kondisi faktual. Secara ideal, sekolah berbasis Buddha diharapkan mampu mengintegrasikan nilai spiritual dengan praktik manajemen modern sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung peningkatan kinerja guru.

Mondal (2025:113) menyatakan bahwa pengembangan profesional guru memerlukan dukungan institusi melalui peningkatan kapasitas secara berkelanjutan, pedoman etika, dan penyediaan sumber daya yang memadai agar proses pengembangan kompetensi dapat berlangsung secara efektif. Dengan

demikian, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi guru sebagai upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

Kajian mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru telah banyak dilakukan, tetapi pembahasan yang memasukkan nilai-nilai Buddhis secara eksplisit dalam pendidikan formal masih belum banyak ditemukan. Situasi ini menyediakan ruang penelitian untuk memahami penerapan *Metta*, *Karuna*, dan prinsip *Dasa Raja Dharma* dalam praktik kepemimpinan sekolah. Kajian tersebut juga memungkinkan analisis mengenai hubungan nilai kepemimpinan tersebut dengan kepuasan kerja dan kinerja guru. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru, sekaligus mengeksplorasi relevansi nilai-nilai etika dan kemanusiaan dalam praktik kepemimpinan pendidikan. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan memperluas perspektif mengenai kepemimpinan pendidikan berbasis nilai, sedangkan secara praktis temuan penelitian dapat menjadi dasar pengembangan praktik manajemen sekolah yang lebih humanis, etis, dan berorientasi pada peningkatan kualitas kinerja guru.

B. Identifikasi Masalah

Hasil observasi awal yang dilakukan pada guru di SD Metta Maitreya Pekanbaru, diperoleh beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru sebagai berikut:

1. Komitmen profesional guru, yang terlihat dari pelaksanaan tugas yang masih sebatas memenuhi kewajiban tanpa upaya pengembangan diri dan kenaikan kualitas pembelajaran.
2. Perencanaan pembelajaran belum optimal, ditandai dengan masih adanya guru yang tidak menyusun perangkat pembelajaran secara lengkap dan sistematis.
3. Kedisiplinan kerja guru belum konsisten, terlihat dari keterlambatan hadir dan kurang tepat waktu dalam memulai pembelajaran.
4. Pelaksanaan pembelajaran kurang efektif dan interaktif, dengan penggunaan metode yang masih konvensional serta minim keterlibatan aktif siswa.
5. Tanggung jawab dalam evaluasi pembelajaran masih perlu ditingkatkan, ditunjukkan dengan keterlambatan dalam mengoreksi tugas dan kurangnya umpan balik kepada siswa.
6. Kreativitas dan inovasi dalam pembelajaran masih kurang, terlihat dari kecenderungan guru menjalankan pembelajaran secara rutin tanpa pengembangan metode atau pemanfaatan teknologi.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru sebagai variabel terikat. Pemilihan ketiga variabel ini didasarkan pada pentingnya kinerja guru dalam menunjang keberhasilan pembelajaran, yang ditentukan dengan faktor organisasi dan faktor internal individu. Kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam mengarahkan dan memotivasi guru, sedangkan kepuasan kerja berkaitan dengan sikap dan semangat guru dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam penelitian ini difokuskan pada kemampuan dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi guru. Kepuasan kerja dibatasi pada perasaan guru terhadap pekerjaan, yang meliputi kondisi kerja, hubungan kerja, dan penghargaan. Adapun kinerja guru dibatasi pada pelaksanaan tugas profesional, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Penelitian dilakukan di SD Metta Maitreya Pekanbaru karena terdapat indikasi bahwa kinerja guru belum optimal, terlihat dari perbedaan dalam pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, dan tingkat kepuasan kerja. Selain itu, sekolah ini memiliki karakteristik berbasis nilai-nilai Buddha, sehingga menarik untuk dikaji. Penelitian ini dilaksanakan dalam waktu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana penelitian.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SD Metta Maitreya Pekanbaru.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis
   a. Memberikan sumber informasi, pengetahuan, dan wawasan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru.
   b. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan dengan memperluas pemahaman tentang gaya kepemimpinan berbasis nilai-nilai ajaran Buddha, khususnya melalui penerapan prinsip *Dasa Raja Dharma* yang mencakup aspek moralitas, kasih sayang, kebijaksanaan, dan pengendalian diri.
   c. Mengisi keterbatasan kajian ilmiah yang masih jarang mengangkat prinsip *Dasa Raja Dharma* sebagai kerangka utama dalam studi kepemimpinan pendidikan modern, khususnya dalam konteks pendidikan di Indonesia.
   d. Memberikan dasar konseptual bahwa kesejahteraan batin dan kepuasan kerja guru merupakan bagian integral dari pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam menaikkan kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Guru SD Metta Maitreya Pekanbaru

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi guru dalam menaikkan profesionalisme, kedisiplinan, serta kualitas pembelajaran melalui kenaikan kepuasan kerja dan komitmen terhadap tugas sebagai pendidik.

b. Bagi Kepala Sekolah

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dalam menaikkan efektivitas kepemimpinan, khususnya dalam menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi, membina, dan memberdayakan guru secara optimal.

c. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun kebijakan internal sekolah, seperti kenaikan kualitas lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta pengembangan profesional guru guna menaikkan kinerja secara keseluruhan.

d. Bagi Dinas Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pembinaan kepala sekolah dan guru, khususnya dalam penguatan kepemimpinan pembelajaran (instructional leadership), kenaikan kesejahteraan guru, serta pengembangan kebijakan berbasis kinerja di tingkat sekolah dasar.

e. Bagi Organisasi Keagamaan Buddha

Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan model kepemimpinan pendidikan berbasis nilai-nilai ajaran Buddha, seperti *Metta* (cinta kasih), *Karuna* (welas asih), dan prinsip *Dasa Raja Dharma*, yang dapat diintegrasikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan berbasis keagamaan.

f. Bagi Yayasan atau Pengelola Sekolah Berbasis Buddha

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam proses rekrutmen, pembinaan, dan evaluasi kinerja kepala sekolah dengan mempertimbangkan aspek kepemimpinan yang tidak hanya administratif, tetapi juga berlandaskan nilai-nilai etika dan spiritual.

g. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan perbandingan dalam pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru dalam konteks pendidikan formal maupun berbasis keagamaan.

G. Kebaharuan dan Orisinalitas Penelitian (*State of the Arts*)

Penelitian ini diawali dengan telaah sistematis terhadap literatur terdahulu yang membahas topik serupa sebagai bagian dari pengembangan argumentasi ilmiah,. Proses tersebut dilakukan untuk mengidentifikasi konsistensi maupun inkonsistensi temuan sebelumnya, menemukan kesenjangan konseptual dan empiris (*research gap*), serta menjelaskan kontribusi ilmiah berupa kebaruan (*novelty*) dan orisinalitas penelitian yang dikembangkan:

Tabel 1.1Penelitian Terdahulu dan Relevan

No.	Peneliti & Tahun	Variabel Penelitian	Objek/Konteks Penelitian	Temuan Utama	Perbedaan dengan Penelitian Ini	Novelty/Research Gap
1	Siregar et al. (2023)	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru	Guru/sekolah umum	Menguji keterkaitan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, kepuasan kerja, dan kinerja guru	Belum berfokus pada sekolah dasar berbasis nilai-nilai Buddhis	Menguji model pada konteks pendidikan dasar berbasis nilai Buddhis yang memiliki karakteristik organisasi dan budaya sekolah berbeda.
2	Suryani et al. (2024)	Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Guru	Guru/sekolah	Kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi dikaji sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja guru	Mengguna kan motivasi kerja sebagai variabel tambahan dan bukan berfokus pada konteks SD Metta Maitreya Pekanbaru	Memfokuskan analisis pada kontribusi kepemimpina n kepala sekolah dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dalam konteks sekolah Buddhis.
3	Mulia & Lukiarti (2026)	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Guru	Guru/sekolah	Menganalisis beberapa faktor internal dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru	Model lebih luas dengan motivasi dan lingkungan kerja serta berbeda konteks penelitian	Mengidentifikasi pengaruh parsial dan simultan kepemimpina n serta kepuasan kerja dengan model yang lebih spesifik pada SD Metta Maitreya Pekanbaru.
4	Basri & Kuncoro (2026)	Kepemimpinan, Motivasi, Beban	Guru/sekolah	Menguji kepemimpinan bersama motivasi dan	Tidak memasukkan kepuasan	Menempatkan kepuasan kerja sebagai faktor penting

		Kerja, Kinerja Guru		beban kerja terhadap kinerja guru	kerja sebagai variabel independen dan berbeda konteks penelitian	yang diuji bersama kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada sekolah berbasis nilai Buddhis.
5	Penelitian ini	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Guru (Y)	37 guru SD Metta Maitreya Pekanbaru	X1 positif tetapi tidak signifikan secara parsial; X2 positif dan signifikan; X1 dan X2 signifikan secara simultan	Fokus pada satu sekolah dasar berbasis nilai Buddhis dengan karakteristik dan kondisi empiris spesifik	Novelty terletak pada konteks spesifik sekolah Buddhis dan temuan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor yang lebih kuat secara parsial dibandingkan kepemimpinan kepala sekolah dalam menjelaskan kinerja guru.

Sumber: Diolah oleh peneliti (2026)