

**EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN
DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP
SWASTA NURUL HASANAH**

TESIS

(Diajukan untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat Memperoleh Gelar
Master dalam Manajemen Pendidikan)



OLEH:

ERLINA

NIM: 2320060061

S2 Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANEJEMEN PENDIDIKAN TINGGI
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**

PENGESAHAN TESIS

Nama : ERLINA

Nomor Pokok Mahasiswa : 2320060061

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan
Tinggi

Judul Tesis : EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA
SEKOLAH DAN DAMPAKNYA TERHADAP
KINERJA GURU DI SMP SWASTA NURUL
HASANAH

Pengesahan Tesis

Medan, 09 April 2026

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II


Assoc. Prof. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd.


Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd.

Diketahui

Direktur

Ketua Program Studi


Prof. Dr. TRIONO EDDY, S.H., M.Hum.


Prof. Dr. Indra Prasetta, S.Pd., M.Si

PENGESAHAN

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWASTA NURUL HASANAH



ERLINA
2320060061

Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Tinggi

Tesis ini telah dipertahankan di Hadapan Komisi Penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan Berhak Menyandang Gelar Magister Manajemen Pendidikan (M.Pd) Pada Hari Jum'at, Tanggal 9 Januari 2026

Komisi Penguji

1. **Prof. Dr. Emilda Sulasmi, M.Sd**
Ketua

1.....

2. **Prof. Indra Prasetia, S.Pd., M.Si**
Sekretaris

2.....

3. **Dr. Astri Novia Siregar, SE.I., M.Pd**
Anggota

3.....

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA GURU DI SMP SWASTA NURUL HASANAH

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar magister pada Program Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun diperguruan tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan komisi pembimbing dan masukan tim penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, April 2026

Penulis



ERLINA

NPM: 2320060061

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, serta menganalisis efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung. Pendekatan yang digunakan adalah metode campuran atau *mixed method*, yaitu metode yang menggabungkan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, serta dilengkapi dengan wawancara dan observasi untuk memperkuat temuan data. Responden dalam penelitian ini berjumlah 20 guru yang aktif mengajar di sekolah tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala SMP Swasta Nurul Hasanah menerapkan gaya demokratis dan instruksional yang berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 101,70, sementara kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah secara umum sudah tergolong baik, dengan capaian tinggi pada aspek profesional, sosial, dan kepribadian, yang tercermin dari penguasaan materi, sikap kolaboratif, serta keteladanan guru dengan rata-rata skor 112,40. Berdasarkan hasil uji ANOVA, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dengan nilai $F = 139,237$ dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan kepala sekolah yang komunikatif, partisipatif, dan kolaboratif maka semakin tinggi pula kinerja guru. Penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang positif, memotivasi guru, serta meningkatkan profesionalisme dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

Kata Kunci: Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to describe the principal's leadership, teacher performance, and to analyze the effectiveness of the principal's leadership on teacher performance at SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung. The research employs a mixed-method approach, which combines quantitative and qualitative methods to obtain more comprehensive results. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, complemented by interviews and observations to strengthen the findings. The respondents consisted of 20 teachers who actively teach at the school. The results of the study indicate that the principal of SMP Swasta Nurul Hasanah applies a democratic and instructional leadership style, which falls into the "good" category with an average score of 101.70. Meanwhile, teacher performance at SMP Swasta Nurul Hasanah is generally categorized as good, showing high achievements in professional, social, and personal aspects, reflected through mastery of subject matter, collaborative attitude, and exemplary behavior, with an average score of 112.40. Based on the ANOVA test results, there is a significant relationship between the principal's leadership and teacher performance, with an F value of 139.237 and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$). These findings suggest that the more effective the principal's leadership—characterized by communicative, participative, and collaborative qualities—the higher the teachers' performance tends to be. This study emphasizes the essential role of the principal in creating a positive work climate, motivating teachers, and enhancing professionalism in achieving the school's educational goals.

Keywords: *Principal Leadership, Teacher Performance,*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat, karunia, dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis dengan judul **“Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Nurul Hasanah”**. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi pascasarjana yang sedang penulis tempuh di Fakultas Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Tesis ini merupakan upaya penulis untuk memberikan kontribusi akademik dan praktis terhadap pengembangan kompetensi kepala sekolah dengan kinerja guru. Penulis berharap bahwa penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi dunia Pendidikan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Dari itu penulis haturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M.Hum. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
2. Bapak Prof. Dr. Indra Prasetia, S.Pd, M.Si Selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Tinggi.
3. Ibu Assoc. Prof. Dr. Sri Nurabdiah Pratiwi, M.Pd selaku Pembimbing I yang telah memberikan masukan, bantuan serta motivasi agar terselesaikannya tesis ini dengan baik

4. Ibu Assoc. Prof. Dr. Amini, M.Pd selaku Pembimbing II yang telah memberikan masukan, bantuan serta motivasi agar terselesaikannya tesis ini dengan baik.
5. Bapak dan Ibu Dosen di Program Pascasarjana Program Studi Magister Pendidikan tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Suami, Anak-anak, Orang Tua dan Seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan moril maupun materil serta nasehat dan doa untuk penulis demi selesainya Tesis ini.
7. Ibu Kepala sekolah dan seluruh Guru SMP Swasta Nurul Hasanah yang telah memberikan motivasi serta bantuan moril dan materil kepada penulis.
8. Teman-teman seperjuangan Program Pascasarjana, khususnya Program Studi Magister Pendidikan Tinggi yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.

Akhir kata, penulis sadar dengan sepenuhnya bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang konstruktif dari pembaca tetap penulis harapkan demi perbaikan dimasa depan.

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih dan semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Agustus 2025
Penulis,

ERLINA

DAFTAR ISI

Table of Contents

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	1
DAFTAR ISI	1
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latarbelakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian.....	8
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
BAB II	12
KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teoritis	12
2.1.1 Kinerja Guru.....	12
2.1.2 Kompetensi Guru.....	20
2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah	34
2.1.4 Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru	62
2.2 Kerangka Konseptual	65
2.3 Kajian Penelitian yang Relevan	68
BAB III	72
METODE PENELITIAN	72
3.1 Pendekatan Penelitian	72
3.2 Subjek dan Objek Penelitian	73
3.2.1 Subjek Penelitian	73
3.2.2 Objek Penelitian.....	73
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	74
3.3.1 Tempat Penelitian.....	74

3.3.2 Waktu Penelitian	74
3.4 Sumber Data Penelitian.....	75
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	75
3.6 Keabsahan Data	79
3.7 Teknik Analisis Data	80
BAB IV	89
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	89
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	89
4.2 Temuan Penelitian	90
4.3 Pembahasan.....	106
BAB V	112
KESIMPULAN DAN SARAN	112
5.1 Kesimpulan.....	112
5.2 Saran	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang Masalah

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki makna sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin seluruh kegiatan di sekolah, termasuk dalam meningkatkan mutu pendidikan, mengatasi dinamika yang terjadi, serta menggerakkan program dan kebijakan sekolah (Mukhlisin et al., 2024). Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain di dalam organisasi atau tim untuk mencapai tujuan Bersama dan kemampuan untuk mengambil keputusan, mengatur sumber daya, dan membangun hubungan yang baik dengan para anggota tim (Ideswal et al., 2020). Sependapat menurut (Romadhon & MS, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin suatu kelompok atau organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara mempengaruhi orang lain, mengambil keputusan, serta mengatur dan memotivasi tim untuk bekerja menuju visi dan misi bersama.

Kesimpulan dari beberapa pendapat tersebut menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain demi mencapai tujuan bersama, baik melalui pengambilan keputusan yang strategis, pengelolaan sumber daya, maupun pembinaan hubungan yang baik dengan tim. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan, menghadapi dinamika yang ada, serta

menggerakkan program dan kebijakan guna mencapai visi dan misi institusi. kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengelola dan memajukan sekolah.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Kepemimpinan yang baik dari seorang kepala sekolah dapat mempengaruhi berbagai aspek operasional sekolah, termasuk manajemen sumber daya manusia, penerapan kurikulum yang relevan dan inovatif, serta pembentukan karakter dan kualitas akademik peserta didik. Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat meningkatkan kualitas pembelajaran, membangun budaya sekolah yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan berkelanjutan (Neliwati et al., 2024). Oleh karenanya kepala sekolah diharapkan dapat memotivasi guru, siswa, dan seluruh staf sekolah untuk terus bergerak menuju peningkatan pendidikan.

Sesuai dengan (Sulasmi, 2022) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menghadapi tantangan pendidikan abad 21 sehingga harus mampu memimpin sekolah dengan visi dan strategi yang inovatif untuk mempersiapkan siswa menghadapi era global, karena dengan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif akan membantu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, memotivasi guru dan siswa, serta mengimplementasikan program-program pendidikan yang relevan dengan tuntutan zaman. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, sekolah dapat menjadi tempat yang mendukung pengembangan sumber daya manusia yang handal dan siap menghadapi perubahan zaman. Demikian pula pendapat dari (Prasetia et al., 2020) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam

mengelola berbagai sumber daya dan metode yang diarahkan untuk mengoptimalkan proses pembelajaran di sekolah, karena kepala sekolah yang efektif dapat memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja guru dan siswa serta menciptakan iklim kompetitif dan semangat kerja yang baik di sekolah.

Kesimpulan dari pendapat di atas adalah bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Kepala sekolah yang efektif mampu memengaruhi berbagai aspek operasional sekolah, seperti manajemen sumber daya manusia, penerapan kurikulum inovatif, pembentukan karakter siswa, dan peningkatan kualitas akademik. Kepemimpinan yang baik juga dapat menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, membangun budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta memotivasi guru, siswa, dan staf untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Dengan visi dan strategi yang inovatif, kepala sekolah dapat mempersiapkan siswa menghadapi tantangan era global serta membantu menciptakan sumber daya manusia yang siap menghadapi perubahan zaman. Dengan demikian, penting memahami bagaimana kepala sekolah menjalankan kepemimpinan yang efektif di sekolah saat ini.

Kepemimpinan yang efektif pada dunia Pendidikan dapat dikenali dengan berbagai indikator, seperti kemampuan kepala sekolah untuk memberikan motivasi kepada guru, menciptakan visi dan misi yang jelas dan membangun hubungan serta komunikatif dengan seluruh warga sekolah. Adapun ciri-ciri kepemimpinan yang efektif meliputi keterampilan kepemimpinan organisasi dan instruksional, kemampuan introspeksi diri, serta perilaku strategis dalam kegiatan

instruksional yang berdampak tinggi, seperti evaluasi guru, membangun iklim produktif, dan pengelolaan sumber daya secara optimal (Fitri et al., 2022). Sependapat menurut (Fauzi, 2021) beberapa ciri kepemimpinan yang efektif menurut ahli, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, memiliki kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, mempunyai keterampilan komunikatif, percaya diri, peka, kreatif, memberikan partisipasi social yang tinggi, dan lain-lain. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga ditandai dengan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan yang diharapkan, seperti membantu orang lain mencapai tujuan, memberi motivasi, dan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

Namun untuk mewujudkan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah menghadapi berbagai tantangan yang kompleks di dunia Pendidikan. Tantangan yang sering dihadapi oleh kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah antara lain kurangnya pengarahan kepada guru mengenai permasalahan sekolah, kurangnya pendekatan kepala sekolah kepada guru, kurangnya upaya kepala sekolah dalam mengubah kesadaran guru, serta kurangnya kinerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah juga harus mampu mengelola perubahan agar mengarah pada pembaharuan, dan melakukan pembenahan-pembenahan pendidikan guna mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu memberikan inspirasi, menjadi teladan yang baik, dan menjadi panutan bagi warga sekolahnya (Riski et al., 2021). Pendapat lain menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah antara lain adalah kompleksitas tugas yang mengharuskan dukungan kinerja yang semakin

efektif dan efisien, tuntutan untuk melaksanakan pengembangan pendidikan secara terarah, berencana, dan berkesinambungan, serta peran sebagai pemimpin tertinggi yang berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah, selain itu kepala sekolah juga dihadapkan pada tugas untuk menciptakan kultur sekolah yang kondusif dan produktif, serta mengelola tenaga kependidikan yang ada di sekolah dengan baik (Romadhon & MS, 2021).

Namun secara umum tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam memimpin sebuah sekolah antara lain adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti penggunaan media pembelajaran yang bervariasi, pemahaman terhadap kurikulum baru, serta iklim sekolah dan suasana lingkungan kerja. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain seperti kontribusi supervisi kepala sekolah, pemahaman terhadap kurikulum, dan pengembangan karir guru untuk meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah (Ideswal et al., 2020). Bahkan untuk saat ini dengan adanya perubahan kurikulum Merdeka, tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam mengimplementasikan Kurikulum Merdeka dihadapkan pada kolaborasi semua pihak, melakukan pembaruan di sekolah, mengelola kegiatan secara efektif, serta menjadi mesin penggerak dalam meningkatkan mutu Pendidikan, termasuk pembelajaran yang harus berpusat pada pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi kepala sekolah, guru, dan pihak terkait (Mukhlisin et al., 2024).

Tantangan tersebut menjadi semakin signifikan mengingat peran kepemimpinan kepala sekolah yang erat kaitannya dengan kinerja guru.

Kepemimpinan seorang kepala sekolah memiliki dampak besar dalam meningkatkan kinerja guru, sehingga peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, melalui arahan, pembinaan, pengambilan kebijakan yang bijaksana, supervisi efektif, dan evaluasi kinerja guru secara berkala, memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan mutu pendidikan, kinerja guru, serta menciptakan budaya sekolah yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan peningkatan berkelanjutan (Neliwati et al., 2024). Kepemimpinan dapat berdampak pada kinerja guru dengan memberikan motivasi, pembinaan, dan pembinaan terhadap lingkungan sekolah dan kinerja staf. Kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin juga dapat dilihat dari segi kepribadian, pengetahuan tentang sekolah, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan komunikasi. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat memotivasi staf untuk meningkatkan kinerja dan dapat mengembangkan inovasi terkait model dan metode pembelajaran. Sehingga, kepemimpinan yang efektif dapat berdampak positif pada kinerja guru di sekolah (Wati et al., 2022).

Penelitian dari (Fauzi, 2021) membuktikan bahwa dampak kepemimpinan terhadap kinerja guru dapat sangat signifikan. Kepemimpinan yang baik dapat memotivasi dan menginspirasi guru untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi guru, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka dan membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dapat

berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja guru. Sependapat menurut (Fitri et al., 2022) menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan di mana pembelajaran dioptimalkan dan prestasi siswa meningkat, serta kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja guru serta tim kerja di sekolah. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh (Romadhon & MS, 2021) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru, baik dalam aspek profesionalisme, motivasi kerja, maupun inovasi dalam pembelajaran. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis tetapi juga mendorong guru untuk memberikan kinerja terbaik demi tercapainya tujuan pendidikan. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran strategis untuk menjembatani kebutuhan guru dengan visi besar sekolah.

Berdasarkan observasi lapangan di SMP Swasta Nurul Hasanah diperoleh data bahwa SMP Nurul Hasanah merupakan lembaga pendidikan swasta yang memiliki tantangan unik, seperti keterbatasan sumber daya, persaingan dengan sekolah lain, dan kebutuhan untuk menjaga kualitas pendidikan agar tetap kompetitif, sehingga hal ini membuat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru menjadi hal yang layak untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan institusi dalam menjawab tantangan-tantangan tersebut. Selain itu, keberhasilan sebuah sekolah tidak hanya ditentukan oleh kebijakan

yang dirumuskan oleh kepala sekolah, tetapi juga oleh sejauh mana guru dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Dengan kata lain, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru, baik dalam hal kedisiplinan, penguasaan materi ajar, maupun inovasi pembelajaran yang diterapkan di kelas.

Penelitian ini menjadi penting untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah menjalankan kepemimpinan mereka, sejauh mana kepemimpinan tersebut efektif, dan bagaimana dampaknya terhadap kinerja guru. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam bentuk rekomendasi strategis bagi kepala sekolah dan guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung.

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, serta dampak langsung maupun tidak langsung dari kepemimpinan tersebut terhadap kinerja guru.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan Batasan masalah yang telah di paparkan, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung?
2. Bagaimana Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung?
3. Apakah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berdampak terhadap Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis Kepemimpinan Kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung
2. Untuk mengetahui Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung
3. Untuk mengukur efektivitas Kepemimpinan Kepala sekolah berdampak terhadap Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

a. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan literatur ilmiah, khususnya dalam kajian kepemimpinan Pendidikan dan kinerja guru.

b. Secara Praktis

1. Bagi Kepala Sekolah

Memberikan wawasan dan informasi terkait efektivitas kepemimpinan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja guru dan menciptakan lingkungan sekolah yang lebih produktif dan inovatif.

2. Bagi Guru

Memberikan pemahaman tentang pentingnya peran kepala sekolah dalam mendukung kinerja guru, serta membantu meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam kegiatan pembelajaran.

3. Bagi Sekolah

Memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam memajukan kualitas pendidikan dan peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif.

4. Bagi Peneliti dan Pengembangan Ilmu Pendidikan

Menambah khasanah penelitian dalam bidang kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam konteks sekolah menengah pertama, dan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan kepala sekolah yang lebih aplikatif.

5. Bagi Kebijakan Pendidikan

Menyediakan data empiris yang berguna bagi pengambilan keputusan dalam meningkatkan program kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan profesionalisme guru di tingkat pendidikan dasar dan menengah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoretis

2.1.1 Kinerja Guru

2.1.1.1 Pengertian dan Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar (Parlindungan Silalahi et al., 2023a). Kinerja guru dapat dimaknai sebagai prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja guru, yang merupakan indikator keberhasilan dalam mencapai sasaran yang ditetapkan oleh organisasi dengan perilaku yang diharapkan (Pohan, 2024). Pendapat lain menyatakan kinerja guru adalah kemampuan dan hasil kerja guru dalam melaksanakan tugas mengajar, termasuk profesionalisme, kompetensi, serta efisiensi dalam menyampaikan materi pelajaran dan mencapai tujuan Pendidikan (Sembiring et al., 2021).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan Kinerja guru merupakan indikator penting dalam menentukan tingkat keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja ini mencakup kemampuan dan usaha guru dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, serta mengevaluasi hasil pembelajaran berdasarkan standar profesional. Kinerja guru

juga mencerminkan tingkat pencapaian tujuan pembelajaran, yang dievaluasi melalui kriteria tertentu oleh pihak yang berwenang. Oleh karena itu, kinerja guru tidak hanya berperan sebagai ukuran keberhasilan individu dalam menjalankan tugas, tetapi juga sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

Konsep kinerja guru mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi pedagogik, profesionalisme, tanggung jawab sosial, kemampuan interaktif, dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah Pendidikan (Sulasmi, 2022). Guru yang profesional dituntut untuk mampu meningkatkan mutu pembelajaran siswa, peka terhadap perubahan, dan siap untuk melakukan inovasi dalam proses pembelajaran. Dengan demikian, kinerja guru tidak hanya ditinjau dari segi pencapaian tujuan pembelajaran saja, tetapi juga melibatkan berbagai aspek yang mencakup tumbuh kembang potensi peserta didik dan respons terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju.

Setelah memahami konsep kinerja guru, penting untuk memahami indikator apa saja dalam kinerja guru. Adapun Indikator kinerja guru dapat mencakup aspek (Parlindungan Silalahi et al., 2023b) seperti:

- a) Kemampuan guru dalam merencanakan program pengajaran,
 - b) Melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian,
 - c) Melaksanakan ulangan harian,
 - d) Menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan,
- serta

- e) Mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator kinerja guru yang penting untuk dinilai dalam meningkatkan mutu pendidikan meliputi berbagai aspek yang saling terkait. Salah satu indikator utama adalah penguasaan guru terhadap kurikulum, yang mencakup kemampuan merancang program pembelajaran yang sesuai dengan standar pendidikan nasional dan kebutuhan peserta didik. Selain itu, penggunaan media pembelajaran yang inovatif dan efektif menjadi aspek krusial untuk mendukung proses transfer pengetahuan secara interaktif dan menarik (Damanik & Saputra, 2022).

Menurut (Mailina & Ali, 2024) ada beberapa indikator-indikator yang menunjukkan adanya peningkatan kinerja guru dalam sebuah sekolah dapat mencakup:

1. Kemampuan dan usaha guru dalam melaksanakan tugas dalam kegiatan belajar mengajar sebaik-baiknya.
2. Perencanaan program pengajaran yang baik.
3. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan efektif.
4. Evaluasi hasil pembelajaran yang dilakukan secara berkualitas.
5. Memenuhi standar kemampuan profesional selama melaksanakan kewajiban sebagai guru di sekolah.

Sehingga dengan adanya peningkatan kinerja guru berdasarkan indikator-indikator ini, dapat diharapkan tercapainya tujuan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Selain itu, fasilitas pendidikan juga memainkan peran penting sebagai pendukung keberhasilan pembelajaran. Ketersediaan ruang kelas yang memadai,

laboratorium, perangkat teknologi, serta bahan ajar yang relevan dapat meningkatkan efektivitas pengajaran guru.

Faktor eksternal, seperti dukungan orang tua dan masyarakat, turut memengaruhi keberhasilan kinerja guru. Kolaborasi antara guru, orang tua, dan masyarakat menciptakan sinergi yang positif untuk mendukung perkembangan peserta didik. Di sisi lain, manajemen kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi guru. Kepala sekolah yang kompeten mampu memberikan arahan, motivasi, serta supervisi yang membantu guru untuk berkembang secara profesional. Lingkungan alam dan dukungan sosial budaya juga berkontribusi, dengan memberikan pengaruh langsung terhadap semangat belajar siswa dan pendekatan pengajaran yang diterapkan guru.

Selain indikator eksternal, guru itu sendiri adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan pembelajaran. Profesionalisme guru, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, menjadi tolok ukur utama dalam menilai kualitas pendidikan. Guru yang profesional mampu memahami kebutuhan siswa, mengembangkan strategi pembelajaran yang efektif, serta menjadi teladan yang baik. Dengan demikian, penilaian kinerja guru harus mencakup berbagai variabel ini secara komprehensif, karena setiap indikator saling berkaitan dalam menciptakan mutu pendidikan yang lebih baik. Peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga pada dukungan sistemik dari semua elemen pendidikan. Kombinasi antara profesionalisme guru dan pengelolaan pendidikan yang holistik dapat

menjadi fondasi untuk menciptakan kualitas pendidikan yang unggul dan berkelanjutan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan sejauh mana guru dapat mengimplementasikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dalam proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, dan pengembangan diri melalui pelatihan dan workshop. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru di sekolah antara lain dukungan dan komunikasi yang efektif dari kepala sekolah, strategi seperti pelatihan, pengawasan, dan penghargaan dari kepala sekolah, serta supervisi pendidikan dengan kepemimpinan yang baik dan pengawasan yang efektif (Neliwati et al., 2024). Semua faktor tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja guru di sekolah. Selanjutnya penadapt dari (Damanik & Saputra, 2022) menyatakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru antara lain adalah latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, lamanya mengajar, kompetensi guru, kualifikasi akademik, sertifikat pendidik, serta kondisi kesehatan jasmani dan rohani. Semua faktor tersebut berperan penting dalam menentukan kinerja seorang guru di dalam proses pembelajaran.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru (Risnawati et al., 2022) adalah:

1. Penetapan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi

4. Evaluasi kinerja
5. Penilaian kemajuan organisasi
6. Meningkatkan kualitas dalam pengambilan keputusan
7. Kompetensi individu
8. Dukungan organisasi
9. Dukungan manajemen
10. Motivasi
11. Kemampuan
12. Pengetahuan
13. Keahlian
14. Pendidikan
15. Pengalaman
16. Pelatihan
17. Minat
18. Sikap
19. Faktor eksternal, seperti manajerial kepala sekolah
20. Faktor internal, seperti loyalitas guru

Selain itu, juga penting bagi kepala sekolah untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru (Ideswal et al., 2020), seperti:

1. Penggunaan media pembelajaran yang bervariasi,
2. Pemahaman terhadap kurikulum baru
3. Kemampuan mengolah nilai peserta didik
4. Menumbuhkembangkan semangat dan motivasi belajar

5. Memberikan support yang baik

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam proses pembelajaran, evaluasi hasil belajar siswa, serta pengembangan kompetensi diri melalui pelatihan dan workshop. Dalam praktiknya, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, kompetensi individu, kualifikasi akademik, kondisi kesehatan jasmani dan rohani, motivasi, pengetahuan, keahlian, serta sikap dan minat guru terhadap tugasnya. Sementara itu, faktor eksternal mencakup dukungan organisasi, manajemen sekolah, strategi supervisi, serta lingkungan sosial dan budaya di tempat kerja.

Dukungan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif akan memberikan arahan, supervisi, pelatihan, penghargaan, dan komunikasi yang baik kepada para guru, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah juga berperan dalam menetapkan tujuan, merumuskan indikator kinerja, dan mengevaluasi pencapaian tujuan organisasi. Strategi-strategi ini membantu meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah dan memberikan motivasi kepada guru untuk terus berkembang.

Di sisi lain, faktor individu, seperti pengalaman, pendidikan, pelatihan, dan sertifikasi profesional, turut memengaruhi kualitas kinerja guru. Guru yang memiliki pengalaman mengajar lebih lama cenderung memiliki keterampilan yang lebih baik dalam menangani situasi pembelajaran. Kompetensi yang memadai

juga memungkinkan guru untuk merancang dan melaksanakan pembelajaran secara inovatif, serta menilai hasil belajar siswa dengan tepat.

Selain itu, dukungan organisasi dan manajemen yang baik, seperti fasilitas pembelajaran yang memadai, kesempatan pengembangan profesional, dan penghargaan atas prestasi, dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi guru. Supervisi pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan juga memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru, sehingga mereka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Adapun faktor eksternal lainnya, seperti manajerial kepala sekolah dan budaya organisasi, juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kepala sekolah dengan kepemimpinan yang kuat mampu mengintegrasikan berbagai elemen organisasi untuk mendukung kinerja guru, sementara loyalitas guru terhadap institusi memastikan adanya komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil dari berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Faktor-faktor internal, seperti kompetensi, motivasi, pengalaman, dan pendidikan, membentuk kemampuan dasar seorang guru dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, faktor eksternal, seperti dukungan kepala sekolah, strategi supervisi, fasilitas, dan budaya organisasi, menciptakan lingkungan yang mendukung guru untuk berkembang. Semua faktor ini memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja guru harus dilakukan secara komprehensif melalui peningkatan

kompetensi individu, dukungan organisasi, dan manajemen pendidikan yang efektif. Dengan pendekatan yang holistik, kinerja guru dapat dioptimalkan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

2.1.2 Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan dengan baik. Kompetensi guru memiliki definisi yaitu peleburan dari pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk suatu perbuatan. Dengan kata lain, kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, nilai, dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya (Chervony & Mahmudah, 2023). Kompetensi guru secara meluas adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki oleh seorang guru untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dalam konteks pendidikan. (Lestari et al., 2023). Selanjutnya, hakikat kompetensi guru adalah kemampuan guru dalam merencanakan, menyusun, dan mengelola pembelajaran (Harahap & Prastowo, 2023). Dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang terintegrasi dalam perilaku profesional guru dalam melaksanakan tugasnya yang mencakup merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif, serta mencerminkan kualitas pribadi dan profesional seorang guru.

Penting untuk mencapai kompetensi tersebut karena akan memastikan bahwa seorang guru mampu memberikan pendidikan yang berkualitas, memahami materi yang diajarkan secara menyeluruh, dapat mengarahkan siswa untuk mencapai tujuan pendidikan, serta mampu berinteraksi secara efektif dengan siswa dan kolega. Dengan memiliki kompetensi yang baik, seorang guru dapat menjalankan tugasnya dengan profesional dan efektif, sehingga dapat memberikan dampak positif pada perkembangan pendidikan dan peserta didik.

Jenis-jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru termasuk pengetahuan, kemahiran, dan ciri-ciri pribadi atau profesionalisme. Pengetahuan berkaitan dengan kecekapan guru dalam meningkatkan pengetahuan secara berterusan. Kemahiran merujuk kepada kemahiran guru dalam menggunakan pengetahuan dan kemahiran yang diperoleh untuk menjalankan tugas dengan baik. Sedangkan ciri-ciri pribadi atau profesionalisme mencakup ciri individu yang sedia ada dan perlakuan guru dalam menjalankan tugasnya (King King et al., 2023). Bahkan kompetensi guru di Indonesia secara resmi diatur dalam peraturan perundang-undangan, khususnya Undang-Undang Guru dan Dosen (UUGD) No. 14 Tahun 2005 serta Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 16 Tahun 2007.

Menurut beberapa ahli, kompetensi seorang guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional melalui pendidikan profesi (Takahindangen et al., 2023). Menurut (Suparman, 2023) beberapa jenis kompetensi guru yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Kompetensi pedagogic, yaitu kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran sesuai dengan kebutuhan siswa.
2. Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan guru dalam membangun hubungan yang baik dengan siswa, kolaborasi dengan sesama guru, dan berkomunikasi secara efektif.
3. Kompetensi sosial, yaitu kemampuan guru dalam membimbing siswa dalam kehidupan sosial dan emosional serta mengelola kelas dengan baik.
4. Kompetensi profesiona, yaitu kemampuan guru dalam meningkatkan profesi dan kepemimpinan, serta berkomitmen pada pengembangan diri dan pendidikan.

Keempat kompetensi ini bersifat terintegrasi dan saling melengkapi dalam pelaksanaan tugas guru sehari-hari. Kompetensi tersebut menjadi landasan bagi guru untuk menjalankan peran profesionalnya dalam mendidik, membimbing, dan mengembangkan potensi peserta didik secara optimal.

2.1.2.1 Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merujuk pada seperangkat kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam mengelola proses pembelajaran secara menyeluruh, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi (Cahyana & Agustin, 2024). Kompetensi ini menjadi ciri khas profesi guru yang membedakannya dari profesi lain dan sangat menentukan keberhasilan proses serta hasil belajar siswa. Kompetensi pedagogik tidak diperoleh secara instan, melainkan melalui proses belajar yang berkesinambungan, baik sebelum maupun selama menjalani profesi

sebagai guru. Kompetensi pedagogik dalam konteks pendidikan merujuk pada kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran siswa, termasuk pemahaman terhadap siswa, perancangan dan implementasi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki (Lestari et al., 2023).

Tujuan utama dari kompetensi pedagogik adalah agar guru mampu mengelola kelas dan melaksanakan pembelajaran dengan baik serta optimal sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan keinginan. (Cahyana & Agustin, 2024). Beberapa tujuan spesifiknya antara lain:

- 1) Membantu perkembangan peserta didik secara optimal sesuai potensi masing-masing.
- 2) Meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran.
- 3) Membentuk peserta didik yang siap berbaur di masyarakat dan menemukan jati dirinya.

Dalam hal ini, kompetensi pedagogik mencakup pengetahuan tentang teori belajar, prinsip-prinsip pembelajaran yang efektif, fasilitasi pengembangan potensi siswa, pendekatan pembelajaran yang tepat, serta pelaksanaan penilaian dan evaluasi proses dan hasil pembelajaran (Lestari et al., 2023). Terdapat tujuh aspek utama yang harus dikuasai guru dalam kompetensi pedagogic (Akbar, 2021), yaitu:

1. Menguasai Karakteristik Peserta Didik

Memahami aspek fisik, intelektual, sosial, emosional, moral, dan latar belakang budaya peserta didik serta menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan dan potensi masing-masing.

2. Menguasai Teori Belajar dan Prinsip Pembelajaran yang Mendidik

Menerapkan teori belajar yang relevan dan menggunakan strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang kreatif dan efektif. Contohnya, guru dapat menerapkan teori konstruktivisme melalui tugas berbasis proyek.

3. Pengembangan Kurikulum

Menyusun silabus dan RPP sesuai ketentuan serta mengembangkan kurikulum yang relevan, efisien, efektif, dan fleksibel.

4. Pembelajaran yang Mendidik

Tidak hanya menyampaikan materi, tetapi juga membimbing dan mendampingi peserta didik serta mengoptimalkan sumber belajar.

5. Pengembangan Potensi Peserta Didik

Menganalisis dan mengembangkan potensi unik setiap peserta didik melalui metode pembelajaran yang sesuai.

6. Komunikasi yang Efektif

Berkomunikasi secara santun, empatik, dan efektif dengan peserta didik.

7. Penilaian dan Evaluasi Pembelajaran

Melakukan penilaian proses dan hasil belajar secara berkesinambungan serta mengevaluasi efektivitas pembelajaran.

Kompetensi pedagogik merupakan fondasi utama yang harus dimiliki setiap guru untuk menciptakan proses pembelajaran yang efektif, mendidik, dan

mampu mengaktualisasikan potensi peserta didik secara optimal. Penguasaan kompetensi ini sangat penting demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Dengan penguasaan kompetensi pedagogik, guru tidak hanya menjadi pengajar, tetapi juga fasilitator dan pembimbing yang mampu membentuk generasi penerus bangsa secara holistic.

Indikator keberhasilan dalam menguasai kompetensi pedagogik mencakup beberapa hal, seperti kemampuan dalam mengelola program belajar-mengajar, kelas, dan interaksi belajar-mengajar, kemampuan untuk menilai prestasi belajar peserta didik, serta kemampuan dalam mengelola pembelajaran dan menggunakan media atau sumber belajar (Akbar, 2021). Dalam konteks tersebut, keberhasilan dalam menguasai kompetensi pedagogik juga dapat dilihat dari kemampuan guru dalam pemahaman terhadap peserta didik, perancangan pembelajaran yang baik, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.

2.1.2.2 Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Ini termasuk dalam menguasai materi pelajaran, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran, mengembangkan materi pembelajaran secara efektif, mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan, serta memanfaatkan teknologi informasi

dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri (Mia & Sulastri, 2023). Pendapat lainnya menyatakan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan seorang guru untuk menguasai materi pembelajaran, menerapkan materi tersebut dalam praktik, serta menguasai seluruh aspek pembelajaran yang meliputi aspek kognitif, afektif, dan psikomotor (Rahmadani & Marsidin, 2023). Sependapat dengan (GUNAWAN, 2023) menyatakan bahwa kompetensi profesional guru adalah kemampuan guru dalam menguasai mata pelajaran yang diampunya, mengembangkan materi pembelajaran secara kreatif, dan mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.

Tujuan utama dari kompetensi profesional guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan perbaikan mutu guru. Hal ini dapat dicapai dengan meningkatkan profesionalitas guru pada sikap dan sejumlah perangkat kompetensi yang diperlukan. Kompetensi profesional guru mencakup penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, serta memenuhi sejumlah persyaratan seperti kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani, kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan spesifik dari kompetensi profesional guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan dengan perbaikan mutu guru, baik pada sikap maupun dalam sejumlah perangkat kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru. Salah satu aspeknya adalah penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam serta pengembangan kemampuan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Kompetensi profesional guru bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan kualitas guru. Hal ini diwujudkan melalui (Ulfah et al., 2023):Peningkatan profesionalisme guru dalam sikap dan penguasaan kompetensi inti.

- a. Penguasaan materi ajar secara luas, mendalam, dan kontekstual.
- b. Pemenuhan standar profesional, meliputi kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi, dan kesehatan jasmani.
- c. Pengembangan kapasitas guru untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional secara efektif dan berkelanjutan.

Indikator keberhasilan kompetensi profesional guru adalah salah satu penanda atau ukuran untuk menilai sejauh mana guru telah berhasil dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam konteks ini, indikator keberhasilan kompetensi profesional guru diukur dari berbagai aspek seperti persiapan alat peraga manipulatif, pengelolaan program pembelajaran, penguasaan materi, pengelolaan kelas, penggunaan media pembelajaran, dan sumber belajar (Mia & Sulastri, 2023).

Dalam konteks pendidikan, indikator-indikator yang menunjukkan tingkat kompetensi profesional seorang guru (Ulfah et al., 2023) antara lain adalah:

1. Kualifikasi akademik
2. Kompetensi
3. Sertifikasi pendidik
4. Kesehatan jasmani
5. Kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional

6. Penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam
7. Penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah
8. Penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya
9. Pemahaman tentang standar profesi guru
10. Pemanfaatan teknologi informasi dalam tugas administrasi dan mengajar

Selain itu, seorang guru yang profesional juga harus mampu menguasai dan memberikan materi ajar sesuai dengan kurikulum yang digunakan di sekolah, mengajar sesuai dengan bidang studi lulusan, dan memiliki sertifikat pendidikan sebagai bukti kompetensi profesional.

2.1.2.3 Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial guru merupakan kemampuan penting yang harus dimiliki oleh setiap pendidik dalam membangun komunikasi dan interaksi yang efektif dengan berbagai pihak, termasuk peserta didik, sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua/wali murid, serta masyarakat sekitar (Mustofa, 2020). Kompetensi ini menjadikan guru bukan hanya sebagai pengajar di kelas, tetapi juga sebagai figur yang mampu menjalin hubungan sosial yang harmonis dalam lingkungan sekolah dan masyarakat. Kompetensi sosial adalah salah satu dari empat kompetensi utama guru sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007, yang mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Peran kompetensi sosial sangat signifikan dalam mendukung keberhasilan proses pembelajaran, menciptakan suasana belajar yang kondusif, serta membentuk karakter dan semangat belajar peserta didik (Silalahi & Naibaho, 2023).

Mengacu pada Permendiknas No. 16 Tahun 2007 dan berbagai hasil kajian, kompetensi sosial guru dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator utama (Julita & Dafit, 2021), antara lain:

- a) Bersikap inklusif, adil, dan tidak diskriminatif terhadap peserta didik, tanpa membedakan latar belakang sosial, agama, ras, kondisi fisik, maupun status ekonomi.
- b) Mampu menjalin komunikasi yang efektif, empatik, dan santun dengan siswa, rekan kerja, orang tua, serta masyarakat.
- c) Menunjukkan kemampuan adaptasi yang baik terhadap lingkungan sosial dan budaya tempat bertugas.
- d) Aktif bersosialisasi dan membangun jejaring dengan komunitas profesi sejenis maupun lintas profesi, baik secara lisan maupun tertulis.
- e) Menjadi teladan dalam kehidupan sosial, serta menunjukkan sikap terbuka, mudah bergaul, dan siap membantu di lingkungan sekolah maupun masyarakat luas.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi mampu (Sepriyanti et al., 2023):

- a. Meningkatkan semangat belajar dan prestasi akademik peserta didik.
- b. Menumbuhkan iklim belajar yang nyaman dan harmonis di kelas.
- c. Mendukung pembentukan karakter dan budi pekerti siswa.
- d. Memperkuat kolaborasi antara sekolah, orang tua, dan masyarakat sehingga memudahkan dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan siswa.

2.1.2.4 Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian guru adalah kemampuan guru untuk memiliki sikap/kepribadian yang ditampilkan dalam perilaku yang baik dan terpuji, sehingga dapat menimbulkan rasa percaya diri dan dapat menjadi panutan atau teladan bagi orang lain terutama bagi peserta didiknya yang mencakup kemampuan mengembangkan kepribadian, kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, serta kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan (Rivaldy Ermansyah, 2021). Sependapat dengan (Safitri & Refinaldi, 2021) Kompetensi kepribadian guru mencakup kepribadian yang utuh, berbudi luhur, jujur, dewasa, beriman, bermoral dan berkemampuan yang mampu mengaktualisasikan diri sendiri dengan disiplin, tanggung jawab, peka, objektif, luwes, berwawasan luas, serta dapat berkomunikasi dengan baik. Ini berarti bahwa seorang guru tidak hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam mengajar, tetapi juga memiliki karakter dan kepribadian yang baik yang menjadi teladan bagi peserta didik dan orang lain pada umumnya.

Dalam konteks pendidikan, menurut (Masnur et al., 2023) Kompetensi kepribadian guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang menunjukkan karakter personal seorang pendidik sebagai modal dasar bagi seorang guru dalam menjalankan tugas keguruan secara profesional. Kepribadian guru meliputi penampilan, tindakan, ucapan, cara berpakaian, serta cara menghadapi berbagai situasi atau masalah yang dihadapi. Sedangkan menurut (Abdillah et al., 2023) Kompetensi kepribadian guru merupakan sifat-sifat yang baik dan terpuji yang melekat pada dirinya yang mencakup aspek seperti

bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia, menunjukkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, serta menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.

Tujuan umum dari kompetensi kepribadian guru adalah untuk mempengaruhi minat siswa terhadap pelajaran yang diberikan, menciptakan suasana yang menyenangkan bagi siswa dalam pembelajaran, mempercepat proses pembelajaran, mendukung tercapainya tujuan pembelajaran dan keberhasilan akademik siswa, serta mempengaruhi kehidupan dan kebiasaan belajar siswa secara langsung dan kumulatif (Mia & Sulastri, 2023). Aspek-aspek kompetensi kepribadian guru yang perlu diperhatikan berdasarkan konteks tersebut adalah (Cahyadi & Qomariyah, 2023):

1. Selalu mengawali aktifitas dengan Basmalah
2. Bertakwa
3. Berilmu
4. Selalu mengarahkan proses pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan
5. Bisa menjadi tauladan dan mengamalkan apa yang diajarkan
6. Memahami keadaan muridnya secara baik dan menggunakan metode yang tepat
7. Tidak menyimpang dari kurikulum yang ditetapkan
8. Ikhlas

9. Menyayangi murid dan penyabar

10. Bertanggung jawab

Sebagai guru, penting untuk memperhatikan dan mengembangkan aspek-aspek tersebut dalam kepribadian agar dapat memberikan kontribusi yang positif dalam proses pendidikan.

Menurut (Sari & Yulia, 2023) indikator dari kompetensi kepribadian guru adalah sebagai berikut:

- a. Bertindak sesuai norma hukum, norma sosial, bangga menjadi guru, dan fokus bertindak sesuai norma.
- b. Kepribadian yang matang atau dewasa memiliki indikator yang menunjukkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik dan etos kerja sebagai guru.
- c. Kepribadian yang arif memiliki indikator yaitu menunjukkan tindakan yang berlandaskan pada kebaikan siswa, sekolah, dan masyarakat, serta menunjukkan keterbukaan dalam berpikir dan bertindak.
- d. Kepribadian berwibawa memiliki indikator perilaku positif dan perilaku hormat terhadap siswa sehingga disegani.
- e. Kepribadian yang berakhlak mulia dan teladan ditandai dengan standar agama (iman, taqwa, kejujuran, keikhlasan, kerelaan) dan keteladanan perilaku terhadap anak didik.

Kompetensi kepribadian dalam profesi seorang guru sangat penting karena kepribadian seorang guru secara langsung dan kumulatif mempengaruhi kehidupan dan kebiasaan belajar siswa. Kompetensi kepribadian yang baik,

seperti etos kerja, kedisiplinan, stabilitas, dewasa, dan berwibawa, dapat menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia. Selain itu, kompetensi kepribadian guru juga dapat mempengaruhi minat siswa terhadap pelajaran yang diberikan oleh guru. Siswa akan merasa senang dan nyaman belajar jika guru memiliki kompetensi kepribadian yang baik, sehingga akan mempercepat pembelajaran dan mendukung tercapainya tujuan pembelajaran serta keberhasilan akademik siswa secara umum. Oleh karena itu, memiliki kompetensi kepribadian yang baik akan membantu guru dalam memberikan dampak positif bagi siswa dan mencapai tujuan pendidikan dengan lebih efektif.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, maka dalam penelitian ini indikator-indikator dari 4 kompetensi guru dapat di lihat pada table berikut:

Tabel 2. Kompetensi Kinerja Guru

No.	Kompetensi	Indikator
1	Kompetensi Pedagogik	Memahami karakteristik peserta didik berdasarkan aspek sosial, emosional, dan intelektual.
2		Merancang pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi siswa.
3		Melaksanakan pembelajaran yang mendidik, interaktif, dan dialogis.
4		Menggunakan strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai.
5		Mengembangkan dan memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran.
6		Melakukan evaluasi hasil belajar secara komprehensif dan berkelanjutan.
7		Menggunakan hasil evaluasi untuk meningkatkan pembelajaran.
8		Membimbing siswa dalam mengaktualisasikan potensi dirinya.
9	Kompetensi Profesional	Memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4.
10		Memiliki sertifikat pendidik.
11		Menguasai materi pelajaran secara luas dan mendalam sesuai kurikulum.
12		Menguasai struktur, konsep, dan metode keilmuan yang mendukung pembelajaran.
13		Mengembangkan materi ajar secara kreatif dan inovatif.
14		Mengajar sesuai bidang keilmuan yang dikuasai.

15		Memahami dan menerapkan standar profesi guru.
16		Menggunakan teknologi dalam administrasi dan pembelajaran.
17		Mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional melalui praktik pembelajaran.
18	Kompetensi Sosial	Membangun hubungan yang harmonis dengan siswa, rekan, dan orang tua.
19		Meningkatkan semangat belajar dan prestasi siswa.
20		Menumbuhkan iklim belajar yang nyaman dan inklusif di kelas.
21		Menjadi teladan dalam komunikasi dan kerja sama.
22		Mendukung pembentukan karakter dan budi pekerti siswa.
23		Membangun kerja sama antara sekolah, keluarga, dan masyarakat.
24	Kompetensi Kepribadian	Bertindak sesuai norma hukum, sosial, dan etika profesi.
25		Menunjukkan kebanggaan dan tanggung jawab sebagai guru.
26		Mandiri dan memiliki etos kerja tinggi dalam tugas.
27		Arif dan bijaksana dalam pengambilan keputusan.
28		Terbuka dalam berpikir dan bertindak.
29		Memiliki wibawa yang dihormati siswa.
30		Menjadi teladan dalam kejujuran, keikhlasan, dan kesederhanaan.
31		Berperilaku religius dan berakhlak mulia sesuai nilai keagamaan.

Sumber: Peneliti.2025

2.1.3 Kepemimpinan Kepala Sekolah

2.1.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang berarti bimbing atau tuntun. Dari kata "pimpin" lahirlah kata kerja memimpin yang artinya membimbing atau menuntun. Selanjutnya kata benda "pemimpin" yaitu orang yang berfungsi memimpin atau membimbing atau menuntun. Jadi, pemimpin adalah kemampuan atau usaha seseorang untuk bisa menggerakkan seseorang atau tim maupun kelompok agar mau bekerja sama melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya dan mampu mendorong orang atau karyawan untuk berbuat hal yang positif dan meminimalisir perilaku negatif serta mampu mengembangkan

dan memanfaatkan potensi atau sumber daya yang ada di dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Kristiawan et al., 2017).

Pendapat lainnya menyatakan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah memiliki makna sebagai pemimpin yang bertanggung jawab untuk memimpin seluruh kegiatan di sekolah, termasuk dalam meningkatkan mutu pendidikan, mengatasi dinamika yang terjadi, serta menggerakkan program dan kebijakan sekolah (Mukhlisin et al., 2024). Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain di dalam organisasi atau tim untuk mencapai tujuan Bersama dan kemampuan untuk mengambil keputusan, mengatur sumber daya, dan membangun hubungan yang baik dengan para anggota tim (Ideswal et al., 2020). Sependapat menurut (Romadhon & MS, 2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin suatu kelompok atau organisasi agar mencapai tujuan yang diinginkan dengan cara mempengaruhi orang lain, mengambil keputusan, serta mengatur dan memotivasi tim untuk bekerja menuju visi dan misi bersama.

Dari defenisi di atas, maka unsur-unsur yang perlu dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam konteks kepemimpinan di lembaga pendidikan antara lain (Kristiawan et al., 2017) adalah:

1. Kemampuan teknis, seperti menyusun jadwal pelajaran, memimpin rapat, dan melakukan supervisi.
2. Keterampilan hubungan kemanusiaan, seperti memotivasi dan mendorong guru serta staf untuk berprestasi.

3. Keterampilan konseptual, seperti mengembangkan konsep pengembangan sekolah, mengidentifikasi dan memecahkan masalah, serta mengantisipasi masalah yang akan timbul dari semua kemungkinan.
4. Wawasan yang luas dibidang tugasnya dan bidang-bidang lain yang relevan.
5. Memegang prinsip-prinsip umum kependidikan seperti konstruktif, kooperatif, kreatif, partisipatif, pendelegasian yang baik/proporsional, dan menerapkan prinsip kepemimpinan pancasila yang dikembangkan Ki Hajar Dewantara.
6. Kemampuan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpin dalam bidang pendidikan.
7. Keinginan yang terus-menerus untuk belajar menyesuaikan kemampuan dengan perkembangan dan tujuan organisasi yang dipimpin.
8. Kemampuan personalitas kepemimpinan pendidikan.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, kepemimpinan dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, hal ini mencakup tanggung jawab untuk mengelola seluruh aspek pendidikan, meningkatkan mutu sekolah, serta menggerakkan program dan kebijakan yang mendukung visi dan misi pendidikan.

Seorang pemimpin, khususnya kepala sekolah, harus memiliki beberapa unsur kepemimpinan yang krusial, seperti kemampuan teknis dalam manajemen sekolah, keterampilan hubungan interpersonal untuk membangun motivasi dan kolaborasi, keterampilan konseptual untuk mengembangkan strategi pendidikan, serta wawasan luas dalam bidang tugasnya. Selain itu, pemimpin yang efektif harus berpegang pada prinsip kepemimpinan yang konstruktif, kooperatif, kreatif, dan partisipatif, serta memiliki keinginan yang kuat untuk terus belajar dan berkembang sesuai dengan dinamika pendidikan. Dengan demikian, kepemimpinan dalam pendidikan tidak hanya sebatas mengarahkan, tetapi juga menginspirasi dan memberdayakan seluruh elemen sekolah agar bersama-sama mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

2.1.3.2 Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Gulo et al., 2023). Menurut (Suprianto & Suprayitno, 2022) Gaya kepemimpinan adalah suatu mekanisme para pemimpin dalam mengajak anggotanya yang dibagi menjadi tiga jenis, yaitu *laissezfaire*, demokratis, dan otoriter, yang masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan. Selain itu, gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah pola perilaku yang digunakan untuk mempengaruhi dan

mengarahkan staf dalam mencapai visi dan misi sekolah, yang dapat berupa otoriter, demokratis, laissez-faire, atau situasional, dan instruksional tergantung konteks dan kebutuhan lembaga pendidikan tersebut.

2.1.3.2.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokrasi merupakan gaya kepemimpinan yang selalu melibatkan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, mendorong partisipasi karyawan, dan mendelegasikan wewenang (Lianti et al., 2021). Sependapat dengan (Helmina Dewi & Lazwardi, 2022) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan demokrasi adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang untuk partisipasi dari anggota tim. Selanjutnya (Bilaleya et al., 2023) berpendapat gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada para anggota, selalu mengikutsertakan anggota dalam pengambilan keputusan, memberikan informasi tentang tugas dan tanggung jawab, serta mengutamakan kepentingan bersama daripada kepentingan diri sendiri.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah sebuah jenis kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya melalui interaksi yang dinamis dalam kelompok, tujuan yang bermutu dapat dicapai. Pimpinan demokratis berusaha melibatkan anggota kelompok dalam mencapai tujuan dan seringkali membagi tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang masing-masing. Seperti yang

disebutkan dalam konteks, kepemimpinan demokratis cenderung memberikan kepercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan secara kuantitatif.

Kepemimpinan demokratis adalah bentuk kepemimpinan yang didasari oleh keterbukaan dan keinginan untuk memosisikan pekerjaan dari, oleh, dan untuk bersama. Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokrasi antara lain adalah sifat terbuka, pemimpin yang memfasilitasi partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan, serta pemimpin yang menghargai pendapat dan kreativitas bawahannya (Banani et al., 2022). Pendapat lain mengemukakan ciri-ciri dari gaya kepemimpinan demokratis (Risvandi, 2023) antara lain:

1. Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama seluruh personalia organisasi.
2. Bawahan dianggap sebagai komponen pelaksana dan diberi tugas dan tanggung jawab secara integral
3. Disiplin, tetapi tidak kaku, dan masalah diselesaikan secara teratur.
4. Terdapat kepercayaan tinggi terhadap bawahan tanpa melepaskan tanggung jawab pengawasan.
5. Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan di mana pemimpin menerima perbandingan pemikiran, menghargai saran-saran, komentar, serta masukan bawahan. Beberapa ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis (Nurhamidah & Nugraha, 2023) antara lain:

- a) Berusaha mensinkronisasikan kepentingan serta tujuan organisasi dalam kepentingan serta tujuan bawahan dari pada pribadinya.

- b) Terbuka dalam menerima anjuran, komentar, apalagi kritikan dari bawahan.
- c) Menunjang kesuksesan bawahannya serta berupaya meningkatkan kapasitas diri individu selaku pemimpin.

Berdasarkan ciri-ciri tersebut, gaya kepemimpinan demokratis memiliki sejumlah kelebihan yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang partisipatif dan harmonis. Gaya kepemimpinan demokratis memiliki beberapa kelebihan, antara lain (Suprianto & Suprayitno, 2022):

- a) Memotivasi anggota untuk mengembangkan keterampilan yang telah terasah.
- b) Mampu menjalin hubungan baik dengan bawahan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
- c) Pengambilan keputusan dilakukan secara bersama-sama (demokrasi), sehingga memberikan rasa kepercayaan dan partisipasi kepada anggota tim.
- d) Memberikan arahan yang baik terhadap tugas-tugas yang diberikan, sehingga memberikan kejelasan dan pemahaman bagi anggota tim.
- e) Gaya kepemimpinan demokratis mendorong terciptanya motivasi dan kedisiplinan di antara para guru atau anggota tim.

Dengan demikian, kelebihan dari gaya kepemimpinan demokratis adalah menciptakan atmosfer kerja yang kondusif, meningkatkan keterampilan individu, memberikan kepercayaan dan partisipasi, serta mendorong motivasi dan kedisiplinan di dalam tim atau organisasi.

Namun demikian, gaya ini juga tidak terlepas dari beberapa kelemahan yang perlu diperhatikan dalam penerapannya, diantaranya (Bilaleya et al., 2023):

1. Proses pengambilan keputusan yang lambat karena melibatkan partisipasi dari semua anggota kelompok.
2. Tidak efektif dalam situasi darurat atau keadaan yang membutuhkan keputusan cepat.
3. Memerlukan waktu dan energi ekstra untuk memastikan semua anggota terlibat dan merasa dihargai.
4. Ada potensi terjadinya konflik jika pendapat anggota kelompok tidak sejalan.
5. Pemimpin bisa kehilangan otoritas dan kendali atas situasi karena memberikan wewenang secara luas kepada anggota.

Untuk memahami lebih dalam bagaimana gaya kepemimpinan demokratis diterapkan, penting untuk mengidentifikasi indikator-indikator utamanya. Indikator ini mencerminkan praktik nyata dalam kepemimpinan yang melibatkan partisipasi anggota, keterbukaan komunikasi, serta pengambilan keputusan yang bersifat kolektif dan transparan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan demokrasi (Banani et al., 2022) adalah:

1. Mau menerima pendapat dan saran
2. Melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan
3. Adanya kerja sama
4. Bijak serta bertanggung jawab

5. Pengawasan proses KBM di sekolah

6. Menganggap bawahannya sebagai rekan kerja

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada keterbukaan dan keinginan untuk memosisikan pekerjaan bersama, dengan tujuan agar anggota kelompok lebih banyak terlibat dalam mencapai tujuan yang bermutu. Pemimpin demokratis juga cenderung untuk mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk mencapai tujuan secara kuantitatif. Menurut (Suprianto & Suprayitno, 2022) indikator yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan demokrasi antara lain:

1. Menghargai ide-ide atau masukan dari bawahan.
2. Menghargai perasaan dan kebutuhan emosional bawahan.
3. Melakukan pengawasan secara wajar dan tidak berlebihan.
4. Memberikan perhatian terhadap kenyamanan kerja bawahan.
5. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan bawahan.
6. Mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi dan situasi kerja.
7. Teliti dan mempertimbangkan banyak aspek dalam mengambil keputusan.
8. Bersikap ramah, terbuka, dan bersahabat terhadap anggota tim.
9. Memberikan arahan yang jelas terhadap tugas-tugas yang akan diberikan.
10. Menjalin komunikasi yang baik dan terbuka dengan bawahan atau anggota tim.

11. Melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan secara demokratis.
12. Memberikan motivasi dan dorongan kepada anggota untuk mengembangkan keterampilan mereka.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis menekankan pada keterbukaan, partisipasi aktif anggota, dan hubungan kerja yang bersifat kolaboratif. Indikator-indikator seperti kemampuan menerima masukan, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, pengawasan yang wajar, serta perhatian terhadap kenyamanan dan pengembangan bawahan mencerminkan penerapan kepemimpinan yang demokratis secara nyata. Kepemimpinan jenis ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang harmonis, tetapi juga mendorong terciptanya kinerja yang lebih efektif dan efisien melalui partisipasi dan rasa tanggung jawab bersama. Dengan memahami dan menerapkan indikator-indikator tersebut, seorang pemimpin dapat membangun lingkungan kerja yang produktif dan bermutu tinggi.

2.1.3.2.2 Gaya Kepemimpinan Instruksional

Kepemimpinan instruksional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menempatkan peningkatan kualitas pembelajaran sebagai fokus utama. Kepemimpinan ini menekankan peran kepala sekolah dalam membimbing dan mendukung guru melalui perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran yang efektif guna meningkatkan capaian akademik peserta didik. Selain itu, kepala sekolah dituntut mampu mengarahkan strategi pembelajaran yang tepat,

memberikan dukungan profesional kepada guru, serta menciptakan iklim sekolah yang kondusif untuk mendorong peningkatan kompetensi pendidik dan efektivitas sekolah secara menyeluruh (Sulasmi, 2025). Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan instruksional adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah dalam menggerakkan dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melibatkan kemampuan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan membina kemampuan tenaga kependidikan agar mampu melakukan pilihan-pilihan yang tepat (Khasanah et al., 2025).

Kepemimpinan instruksional fokus pada arah pengaruh pemimpin sekolah untuk membimbing guru dan murid demi memperkuat proses pengajaran dan pembelajaran. Dengan adanya kepemimpinan instruksional yang efektif, diharapkan kualitas pendidikan di sekolah dapat meningkat. Pemimpin sekolah yang mampu mempraktikkan atau meningkatkan amalan kepemimpinan instruksional dapat memberikan pengaruh positif kepada guru dalam meningkatkan pembelajaran dan pemudahcaraan murid-murid.

Dengan demikian, kepemimpinan instruksional kepala sekolah memiliki peran strategis dalam mendorong pencapaian prestasi sekolah dan memotivasi seluruh komunitas sekolah untuk bergerak bersama dalam peningkatan mutu pendidikan (Banurea et al., 2024). Adapun kepemimpinan instruksional memiliki ciri-ciri (Setyowati & Miyono, 2024) sebagai berikut:

1. Memiliki perhatian tinggi terhadap mutu akademik atau pembelajaran.

2. Memberikan alokasi waktu yang lebih banyak untuk meningkatkan mutu pembelajaran melalui aktivitas yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru.
3. Memprioritaskan aktivitas pada pembelajaran dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan membimbing guru dalam kegiatan belajar mengajar.
4. Membantu guru menciptakan cara terbaik siswa belajar.
5. Menempatkan agenda pembelajaran pada urutan pertama dari seluruh kegiatannya.
6. Memberikan dukungan yang tepat untuk peningkatan mutu kinerja mengajar guru dan kesuksesan pembelajaran di kelas.

Sependapat dengan (Melawati et al., 2022) ciri-ciri dari kepemimpinan intruksional antara lain:

- a) Fokus utama pada peningkatan pencapaian hasil belajar siswa.
- b) Melakukan perencanaan sekolah yang terarah dan berbasis data.
- c) Mengelola kurikulum dan proses pembelajaran secara efektif.
- d) Membangun budaya sekolah yang mendukung pengembangan profesional guru, melalui dukungan dan kolaborasi.
- e) Melakukan monitoring dan evaluasi secara rutin terhadap pelaksanaan pembelajaran dan program sekolah.

Berdasarkan ciri-ciri di atas, kepemimpinan instruksional memiliki kelebihan di dalam mengarahkan dan memberikan arahan yang jelas kepada para guru, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan hasil belajar siswa dan memberikan support serta bimbingan kepada para guru dalam mengembangkan

keterampilan mengajar mereka, namun ada juga beberapa kelemahan dari kepemimpinan instruksional yaitu terlalu banyak memberikan arahan dan kontrol yang dapat membuat guru merasa terkekang dan kurang memiliki otonomi dalam mengajar, dan dapat menghambat kreativitas dan inovasi dari para guru dalam mengembangkan pendekatan pengajaran baru apabila berlebihan (Harun et al., 2020).

Menurut (Prihatin & Permana, 2024) Kepemimpinan instruksional memiliki beberapa kelebihan dan kelemahan, sebagai berikut:

a. Kelebihan:

1. Fokus pada pengajaran dan pembelajaran: Kepemimpinan instruksional bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran siswa dengan memberikan perhatian pada cara guru mengajar dan bekerja dengan siswa.
2. Meningkatkan kinerja guru: Dengan kepemimpinan instruksional yang baik, guru dapat didorong untuk meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka.
3. Meningkatkan mutu layanan pendidikan: Kepemimpinan instruksional yang baik dapat berkontribusi positif terhadap mutu layanan pendidikan sehingga memberikan dampak positif pada siswa.

b. Kelemahan:

1. Memakan waktu dan tenaga yang besar: Kepemimpinan instruksional membutuhkan waktu dan energi yang besar dari kepala sekolah untuk memantau dan mendukung proses pembelajaran.

2. Tidak semua kepala sekolah memiliki keterampilan instruksional yang kuat: Beberapa kepala sekolah mungkin kurang memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memberikan dukungan instruksional yang efektif kepada guru.
3. Terlalu fokus pada aspek akademik: Kepemimpinan instruksional yang terlalu fokus pada aspek akademik dan pembelajaran bisa mengabaikan kebutuhan lain, seperti aspek sosial dan emosional siswa.

Dengan demikian, meskipun kepemimpinan instruksional memiliki sejumlah keunggulan dalam mendorong peningkatan mutu pembelajaran melalui pengawasan, arahan, dan dukungan terhadap guru, implementasinya perlu dilakukan secara proporsional dan kontekstual karena adanya beberapa kelemahan yang dapat berdampak sehingga kepala sekolah dituntut untuk menyeimbangkan antara kontrol dan pemberdayaan, agar tidak hanya meningkatkan kualitas akademik tetapi juga menciptakan ruang yang mendukung kreativitas, otonomi profesional guru, serta memperhatikan aspek kesejahteraan sosial-emosional seluruh warga sekolah.

Untuk memahami efektivitas kepemimpinan instruksional dalam konteks pendidikan, penting untuk mengidentifikasi indikator-indikator utama yang mencerminkan peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam mendukung proses pembelajaran. Kepemimpinan instruksional yang efektif ditunjukkan melalui kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan supervisi akademik, memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru, serta memastikan proses pembelajaran berjalan sesuai standar kurikulum. Selain itu,

kepala sekolah berperan dalam membangun budaya belajar yang kondusif dengan memfasilitasi berbagai program peningkatan kompetensi guru agar tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal (Indrawati & Harahap, 2023).

1. Mendefinisikan Misi Sekolah.
2. Mengelola Kurikulum dan pembelajaran.
3. Menciptakan iklim sekolah positif.
4. Pendampingan proses belajar mengajar yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran untuk meningkatkan proses dan hasil belajar siswa.
5. Pengembangan sekolah dengan dukungan pengambilan keputusan berbasis data.
6. Menyelaraskan hubungan kerja.
7. Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan.
8. Meningkatkan motivasi warga sekolah.

Semua indikator tersebut merujuk pada peran dan tanggung jawab kepala sekolah dalam memimpin proses pembelajaran di sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sependapat menurut (Prihatin & Permana, 2024) Indikator-indikator kepemimpinan instruksional dalam konteks ini adalah:

1. Pemahaman tentang organisasi sekolah
2. Peka terhadap permasalahan organisasi sekolah
3. Keterampilan memecahkan masalah
4. Persuasi rasional
5. Mengenali masalah anggota

6. Menyediakan waktu
7. Memegang standar etis yang kuat

Semua indikator ini merupakan bagian dari pengukuran kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam penelitian tersebut.

Indikator yang bisa digunakan untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan demokrasi dan instruksional adalah instrumen-instrumen yang dijabarkan dalam tabel instrumen/atribut variabel gaya kepemimpinan demokrasi dan instruksional. Beberapa indikator yang dapat digunakan adalah nilai rata-rata dari instrumen-instrumen tersebut, dimana semakin tinggi nilainya menunjukkan tingkat kesetujuan yang tinggi terhadap gaya kepemimpinan demokrasi dan instruksional. Oleh karena itu, Instrumen-instrumen penelitian ini tersebut mencakup berbagai aspek dalam gaya kepemimpinan demokrasi dan instruksional, diantaranya:

Tabel 2. Indikator Gaya Kepemimpinan

No	Gaya Kepemimpinan	Indikator
1	Kepemimpinan Demokratis	Menerima dan menghargai pendapat atau ide dari bawahan.
2		Melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan.
3		Membangun kerja sama dan kolaborasi dalam tim kerja.
4		Menganggap guru dan staf sebagai mitra kerja, bukan bawahan semata.
5		Menjalin komunikasi terbuka dan harmonis dengan seluruh warga sekolah.
6		Menghargai perasaan dan kebutuhan emosional bawahan.
7		Memberikan perhatian pada kenyamanan kerja staf.
8		Mampu beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi kerja.
9		Bersikap terbuka, ramah, dan bersahabat terhadap anggota tim.
10		Memberikan motivasi dan dorongan pengembangan diri kepada staf.
11		Melakukan pengawasan terhadap proses KBM secara wajar dan tidak otoriter.
12		Memberikan arahan yang jelas terhadap tugas-tugas yang diberikan.
13		Menimbang berbagai aspek dalam pengambilan keputusan agar objektif dan adil.

14		Mendelegasikan tugas secara adil dan memberi kepercayaan dalam pelaksanaannya.
15	Kepemimpinan Instruksional	Mendefinisikan dan mengomunikasikan visi, misi, serta tujuan sekolah secara jelas.
16		Mengelola kurikulum dan proses pembelajaran sesuai kebutuhan siswa.
17		Melakukan pendampingan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.
18		Mengembangkan sekolah berdasarkan data dan analisis kebutuhan.
19		Menciptakan iklim sekolah yang positif dan kondusif untuk belajar.
20		Meningkatkan motivasi belajar siswa dan semangat kerja guru.
21		Menyelaraskan hubungan kerja antarwarga sekolah.
22		Meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan secara berkelanjutan.
23		Memahami organisasi sekolah dan kepekaan terhadap permasalahan yang muncul.
24		Memiliki keterampilan memecahkan masalah dan pengambilan keputusan.
25		Menggunakan persuasi rasional dalam memengaruhi bawahan.
26		Mengenali permasalahan dan kebutuhan anggota sekolah.
27		Menyediakan waktu bagi pengembangan profesional dan pembinaan staf.
28		Menegakkan standar etika dan moral dalam praktik kepemimpinan.

Sumber: Peneliti. 2025

2.1.3.3 Dimensi Kepemimpinan Efektif dalam Konteks Pendidikan

Dimensi kepemimpinan mengacu pada kemampuan seorang kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, dan membina guru-guru di sekolah (Neliwati et al., 2024). Dimensi kepemimpinan adalah berbagai karakteristik atau atribut yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam memimpin dan mengelola organisasi atau tim dengan efektif (Ideswal et al., 2020). Pendapat lainnya juga menyatakan dimensi kepemimpinan adalah gambaran atau aspek-aspek yang menjadi indikator atau karakteristik dari kepemimpinan tertentu (Riski et al., 2021). Bahkan ada yang berpendapat bahwa dimensi kepemimpinan adalah aspek-aspek yang terkait dengan *guide*, *direct*, dan mempengaruhi karyawan atau

bawahan dalam mencapai tujuan organisasi atau Perusahaan (Yusadi & Sabri, 2024). Dimensi kepemimpinan mencerminkan berbagai karakteristik, atribut, dan aspek yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mengelola organisasi atau tim secara efektif. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, dimensi ini berperan penting dalam mengarahkan, membimbing, dan membina guru serta tenaga kependidikan guna mencapai tujuan pendidikan yang optimal.

Secara umum, dimensi kepemimpinan meliputi kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan arahan (*guide*), mengelola dan mengarahkan tim (*direct*), serta mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai visi dan misi organisasi. Dengan memahami dan menerapkan dimensi kepemimpinan yang tepat, seorang pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam menentukan arah dan mutu penyelenggaraan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran, pengelolaan sumber daya manusia, serta terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan karakter peserta didik. Kepala sekolah juga menjadi penggerak dalam mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja melalui budaya kerja yang inovatif dan berkelanjutan (Harahap & Siregar, 2023). Dengan demikian, kepala sekolah memegang peran sentral dalam mencapai tujuan pendidikan yang bermutu. Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang baik harus dapat

mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga pendidik. Kepala sekolah juga harus memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja di sekolah sehingga kinerja guru selalu terjaga. Selain itu, kepemimpinan yang baik di sekolah juga dapat menggerakkan semua sumber daya yang ada sehingga dapat meningkatkan kinerja guru dalam menyusun rencana pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan penilaian hasil belajar (Romadhon & MS, 2021).

Untuk melaksanakan peran kepemimpinan, maka ada beberapa dimensi kepemimpinan yang perlu diperhatikan dalam konteks lembaga Pendidikan (Kristiawan et al., 2017), antara lain:

1. Memiliki wawasan yang luas dibidang tugasnya dan bidang-bidang lain yang relevan.
2. Berpegang pada prinsip-prinsip umum kependidikan seperti konstruktif, kooperatif, kreatif, partisipatif, pendelegasian yang baik/proporsional, dan memahami serta menerapkan prinsip kepemimpinan pancasila yang dikembangkan Kihajar Dewantara.
3. Memiliki kemampuan yang lebih tinggi daripada orang-orang yang dipimpinnya dalam bidang pendidikan.
4. Memiliki keinginan yang terus-menerus untuk belajar menyesuaikan kemampuan dengan perkembangan dan tujuan organisasi yang dipimpinnya.
5. Kemampuan personalitas kepemimpinan pendidikan.

Menurut (Prajogo, 2023) beberapa para ahli membagi kepemimpinan menjadi dua dimensi utama yaitu kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Dimensi kepemimpinan transformasional dan transaksional merujuk pada berbagai aspek atau karakteristik yang dimiliki oleh pemimpin dalam kedua gaya kepemimpinan tersebut. Dalam kepemimpinan transformasional, dimensi utamanya meliputi:

- a) Karisma, merupakan kemampuan pemimpin untuk memunculkan emosi dan identifikasi kuat dari bawahan terhadap dirinya
- b) Stimulasi Intelektual, berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan inovatif
- c) Motivasi Inspirasional, kemampuan pemimpin untuk menginspirasi dan memotivasi bawahan dengan visi atau tujuan yang jelas
- d) Perhatian Individual, adalah kualitas pemimpin dalam memberikan perhatian dan dukungan kepada setiap individu dalam timnya.

Sementara dalam kepemimpinan transaksional, dimensi utamanya melibatkan hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin transaksional memotivasi bawahan dengan menangani minat atau kebutuhan bawahan. Jika pemimpin dapat memenuhi kebutuhan bawahan, maka bawahan akan mematuhi pemimpinnya.

Dimensi kepemimpinan penting dalam organisasi, khususnya dalam konteks pendidikan, karena kepemimpinan memegang peran kunci dalam menggerakkan, memengaruhi, dan mendorong semua pihak yang terlibat dalam lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin pendidikan yang

efektif memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bekerjasama dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Kristiawan et al., 2017). Kepemimpinan juga membantu dalam menyusun strategi pencapaian tujuan sekolah, mengawasi dan mengevaluasi pengajaran, mengalokasikan waktu pengajaran, serta mengoordinasi kurikulum. Oleh karena itu, dimensi kepemimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif, efisien, dan berkualitas.

Dimensi kepemimpinan sangat penting karena merupakan kunci untuk bisa menggerakkan sekelompok manusia menuju tujuan bersama. Kepemimpinan tidak hanya melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, tetapi juga melibatkan kemampuan untuk mengambil keputusan, memandu, dan memberikan arahan secara efektif. Sehingga dengan dimensi kepemimpinan yang baik, sebuah organisasi atau kelompok dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien dan efektif. (Sembiring et al., 2021). Adapun menurut (Pohan, 2024) dimensi-dimensi kepemimpinan yang perlu dipertimbangkan adalah:

1. Gaya kepemimpinan, berarti pemimpin perlu memahami berbagai gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan sesuai dengan situasi atau kondisi yang ada.
2. Kepekaan terhadap bawahan, berarti pemimpin harus sensitif terhadap kebutuhan, keinginan, dan motivasi bawahan agar dapat mempengaruhi mereka dengan efektif.
3. Komunikasi yang efektif, berarti pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan jelas dan tepat kepada bawahan agar pesan-pesan yang disampaikan dapat dipahami dan dijalankan dengan baik.

4. Memahami kekuatan dan kelemahan bawahan, berarti pemimpin perlu memahami karakter dan kemampuan bawahan untuk mengoptimalkan kinerja mereka.
5. Sangat tergantung pada sumber daya manusia yang bertindak sebagai manajer langsung untuk memajukan dan meningkatkan kinerja guru, berarti pemimpin harus dapat memilih dan mengembangkan sumber daya manusia yang menjadi kuncinya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya pemahaman terhadap dimensi kepemimpinan adalah untuk memungkinkan pemimpin dapat lebih efektif dalam mengelola tim atau organisasi yang dipimpinnya. Dengan pemahaman yang baik tentang dimensi kepemimpinan, seorang pemimpin dapat mengidentifikasi kebutuhan tim, merencanakan langkah-langkah strategis, dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Pemahaman terhadap dimensi kepemimpinan juga akan membantu pemimpin untuk memotivasi dan menginspirasi anggota tim agar dapat bekerja secara optimal.

2.1.3.3 Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah

Efektivitas kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan seorang pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif, memotivasi dan membimbing anggota tim, serta mengambil keputusan yang tepat untuk mencapai hasil yang diinginkan (Prasetia et al., 2020). Secara umum, efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan dan mempengaruhi orang lain untuk bekerja menuju tujuan tersebut,

sedangkan dalam konteks pendidikan, efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan seorang kepala sekolah untuk memimpin, mengelola, dan memotivasi guru serta staf lainnya agar bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Amini et al., 2021). Kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan juga mencakup kemampuan kepala sekolah untuk mengelola sumber daya, membina kinerja guru, dan meningkatkan mutu pembelajaran. Selanjutnya menurut (Anggiat et al., 2024) definisi efektivitas kepemimpinan secara umum adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mencapai hasil yang diinginkan atau tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien. Sedangkan dalam konteks pendidikan, efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah untuk mengorganisir semua potensi yang dimiliki oleh organisasi sekolah, serta menggerakkan seluruh elemen di sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Efektivitas kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan pemimpin untuk berhasil menggerakkan sekelompok orang ke arah tujuan bersama sambil menggunakan daya-daya badani dan rohani yang ada dalam kelompok tersebut yang merupakan unsur dinamis yang mampu mengkaji masa lampau, menganalisis masa kini, serta merencanakan untuk masa depan, agar pemimpin dapat mengambil keputusan yang tepat dan diimplementasikan dalam tindakan (Sembiring et al., 2021). Pendapat lain menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan adalah kemampuan kepala sekolah dalam menggerakkan dan memimpin program serta kebijakan sekolah dengan baik, sehingga berdampak

positif pada mutu pendidikan di setiap Sekolah untuk memimpin pembelajaran, mengelola sekolah, mengembangkan mutu guru, dan mengelola kegiatan lainnya dengan baik (Mukhlisin et al., 2024). Kepemimpinan yang efektif juga memastikan bahwa semua lapisan dalam organisasi, termasuk anggota dan masyarakat, berpartisipasi aktif dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Setelah memahami konsep efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, penting untuk mengidentifikasi factor-faktor yang mempengaruhi keberhasilannya dalam mengelola sekolah secara optimal. Adapun faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah (Prasetia et al., 2020) antara lain:

1. Kemampuan kepala sekolah dalam menguasai materi pelajaran dan konsep ilmiah.
2. Metode, pendekatan, gaya, dan prosedur pengajaran yang efektif dan efisien.
3. Kepahaman kepala sekolah terhadap karakteristik siswa secara individu maupun sebagai kelompok.
4. Kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan dialog kreatif dan lingkungan belajar yang menyenangkan.

Sedangkan menurut (Ideswal et al., 2020) faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah antara lain adalah:

1. Iklim sekolah yang kondusif baik secara fisik maupun non-fisik,
2. Supervisi akademik yang baik, serta

3. kualitas kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim kerja yang menyenangkan dan mendorong semangat belajar bagi seluruh anggota sekolah.

Adapun menurut (Romadhon & MS, 2021) Faktor-faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah antara lain:

1. Kemampuan administrasi yang tinggi,
2. Komitmen yang tinggi,
3. Keberanian dalam melaksanakan tugas,
4. Kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja guru melalui program pembinaan,
5. Perhatian terhadap kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja,
6. Kemampuan memimpin lembaga pendidikan dengan karakter yang baik, serta
7. Kemampuan untuk menggerakkan sumber daya yang ada dalam sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berbagai faktor di atas tentu berkontribusi dalam menentukan sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dapat dikatakan efektif. Oleh karena itu, terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kepemimpinan tersebut. Selanjutnya menurut (Prasetia et al., 2020) ada beberapa indikator efektivitas kepemimpinan yang perlu diperhatikan adalah:

1. Kemampuan dalam merumuskan tujuan strategis sekolah.
2. Kemampuan untuk mencari dan memanfaatkan sumber daya yang ada.
3. Menciptakan lingkungan prestasi yang mendukung.

4. Proses komunikasi yang efektif.
5. Kemampuan dalam pengambilan keputusan dan kepemimpinan.
6. Adaptasi terhadap perubahan lingkungan inovasi organisasi.

Pendapat lain menyatakan bahwa indikator efektivitas kepemimpinan yang perlu diperhatikan antara lain adalah (Wati et al., 2022):

1. Kemampuan memimpin,
2. Mengarahkan, mengkoordinasikan, dan mengawasi;
3. Fokus pada bukti nyata daripada kata-kata persuasif;
4. Berorientasi ke depan;
5. Menjadi tameng ketika terjadi sesuatu;
6. Memberikan contoh agar orang lain merasakan pengaruhnya;
7. Memiliki kemampuan sebagai penengah dalam menyelesaikan masalah;
dan
8. Memiliki jiwa kepemimpinan yang tinggi
9. Adanya kompetensi Kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Untuk mencapai efektivitas kepemimpinan yang optimal, kepala sekolah perlu menerapkan berbagai strategi yang dapat mendukung kinerjanya dalam memimpin dan mengelola sekolah. Strategi untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dapat meliputi beberapa hal (Prasetya et al., 2020) seperti:

- a) Formulasi tujuan strategis,
- b) Pencarian dan pemanfaatan sumber daya,

- c) Menciptakan lingkungan pencapaian,
- d) Proses komunikasi, kepemimpinan,
- e) Pengambilan keputusan, serta
- f) Penyesuaian terhadap lingkungan inovasi organisasi yang terus berubah.

Pendapat lain menyatakan bahwa Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain (Pohan, 2024) adalah:

1. Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada kepala sekolah agar mampu mengelola kinerja guru dengan baik.
2. Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah dengan guru dan staf sekolah untuk memastikan visi, misi, dan tujuan sekolah tercapai.
3. Mendorong kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan dukungan yang kuat kepada guru dan staf sehingga kinerja mereka meningkat.
4. Memperbaiki sarana prasarana yang dibutuhkan seperti proyektor LCD dan jaringan internet untuk mendukung proses pembelajaran.
5. Memastikan bahwa kepala sekolah secara aktif melibatkan semua civitas akademika sekolah dalam evaluasi kinerja guru dan program ke depan.

Dengan melakukan strategi-strategi tersebut, diharapkan kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi lebih efektif dalam mengelola kinerja guru dan mencapai tujuan-tujuan sekolah secara maksimal. Hal ini juga dapat melibatkan pendekatan sumber daya manusia atau pegawai sebagai salah satu aspek penting dalam pengembangan sekolah yang efektif. Meskipun terdapat berbagai strategi

yang dapat diterapkan, kepala sekolah juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat menghambat efektivitas kepemimpinan mereka. Tantangan yang mungkin dihadapi dalam mencapai efektivitas kepemimpinan (Amini et al., 2021) adalah:

1. Kesulitan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang berbeda di sekolah.
2. Menghadapi resistensi atau ketidaksetujuan dari beberapa anggota staf atau guru terhadap gaya kepemimpinan yang diimplementasikan.
3. Memastikan bahwa semua program kerja dan kebijakan yang dibuat dapat diimplementasikan dengan baik oleh seluruh personil sekolah, terutama guru.
4. Menjamin kinerja guru terus meningkat dan mereka tetap termotivasi.
5. Memastikan bahwa pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap kinerja guru dilakukan secara adil dan objektif.

Menurut (Sembiring et al., 2021) tantangan yang mungkin dihadapi dalam mencapai efektivitas kepemimpinan antara lain adalah:

1. Kurangnya kualitas kepemimpinan dari Kepala Sekolah dapat menghambat efektivitas kerja guru dan karyawan di sekolah.
2. Ketidakmampuan Kepala Sekolah untuk membangun iklim sekolah yang nyaman dan harmonis bagi semua pihak bisa menjadi kendala dalam mencapai tujuan bersama.

3. Tidak adanya komunikasi yang efektif antara Kepala Sekolah, guru, dan karyawan dapat menyulitkan dalam menggerakkan sekelompok orang menuju tujuan bersama.
4. Kepala Sekolah yang tidak mampu mengambil keputusan yang tepat dan mengatasi konflik internal di sekolah dapat mengganggu efektivitas kepemimpinan.
5. Tidak adanya dukungan dan partisipasi penuh dari seluruh anggota sekolah dalam menjalankan visi dan misi sekolah juga bisa menjadi tantangan dalam mencapai efektivitas kepemimpinan.

Dalam mencapai kepemimpinan yang efektif, Kepala Sekolah harus mampu mengatasi tantangan-tantangan ini melalui komunikasi yang efektif, kepemimpinan yang inklusif, dan pembinaan yang berkesinambungan.

2.1.4 Dampak Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Guru yang termotivasi akan bekerja dengan lebih baik, yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada prestasi siswa. Dengan adanya kepemimpinan yang mendorong pendekatan baru dan kreatif dalam pekerjaan di lembaga pendidikan, guru, staf, dan pegawai lainnya akan terdorong untuk berprestasi. Hal ini akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik dan pada akhirnya meningkatkan prestasi siswa. Sependapat dengan pernyataan (Mufidah & Syafi'aturrosyidah, 2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan dengan

kinerja guru di sebuah lembaga pendidikan karena kepemimpinan yang efektif akan memotivasi karyawan untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini memperjelas bahwa kepala sekolah yang mampu memberi inspirasi kepada guru untuk bekerja bersama-sama, bertindak mencapai tujuan organisasi, dan menciptakan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan di lembaga pendidikan akan mempengaruhi kinerja guru secara positif.

Stimulasi intelektual yang dilakukan oleh seorang pemimpin juga dapat memunculkan kesadaran karyawan atas masalah yang terjadi dan mempengaruhi mereka untuk melihat masalah dengan perspektif baru, yang dapat membantu meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya (Amini et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan demokratis dengan pendekatan situasional. Kepala sekolah melakukan berbagai perencanaan dan kebijakan untuk meningkatkan kinerja guru, seperti pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap proses dan hasil kerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan besar dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif akan mampu menegaskan visi dan nilai-nilai sekolah, merangkul semua guru, dan membuat aturan-aturan yang disiplin untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi guru dan siswa (Anggiat et al., 2024). Dengan dukungan kepala sekolah yang efektif, guru akan merasa didorong untuk selalu berinovasi dan berkembang dalam kinerjanya. Hal ini akan berdampak positif pada kesuksesan sekolah secara keseluruhan, karena kinerja

guru yang baik akan mempengaruhi proses belajar mengajar sehingga tercapai tujuan pembelajaran yang aktif dan efektif di sekolah tersebut.

Hubungan antara kepemimpinan Kepala Sekolah dan kinerja guru adalah positif. Hasil penelitian (Sembiring et al., 2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Selain itu, lingkungan kerja yang dibentuk juga berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, yang juga berdampak pada kinerja mereka. Jadi, kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Adapun upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru diantaranya adalah termasuk pelaksanaan pembinaan, workshop, serta pelatihan penggunaan media pembelajaran daring seperti WhatsApp, Google Classroom, dan video pembelajaran. Selain itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi sekolah, karena tidak ada gaya kepemimpinan yang terbaik yang bersifat mutlak. Selanjutnya menurut (Efendi et al., 2023), Kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru dalam sebuah organisasi pendidikan dengan memberikan pembinaan disiplin kepada para guru, memberikan motivasi yang sesuai kepada para guru, serta memberikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja yang positif dan produktif. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat merangsang kinerja guru untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas pendidikan. Selain itu, kepala sekolah juga dapat mengikuti kegiatan

seminar, MGMP, dan studi pengembangan SDM untuk dapat memberikan dukungan, motivasi, dan saran yang lebih baik kepada para guru.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang efektif dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh kepala sekolah terhadap kinerja guru juga dapat menjadi penentu terhadap kualitas kinerja guru di sekolah. Dengan demikian, kepemimpinan yang baik dari seorang kepala sekolah dapat membawa dampak positif terhadap kinerja guru di lingkungan sekolah.

2.2 Kerangka Konseptual

Kepemimpinan kepala sekolah dianggap penting dalam dunia pendidikan karena memiliki peran yang sangat signifikan dalam memengaruhi berbagai aspek operasional sekolah. Kepala sekolah yang efektif mampu mempengaruhi manajemen sumber daya manusia, penerapan kurikulum inovatif, pembentukan karakter siswa, peningkatan kualitas akademik, membangun budaya sekolah yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta memotivasi guru, siswa, dan staf untuk terus meningkatkan mutu pendidikan. Dengan visi dan strategi yang inovatif, kepala sekolah dapat mempersiapkan siswa menghadapi tantangan era global serta membantu menciptakan sumber daya manusia yang siap menghadapi perubahan zaman. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan keseluruhan kinerja sekolah.

Selain itu, kepemimpinan yang baik juga mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, membangun budaya sekolah yang berorientasi pada inovasi dan kolaborasi, serta memotivasi guru, siswa, dan staf untuk terus meningkatkan mutu pembelajaran. Kepala sekolah perlu menjalankan kepemimpinan secara efektif guna menjawab tantangan pendidikan pada era modern. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui program pengembangan profesional, seperti pelatihan teknologi pembelajaran dan pembentukan komunitas belajar guru, yang dapat meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja guru. Selain itu, pelaksanaan pembinaan dan pengembangan guru secara berkelanjutan juga berkontribusi pada peningkatan kinerja guru serta komunikasi yang lebih baik antara kepala sekolah, guru, dan staf sehingga tujuan sekolah dapat tercapai (Febri Ariani Lubis, 2025).

Strategi kepemimpinan kepala sekolah yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu guru dan situasi sekolah antara lain meliputi; 1) Memberikan pelatihan dan pengembangan kepada kepala sekolah agar mampu mengelola kinerja guru dengan baik; 2) Meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antara kepala sekolah dengan guru dan staf sekolah untuk memastikan visi, misi, dan tujuan sekolah tercapai; 3) Mendorong kepala sekolah untuk memberikan motivasi dan dukungan yang kuat kepada guru dan staf sehingga kinerja mereka meningkat; dan 4) Memastikan kepala sekolah secara aktif melibatkan semua civitas akademika sekolah dalam evaluasi kinerja guru dan program ke depan.

Kepala sekolah juga dihadapkan pada tantangan dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang berbeda di sekolah, menghadapi resistensi atau ketidaksetujuan dari beberapa anggota staf atau guru terhadap gaya

kepemimpinan yang diimplementasikan, serta memastikan bahwa semua program kerja dan kebijakan yang dibuat dapat diimplementasikan dengan baik oleh seluruh personil sekolah, terutama guru. Implementasi strategi tersebut berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru. Guru sebagai seorang pendidik yang didukung oleh kepemimpinan yang efektif memungkinkan untuk merumuskan rencana instruksional yang lebih terstruktur, melaksanakan kegiatan belajar mengajar dengan kemandirian, melakukan evaluasi menyeluruh terhadap hasil pembelajaran, dan berinovasi metode pengajaran. Akibatnya, pengalaman pendidikan menjadi semakin menarik, interaktif, dan responsif terhadap kebutuhan peserta didik.

Hal tersebut membuat dampak yang menguntungkan dari peningkatan kinerja pendidik terwujud di berbagai aspek lanskap pendidikan. Kualitas pengajaran kelas meningkat, hasil pembelajaran siswa mencapai optimasi yang lebih besar, dan suasana belajar yang lebih kondusif terbentuk. Selain itu, seluruh sistem pendidikan di dalam sekolah akan mengalami peningkatan kualitas yang berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif oleh kepala sekolah merupakan elemen penting dalam pembentukan ekosistem pendidikan yang lebih baik. Dengan menerapkan strategi yang tepat dalam administrasi sekolah dan pengembangan pendidik, diharapkan pendidikan yang berkualitas dapat terus terwujud.

Secara garis besar, berikut diagram kerangka konseptual terkait efektivitas kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan dampaknya:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual (Peneliti.2025)

2.3 Kajian Penelitian yang Relevan

Untuk mendukung kajian ini, beberapa penelitian relevan dapat dijadikan referensi atau rujukan untuk mengkaji bagaimana efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru. Adapun penelitian yang relevan yang telah dilaksanakan diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian Franky dan Amini (2023) terkait menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Profesional Guru, Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Sibolga Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), Profesional Guru (X2), dan Budaya Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru (Y) secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dalam konteks pendidikan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru di sekolah dasar.
2. Penelitian oleh Siregar dan Lubis (2023) mengungkap bahwa peran kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan transformasional melalui pembinaan profesional, supervisi akademik, serta

komunikasi yang efektif, berhasil meningkatkan motivasi kerja guru. Hasil penelitian juga menegaskan bahwa semakin baik pelaksanaan kepemimpinan, maka semakin meningkat pula kualitas kinerja guru.

3. Penelitian (Harahap & Siregar., 2023) mengkaji tentang peran kepemimpinan kepala Sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah juga menjadi penggerak dalam mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja melalui budaya kerja yang inovatif dan berkelanjutan.
4. Penelitian oleh Yuliana dan Rifa'i (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelaksanaan supervisi akademik, pemberdayaan, dan penguatan motivasi kerja. Kepala sekolah yang aktif memberikan pembinaan dan komunikasi dua arah terbukti membantu guru meningkatkan kemampuan profesional dan kualitas pembelajaran di kelas.
5. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang menekankan kolaborasi dan pemberdayaan terbukti mampu meningkatkan kinerja guru melalui komunikasi yang efektif, peningkatan motivasi, dan penguatan kompetensi profesional. Penelitian di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi menunjukkan kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan efektif dengan komunikasi dua arah, pembinaan, monitoring, dan evaluasi berhasil memberdayakan guru sehingga kinerja mereka meningkat (Siahaan & Prasetia, 2023).

6. Penelitian dari Suryadi dan Amalia (2022) terkait Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Membuktikan bahwa Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa didukung oleh kepala sekolah menunjukkan peningkatan kualitas pembelajaran dan disiplin kerja.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Lubis, Amini, dan Bahri (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui pengelolaan yang efektif dan penerapan pola kepemimpinan yang adaptif. Kepala sekolah mendorong peningkatan kinerja guru dengan memberikan pembinaan berkelanjutan, membangun komunikasi yang konstruktif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Temuan tersebut menegaskan bahwa semakin baik pola kepemimpinan kepala sekolah, semakin meningkat pula motivasi dan komitmen guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian dari Hasanah dan Putra (2020) terkait Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Satu Atap Bilah Barat. Melalui supervisi rutin dan pelatihan berkala, kepala sekolah meningkatkan kualitas pengajaran guru. Penggunaan pendekatan kolaboratif dalam kepemimpinan juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

8. Penelitian Febri Ariani Lubis (2025) terkait Efektivitas kepemimpinan Al-Islam Kemuhammadiyah kepala sekolah dalam mengelola sekolah
Mengetahui efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan Al Islam Kemuhammadiyah di SMP Muhammadiyah 3 Medan, Mengetahui hambatan apa saja yang dialami kepala sekolah dalam mengembangkan Al Islam kemuhammadiyah, Mengetahui langkah-langkah strategis apa saja yang dilakukan agar kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif..

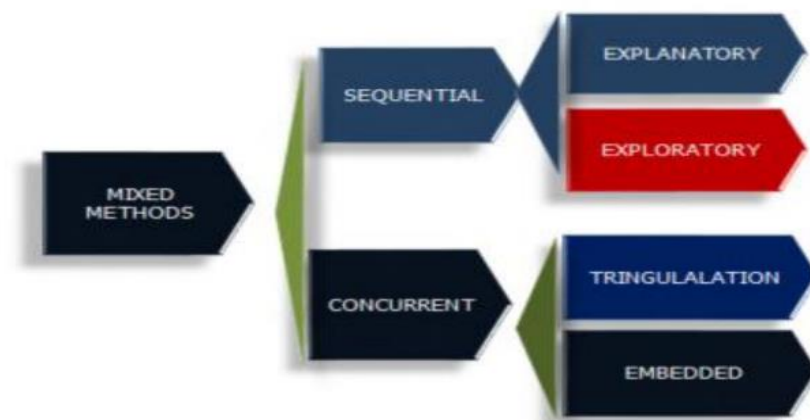
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode campuran atau *mixed method* yakni metode yang menggabungkan antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif sehingga mendapat hasil yang dapat dipertanggungjawabkan. Sependatap menurut (Prasetia, 2022) penelitian campuran adalah suatu penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam kegiatan penelitian, sehingga di dapatkan data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan obyektif.

Penelitian gabungan merupakan suatu prosedur untuk pengumpulan data, analisis data, dengan penggunaan gabungan secara sekuensial dan konkuren metode kuantitatif dan kualitatif atau sebaliknya, dalam memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap masalah utama. Menurut Sugiyono dalam (Prasetia, 2022) memvisualisasikan model penelitian campuran sebagaimana gambar di bawah ini;



Gambar 2.2 Model dan Jenis Metode campuran ((Prasetia, 2022)

Adapun strategi yang peneliti gunakan ialah *Sequential exploratory* yakni lebih mendahulukan metode kualitatif dan memperkuat hasilnya dengan menggunakan metode kuantitatif (Prasetia, 2022). Pada model *sequential exploratory* proses penelitian prioritas pengambilan data dan analisis data kualitatif di awal. Hasil dari tahap ini kemudian digunakan untuk merancang tahap selanjutnya, yaitu penggabungan data dilakukan pada penyajian data, interpretasi dan pembahasan. Tujuan utama dari pendekatan ini adalah untuk memperkaya dan memperjelas temuan yang diperoleh dari data kualitatif melalui eksplorasi yang lebih mendalam dengan data kuantitatif.

3.2 Subjek dan Objek Penelitian

3.2.1 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah dan guru di SMP Swasta Nurul Hasanah. Kepala sekolah menjadi subjek utama dalam mengidentifikasi efektivitas kepemimpinan yang diterapkan, sedangkan guru dijadikan subjek untuk mengukur dampak kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sekolah

3.2.2 Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah efektivitas kepemimpinan kepala sekolah serta dampaknya terhadap kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah. Penelitian ini

Pemeriksaan dan Pengolahan Data									
Analisis Data									
Penyusunan Laporan Penelitian									
Seminar Hasil									
Ujian Tesis/Sidang									

Sumber: (Peneliti. 2025)

3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

- Kepala sekolah sebagai pemimpin utama di SMP Swasta Nurul Hasanah.
- Wakil Kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah
- Guru-guru di SMP Swasta Nurul Hasanah sebanyak 20 orang sebagai informan yang mengalami dampak dari kepemimpinan kepala sekolah dengan menggunakan angket .

b. Data Sekunder

- Dokumen sekolah yang relevan, seperti kebijakan sekolah, program peningkatan kinerja guru, hasil supervisi akademik, serta laporan evaluasi kinerja guru.
- Literatur, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik berikut:

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara dilakukan kepada kepala sekolah guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru.

2. Kuesioner (Angket)

Angket diberikan kepada 20 (Dua Puluh) guru untuk mengukur persepsi mereka terhadap efektivitas kepemimpinan kepala sekolah serta bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup gaya kepemimpinan Demokrasi dan Instruksional tersebut mempengaruhi kinerja mereka terhadap kompetensi pedagogik, Profesional, Sosial dan Kepribadian guru.

Adapun kisi-kisi dari angket pada penelitian ini sebagai berikut:

A. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tabel 3.2 Kisi-kisi penilaian Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Gaya Kepemimpinan	Indikator	Nomor Pernyataan	Skala Likert
1	Demokratis	Menerima dan menghargai pendapat bawahan	1	1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Netral, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju
2		Melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan	2	
3		Membangun kerja sama dan kolaborasi dalam tim	3	
4		Menganggap guru dan staf sebagai mitra kerja	4	
5		Komunikasi terbuka dan harmonis	5	
6		Menghargai kebutuhan emosional bawahan	6	
7		Perhatian pada kenyamanan kerja staf	7	
8		Adaptif terhadap situasi kerja	8	
9		Bersikap ramah dan bersahabat	9	
10		Memberi motivasi dan dorongan pengembangan diri	10	
11		Pengawasan proses KBM secara wajar	11	
12		Memberi arahan yang jelas	12	
13		Objektif dalam pengambilan	13	

		keputusan		
14		Delegasi tugas secara adil	14	
15	Instruksional	Komunikasi visi, misi, dan tujuan	15	
16		Mengelola kurikulum dan pembelajaran	16	
17		Pendampingan pembelajaran	17	
18		Pengembangan sekolah berbasis data	18	
19		Iklim sekolah yang kondusif	19	
20		Meningkatkan motivasi guru dan siswa	20	
21		Menyelaraskan hubungan kerja antarwarga sekolah	21	
22		Peningkatan kompetensi berkelanjutan	22	
23		Kepekaan terhadap permasalahan organisasi	23	
24		Keterampilan pemecahan masalah	24	
25		Penggunaan persuasi rasional	25	
26		Mengenali kebutuhan anggota sekolah	26	
27		Pengembangan profesional staf	27	
28	Menegakkan standar etika dan moral	28		

Sumber: Peneliti. 2025

B. Kompetensi Guru

Tabel 3.3 Kisi-kisi penilaian Kompetensi Guru

No.	Aspek yang Diukur	Indikator	No. Pernyataan	Skala Pengukuran
1	Kompetensi Pedagogik	Memahami karakteristik peserta didik	1	Skala Likert 1–5
		Merancang pembelajaran sesuai kebutuhan dan potensi siswa	2	
		Melaksanakan pembelajaran yang interaktif dan dialogis	3	
		Menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang tepat	4	
		Mengembangkan dan memanfaatkan teknologi pembelajaran	5	
		Melakukan evaluasi hasil belajar yang komprehensif dan berkelanjutan	6	

		Menggunakan hasil evaluasi untuk peningkatan pembelajaran	7
		Membimbing peserta didik mengaktualisasikan potensinya	8
2	Kompetensi Profesional	Memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik	9–10
		Menguasai materi pelajaran dan kurikulum	11–12
		Mengembangkan materi ajar secara kreatif	13
		Mengajar sesuai bidang keilmuan	14
		Memahami standar profesi guru	15
		Menggunakan teknologi informasi dalam pembelajaran dan administrasi	16
		Mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam praktik pembelajaran	17
3		Kompetensi Sosial	Membangun hubungan harmonis dengan siswa, rekan, dan orang tua
	Meningkatkan semangat belajar dan prestasi siswa		19
	Menciptakan iklim belajar yang nyaman dan inklusif		20
	Menjadi teladan dalam komunikasi dan kerja sama		21
	Mendukung pembentukan karakter dan budi pekerti		22
	Menjalin kerja sama dengan orang tua dan masyarakat		23
4	Kompetensi Kepribadian	Bertindak sesuai norma hukum, sosial, dan etika	24
		Menunjukkan tanggung jawab dan kebanggaan sebagai guru	25
		Mandiri dan memiliki etos kerja tinggi	26
		Arif dan bijaksana dalam mengambil keputusan	27

		Terbuka dalam berpikir dan bertindak	28	
		Menjadi pribadi yang berwibawa dan dihormati	29	
		Menjadi teladan dalam kejujuran, keikhlasan, dan kesederhanaan	30	
		Menunjukkan perilaku religius sesuai ajaran agama	31	

Sumber: Peneliti. 2025

3. Observasi

Observasi dilakukan di lingkungan sekolah untuk melihat secara langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah, interaksi antara kepala sekolah dan guru, serta dinamika kinerja guru dalam proses pembelajaran.

4. Studi Dokumentasi

Data dokumentasi diperoleh dari arsip sekolah, laporan kinerja guru, serta dokumen kebijakan sekolah yang berkaitan dengan kepemimpinan dan peningkatan kinerja guru.

3.6 Keabsahan Data

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data dalam penelitian ini, beberapa teknik keabsahan data yang digunakan adalah:

1. Triangulasi

- Membandingkan data dari wawancara, angket, observasi, dan dokumen untuk memperoleh keakuratan informasi.
- Menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif untuk memperkuat hasil penelitian.

2. Member Checking

Konfirmasi ulang hasil wawancara kepada responden untuk memastikan bahwa interpretasi data yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan pengalaman dan pandangan responden.

3. Audit Trail

Dokumentasi sistematis terhadap semua proses penelitian, termasuk catatan lapangan, transkrip wawancara, serta analisis data untuk memastikan transparansi penelitian.

4. Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas kuesioner dilakukan sebelum penyebaran untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten

5.2 3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui dua metode, yaitu untuk data kualitatif dan data analisis data kuantitatif. Data dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan metode reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan sesuai dengan model Miles dan Huberman. Interpretasi data dilakukan dengan mengkategorikan tema-tema utama yang muncul terkait kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru.

3.7.1 Analisis data Kualitatif

Adapun prosedur dan tahapan penelitian kualitatif adalah:

A. Pengumpulan data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dapat dilakukan melalui pengumpulan data awal (pra lapangan dan studi pendahuluan) atau pengumpulan data saat peneliti masuk ke lapangan secara langsung. Proses ini melibatkan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis secara sistematis melalui beberapa tahapan untuk memperoleh kesimpulan yang kredibel.

B. Reduksi data

Dalam penelitian kualitatif, reduksi data merupakan proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data kasar yang diperoleh dari lapangan. Proses ini berlangsung secara terus-menerus selama penelitian, dengan memfokuskan pada informasi yang relevan untuk memecahkan masalah dan menjawab pertanyaan penelitian. Reduksi data melibatkan pembuangan data yang tidak penting dan seleksi data yang sesuai dengan pertanyaan penelitian, sehingga data dapat disajikan dengan lebih efektif.

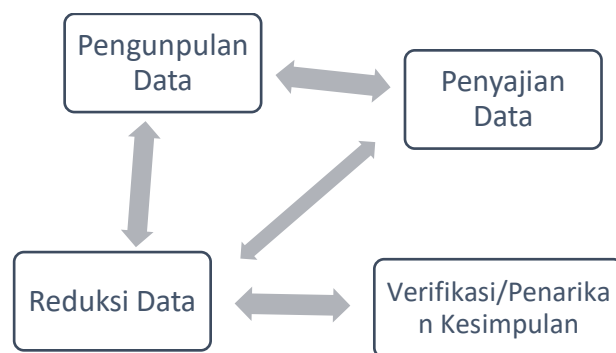
C. Penyajian data

Penyajian data merupakan alur penting dalam kegiatan analisis, yang bertujuan untuk menyajikan informasi secara tersusun dan transparan. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk teks naratif, tabel, atau grafik, dengan tujuan untuk memudahkan pemahaman dan perencanaan kerja selanjutnya. Dalam penelitian kualitatif, teks naratif adalah bentuk penyajian data yang paling sering digunakan.

D. Menarik Kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi dalam penelitian kualitatif dilakukan selama penelitian berlangsung untuk memastikan validitas data. Kesimpulan awal dapat berubah berdasarkan bukti-bukti yang ditemukan pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan yang kredibel dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, namun juga dapat mengungkap temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada, berupa deskripsi, hubungan kausal, hipotesis, atau teori.

Menurut Miles dan Huberman dalam (Prasetia, 2022), prosedur dan tahapan penelitian kualitatif sebagai berikut



3.7.2 Analisis data Kuantitatif

Sementara itu, analisis data kuantitatif adalah proses yang dilakukan mengikuti pengumpulan data dari setiap responden (populasi atau sampel). Penelitian ini menggunakan angket untuk menyebarkan kuesioner kepada Kepala sekolah dan guru SMP Swasta Nurul Hasanah untuk mengumpulkan data kuantitatif. SPSS digunakan untuk melakukan analisis deskriptif terhadap data

setelah dikumpulkan. Setelah dilakukan analisis deskriptif, kemudian dilihat hubungan antara variabel.

3.7.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi product moment dengan bantuan program SPSS. Berikut rumus korelasi product moment untuk pengujian validitas dalam penelitian ini sebagai berikut (Sugiyono, 2003) :

$$r = \frac{n\Sigma - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{n\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\}\{n\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

n = jumlah responden Σx = jumlah skor butir

Σy = total dari jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Σx^2 = jumlah dari kuadrat butir

Σy^2 = total dari kuadrat jumlah skor yang diperoleh tiap responden

Σxy = jumlah hasil perkalian antara skor butir angket dengan jumlah

a. Hasil uji validitas angket Kepemimpinan Kepala sekolah

Angket yang disusun untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah berjumlah 28 butir pertanyaan. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} , jika

$r_{hitung}) > r_{tabel}$, dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid.

Dan apabila $r_{hitung}) < r_{tabel}$, artinya pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid. Penentuan uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 22. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Menerima dan menghargai pendapat bawahan	0,927	0,4438	Valid
2	Melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan	0,893		Valid
3	Membangun kerja sama dan kolaborasi dalam tim	0,766		Valid
4	Menganggap guru dan staf sebagai mitra kerja	0,766		Valid
5	Komunikasi terbuka dan harmonis	0,841		Valid
6	Menghargai kebutuhan emosional bawahan	0,808		Valid
7	Perhatian pada kenyamanan kerja staf	0,748		Valid
8	Adaptif terhadap situasi kerja	0,848		Valid
9	Bersikap ramah dan bersahabat	0,642		Valid
10	Memberi motivasi dan dorongan pengembangan diri	0,618		Valid
11	Pengawasan proses KBM secara wajar	0,671		Valid
12	Memberi arahan yang jelas	0,766		Valid
13	Objektif dalam pengambilan keputusan	0,590		Valid
14	Delegasi tugas secara adil	0,927		Valid
15	Komunikasi visi, misi, dan tujuan	0,893		Valid
16	Mengelola kurikulum dan pembelajaran	0,397		Tidak Valid
17	Pendampingan pembelajaran	0,480		Valid
18	Pengembangan sekolah berbasis data	0,502		Valid
19	Iklm sekolah yang kondusif	0,433		Tidak Valid
20	Meningkatkan motivasi guru dan siswa	0,409		Tidak Valid
21	Menyelaraskan hubungan kerja antarwarga sekolah	0,480		Valid
22	Peningkatan kompetensi berkelanjutan	0,610		Valid

23	Kepekaan terhadap permasalahan organisasi	0,647		Valid
24	Keterampilan pemecahan masalah	0,468		Valid
25	Penggunaan persuasi rasional	0,480		Valid
26	Mengenali kebutuhan anggota sekolah	0,610		Valid
27	Pengembangan profesional staf	0,647		Valid
28	Menegakkan standar etika dan moral	0,468		Valid

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 28 butir pertanyaan terdapat 25 soal angket yang valid, dan 3 pertanyaan lainnya tidak valid. Maka untuk penelitian selanjutnya akan dilakukan dengan menggunakan angket sebanyak 25 butir pertanyaan yang dinyatakan Valid.

b. Hasil uji validitas angket Kinerja Guru

Angket yang disusun untuk mengukur kinerja guru berjumlah 31 butir pertanyaan. Untuk menghitung uji validitas, bandingkan nilai correlated item-total correlations (r_{hitung}) dengan hasil perhitungan r_{tabel} , jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator tersebut valid. Dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya pertanyaan atau indikator tersebut tidak valid. Penentuan uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan komputer program SPSS Versi 22. Berikut hasil uji validitas yang diperoleh.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Guru

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Memahami karakteristik peserta didik	0,871		Valid
2	Merancang pembelajaran sesuai kebutuhan dan potensi siswa	0,871		Valid
3	Melaksanakan pembelajaran yang interaktif dan dialogis	0,833		Valid
4	Menggunakan strategi/metode/teknik pembelajaran yang tepat	0,829		Valid

5	Mengembangkan dan memanfaatkan teknologi pembelajaran	0,848	0,44 38	Valid
6	Melakukan evaluasi hasil belajar yang komprehensif dan berkelanjutan	0,857		Valid
7	Menggunakan hasil evaluasi untuk peningkatan pembelajaran	0,266		Tidak Valid
8	Membimbing peserta didik mengaktualisasikan potensinya	0,848		Valid
9	Memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik	0,857		Valid
10	Memiliki kualifikasi akademik dan sertifikat pendidik	0,669		Valid
11	Menguasai materi pelajaran dan kurikulum	0,871		Valid
12	Menguasai materi pelajaran dan kurikulum	-0,161		Tidak Valid
13	Mengembangkan materi ajar secara kreatif	0,033		Valid
14	Mengajar sesuai bidang keilmuan	0,871		Valid
15	Memahami standar profesi guru	0,890		Valid
16	Menggunakan teknologi informasi dalam pembelajaran dan administrasi	0,892		Tidak Valid
17	Mewujudkan tujuan pendidikan nasional dalam praktik pembelajaran	0,871		Valid
18	Membangun hubungan harmonis dengan siswa, rekan, dan orang tua	0,871		Valid
19	Meningkatkan semangat belajar dan prestasi siswa	0,871		Tidak Valid
20	Menciptakan iklim belajar yang nyaman dan inklusif	0,871		Tidak Valid
21	Menjadi teladan dalam komunikasi dan kerja sama	0,833		Valid
22	Mendukung pembentukan karakter dan budi pekerti	0,829		Valid
23	Menjalin kerja sama dengan orang tua dan masyarakat	0,848		Valid
24	Bertindak sesuai norma hukum, sosial, dan etika	0,857		Valid
25	Menunjukkan tanggung jawab dan kebanggaan sebagai guru	0,629		Valid
26	Mandiri dan memiliki etos kerja tinggi	0,584		Valid
27	Arif dan bijaksana dalam mengambil keputusan	0,669		Valid
28	Terbuka dalam berpikir dan bertindak	0,871		Valid
29	Menjadi pribadi yang berwibawa dan dihormati	0,542		Valid
30	Menjadi teladan dalam kejujuran, keikhlasan, dan kesederhanaan	0,892		Valid
31	Menunjukkan perilaku religius sesuai ajaran agama	0,212		Tidak Valid

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari 31 butir pertanyaan terdapat 28 soal angket yang valid, dan 3 pertanyaan lainnya tidak valid. Maka untuk penelitian selanjutnya akan dilakukan dengan menggunakan angket sebanyak 28 butir pertanyaan yang dinyatakan Valid.

1.7.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. *Alpha Cronbach's* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baik *item* dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. *Alpha Cronbach's* dihitung dalam hal rata-rata interkorelasi antar *item* yang mengukur konsep. Menunjukkan bahwa *Alpha Cronbach's* dapat diterima jika $> 0,6$. Semakin dekat *Alpha cronbach's* dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal.

Penentuan uji reliabilitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 22. Hasil uji reliabilitas angket dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6 Reliabilitas Data Kepemimpinan

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
0.953	28

Tabel 3.7 Reliabilitas Data Kinerja Guru

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
0.972	31

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* (α) kepemimpinan adalah $0,953 < 0,60$ dan pada angket kinerja guru adalah $0,972 < 0,60$. Dengan demikian, nilai angket kepemimpinan dan angket kinerja guru diketahui reliabel, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

3.7.2.3 Uji Hipotesis

Menurut Prasetia (2022) pada penelitian *Mix Methode* setelah hasil analisis data kualitatif diperoleh, digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen kuantitatif atau variabel yang akan diuji lebih lanjut. Data kuantitatif selanjutnya dikumpulkan dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis, misalnya analisis regresi, analisis jalur, atau teknik statistik inferensial lainnya. Selanjutnya pengujian hipotesis pada penelitian ini dengan menggunakan uji regresi linear sederhana dibantu oleh *Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 25. Kriteria pengujian hasil regresi biasanya dilakukan pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Profil SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung

SMP Swasta Nurul Hasanah berada di bawah Yayasan Pendidikan Nurul Hasaniah, berlokasi di Jl. Amal Bakti No. 69 B, Desa Tembung, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Sekolah berdiri sejak 10 Agustus 1999 (SK No. 190/105/KEP/1999) dan memperoleh izin operasional pada 6 November 2015. Status sekolah adalah swasta dengan akreditasi B. Saat ini terdapat 327 siswa dengan dukungan 25 guru dan tenaga kependidikan yang meliputi guru mata pelajaran, guru tahfiz, guru bimbingan konseling, wali kelas, serta kepala sekolah dan operator Dapodik. Sebagian besar guru merupakan lulusan perguruan tinggi ternama seperti UNIMED, UINSU, UMSU, dan UMN, dengan latar belakang pendidikan yang linear dengan mata pelajaran yang diajarkan. Sejumlah guru telah memiliki NUPTK dan sertifikasi pendidik, sementara lainnya masih dalam proses PPG atau pengajuan NUPTK. Sekolah menerapkan Kurikulum Merdeka yang memberi kebebasan guru menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa. Pendekatan pembelajaran menekankan partisipasi aktif, penguatan karakter, keterampilan abad 21, asesmen diagnostik, serta pembelajaran berbasis proyek. Integrasi nilai-nilai agama, budaya lokal, dan kecakapan hidup menjadi ciri khas.

SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung saat ini dipimpin oleh Ibu Sumarni.S.Pd, seorang pendidik yang berpengalaman dan dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan. Di bawah kepemimpinan beliau, sekolah telah mampu menjaga stabilitas akademik, memperkuat

budaya religius, serta menyesuaikan diri dengan transformasi pendidikan Kurikulum Merdeka. Untuk mendukung pembelajaran, SMP Nurul Hasanah telah memiliki laptop, infokus, serta perpustakaan sebagai pusat literasi meski koleksi masih terbatas. Fasilitas sanitasi meliputi toilet terpisah, tempat cuci tangan, dan sumber air bersih. Sarana olahraga juga tersedia untuk menunjang kegiatan jasmani. Walaupun belum memiliki aula dan laboratorium IPA, sekolah terus berupaya meningkatkan sarana melalui kerja sama dengan yayasan, orang tua, dan mitra. Secara keseluruhan, fasilitas sekolah sudah memadai dan terus berkembang guna mendukung mutu pendidikan yang optimal.

4.2 Temuan Penelitian

4.2.1 Analisis Kualitatif

Analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan pada data yang diperoleh melalui observasi langsung, wawancara dan dokumentasi. Dari data yang diperoleh, diketahui hal-hal sebagai berikut:

4.2.1.1 Kepemimpinan Kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah

Hasil wawancara dengan kepala sekolah SMP Swasta Nurul Hasanah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat demokratis dan instruksional yang terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru. Dalam aspek kepemimpinan demokratis, kepala sekolah secara aktif melibatkan guru dan staf dalam pengambilan keputusan. Ia menyatakan bahwa

“Sebagai kepala sekolah, saya meyakini bahwa pengambilan keputusan yang baik harus melibatkan partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah, terutama guru dan staf. Adapun langkah-langkah yang saya lakukan antara lain: membangun budaya kolaboratif, membentuk tim atau kepanitiaan, melibatkan mereka dalam penyusunan program dan evaluasi, serta memberikan ruang untuk inisiatif dan inovasi bagi guru maupun staf pengajar.(Wawancara, 27 Juli 2025).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat para guru, salah satunya yang menyampaikan bahwa kepala sekolah benar-benar menerapkan kepemimpinan demokratis dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan sehingga guru merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi.

"Saya merasakan bahwa kepala sekolah benar-benar menerapkan kepemimpinan demokratis. Beliau selalu melibatkan kami dalam pengambilan keputusan, terutama saat menyusun program sekolah. Ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih baik."(Wawancara. 04 Agustus 2025)

Guru lain juga menambahkan bahwa ruang diskusi sebelum penetapan kebijakan membuat mereka merasa terlibat dan tidak hanya sekedar menerima keputusan sepihak.

Selain itu, kepala sekolah juga membuka ruang diskusi sebelum menetapkan kebijakan, karena baginya diskusi penting agar semua pihak dapat menyampaikan pandangan dan merasa dilibatkan. Hal tersebut beliau menyampaikan:

"Iya, saya membuka ruang diskusi sebelum menetapkan suatu kebijakan. Diskusi ini penting agar semua pihak dapat menyampaikan pandangan dan merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan (Wawancara, 27 Juli 2025).

Pandangan ini diperkuat oleh guru yang mengatakan bahwa diskusi yang dibuka kepala sekolah membantu mereka memahami latar belakang kebijakan dan merasa dilibatkan

"Diskusi yang dibuka kepala sekolah sebelum menetapkan kebijakan sangat membantu kami memahami latar belakang kebijakan tersebut. Kami jadi merasa terlibat dan tidak sekedar menerima keputusan secara sepihak." "(Wawancara. 04 Agustus 2025)

Guru lainnya juga menyampaikan bahwa Kepala sekolah juga menyikapi perbedaan pendapat dengan menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan menghargai keberagaman, sehingga perbedaan menjadi kekuatan pengembangan sekolah. Guru menyatakan bahwa budaya inklusif ini membuat mereka bebas menyampaikan pendapat meski berbeda pandangan sehingga berkontribusi pada pengembangan sekolah.

Terkait perbedaan pendapat, kepala sekolah menegaskan bahwa ia menyikapinya dengan menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan menghargai keberagaman, sehingga perbedaan justru menjadi kekuatan untuk pengembangan sekolah. Di sisi lain, kepemimpinan instruksional terlihat dari keterlibatan langsung kepala sekolah dalam pembinaan dan pengawasan pembelajaran guru. Ia menjelaskan bahwa:

“Saya melaksanakan supervisi, evaluasi, serta berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran melalui penyediaan fasilitas dan peningkatan kinerja guru. Pembinaan dilakukan melalui pelatihan, supervisi rutin, serta diskusi kelompok agar terjadi tukar pikiran antar guru.”
(Wawancara, 27 Juli 2025)

Guru juga merasakan supervisi dan evaluasi rutin yang dilakukan kepala sekolah sangat membantu pengembangan metode mengajar mereka. Umpan balik yang bersifat memotivasi dari kepala sekolah semakin memacu semangat guru dalam mengajar dan berinovasi. Seorang guru mencontohkan bagaimana umpan balik tersebut membuat suasana kelas menjadi lebih aktif dan interaktif

"Saya melihat kepala sekolah sangat perhatian dengan peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi dan evaluasi yang rutin membuat kami terus berkembang dalam metode mengajar dan pendekatan pedagogis."
(Wawancara. 04 Agustus 2025)

Guru lainnya berpendapat:

"Kepemimpinan instruksional kepala sekolah terasa dari bagaimana

beliau memberikan umpan balik yang konstruktif dan memotivasi. Hal ini membuat saya semakin semangat dalam mengajar dan berinovasi di kelas." (Wawancara. 04 Agustus 2025)

Kepala sekolah juga memberikan umpan balik yang bersifat memotivasi kepada guru setelah mengamati proses pembelajaran. Dalam salah satu contoh, ia menyatakan: "Saya mengamati bahwa Ibu atau Bapak berhasil menciptakan suasana kelas yang aktif dan interaktif" (Wawancara, 27 Juli 2025). Selain itu, strategi peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui pembinaan langsung, pelatihan berkelanjutan, dan pemberian motivasi secara personal agar guru semangat berkembang. Hal tersebut dari pernyataan beliau yang menyatakan bahwa:

"Sebagai kepala sekolah, saya mengambil beberapa strategi untuk meningkatkan kompetensi pedagogi guru, yaitu melalui supervisi pembelajaran, pelatihan berkelanjutan, pembinaan langsung, serta memberikan motivasi agar guru terus berkembang dan semangat dalam mengajar". (Wawancara, 27 Juli 2025).

Hal ini sejalan dengan pendapat guru yang mengatakan bahwa pelatihan berkelanjutan dan pembinaan langsung sangat membantu meningkatkan kompetensi mereka.

"Pelatihan berkelanjutan dan pembinaan langsung yang diterapkan kepala sekolah sangat membantu dalam memperluas wawasan dan meningkatkan kompetensi saya sebagai guru." (Wawancara. 04 Agustus 2025)

Pendapat lainnya juga menyatakan bahwa Kepala sekolah juga memberikan ruang inisiatif bagi guru untuk mencoba metode pengajaran baru, yang mendapat dukungan penuh, sehingga mendorong inovasi dalam pembelajaran.

"Ruang inisiatif yang diberikan kepala sekolah membuat saya bisa mencoba metode pengajaran baru. Beliau selalu mendukung ide-ide inovatif dari guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran."

(Wawancara. 04 Agustus 2025)

Bahkan guru menyatakan pengamatan dan supervisi kepala sekolah lebih bersifat pembinaan, bukan pengawasan ketat, sehingga menumbuhkan suasana kerja yang kolaboratif dan profesional.

"Pengamatan dan supervisi yang dilakukan secara rutin oleh kepala sekolah bukan untuk mengawasi secara ketat, melainkan lebih pada pembinaan dan meningkatkan peran kami sebagai guru." (Wawancara. 04 Agustus 2025)

Dengan menerapkan pendekatan demokratis dan instruksional secara konsisten, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, partisipatif, dan profesional. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru serta mutu proses pembelajaran di sekolah. Bahkan para guru mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis dan instruksional sangat dirasakan manfaatnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, meningkatkan kompetensi guru, serta memperbaiki mutu pembelajaran di SMP Swasta Nurul Hasanah. Ini sangat mendukung pernyataan kepala sekolah dalam wawancara sebelumnya.

4.2.1.2 Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah

Hasil wawancara dengan kepala sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah telah mencerminkan penguatan dari keempat aspek kompetensi guru, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Pada aspek pedagogik, kepala sekolah berperan aktif dalam membina guru melalui kegiatan supervisi dan pelatihan berkelanjutan. Dalam wawancara, Kepala Sekolah menyatakan bahwa,

“Cara saya dalam membina guru-guru dalam penyusunan perangkat ajar dilakukan melalui beberapa pendekatan, seperti mengadakan pelatihan, melakukan supervisi secara rutin, serta mendorong diskusi kelompok bersama agar terjadi tukar pikiran antar guru” (Wawancara, Kepala Sekolah, 2025).

Pernyataan ini menunjukkan adanya upaya sistematis untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan proses pembelajaran.

Selanjutnya pada aspek kepribadian, kepala sekolah turut membentuk karakter guru melalui pemberian umpan balik yang bersifat membangun. Ia menuturkan,

“Saya pernah memberikan apresiasi kepada seorang guru dengan mengatakan, ‘Saya mengamati bahwa Ibu atau Bapak berhasil menciptakan suasana kelas yang aktif dan interaktif’” (Wawancara, Kepala Sekolah, 2025).

Umpan balik positif ini menjadi bagian dari strategi kepemimpinan dalam mendorong guru untuk meningkatkan profesionalisme dan percaya diri dalam mengajar.

Sementara itu, dalam aspek sosial, kepala sekolah membangun budaya kolaboratif yang mendorong partisipasi aktif guru dalam proses pengambilan keputusan. Ia menyatakan, “Pengambilan keputusan yang baik harus melibatkan partisipasi aktif dari seluruh warga sekolah, terutama guru dan staf” serta menambahkan, “Saya membuka ruang diskusi sebelum menetapkan suatu kebijakan” (Wawancara, Kepala Sekolah, 2025). Pernyataan ini mengindikasikan bahwa guru tidak hanya menjadi pelaksana kebijakan, tetapi juga bagian dari pengambilan keputusan strategis di sekolah.

Pada aspek profesional, kepala sekolah menjelaskan bahwa peningkatan kualitas guru dilakukan melalui pembinaan langsung dan pelatihan berkelanjutan.

Ia menyampaikan,

“Saya mengambil beberapa strategi untuk meningkatkan kompetensi pedagogi guru, yaitu melalui supervisi pembelajaran, pelatihan berkelanjutan, pembinaan langsung, serta memberikan motivasi agar guru terus berkembang dan semangat dalam mengajar” (Wawancara, Kepala Sekolah, 2025).

Hal ini memperkuat kesimpulan bahwa kepala sekolah memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja guru melalui penguatan kompetensi secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Selain dari hasil wawancara kepala sekolah, guru juga memberikan pernyataan yang mendukung. Salah seorang guru menyampaikan,

“Kami merasa terbantu dengan adanya supervisi dan pelatihan yang rutin dilakukan oleh kepala sekolah. Saat supervisi, kami tidak hanya mendapat masukan mengenai cara mengajar, tetapi juga dorongan untuk mencoba metode baru dalam pembelajaran” (Wawancara, Guru 1, 2025).

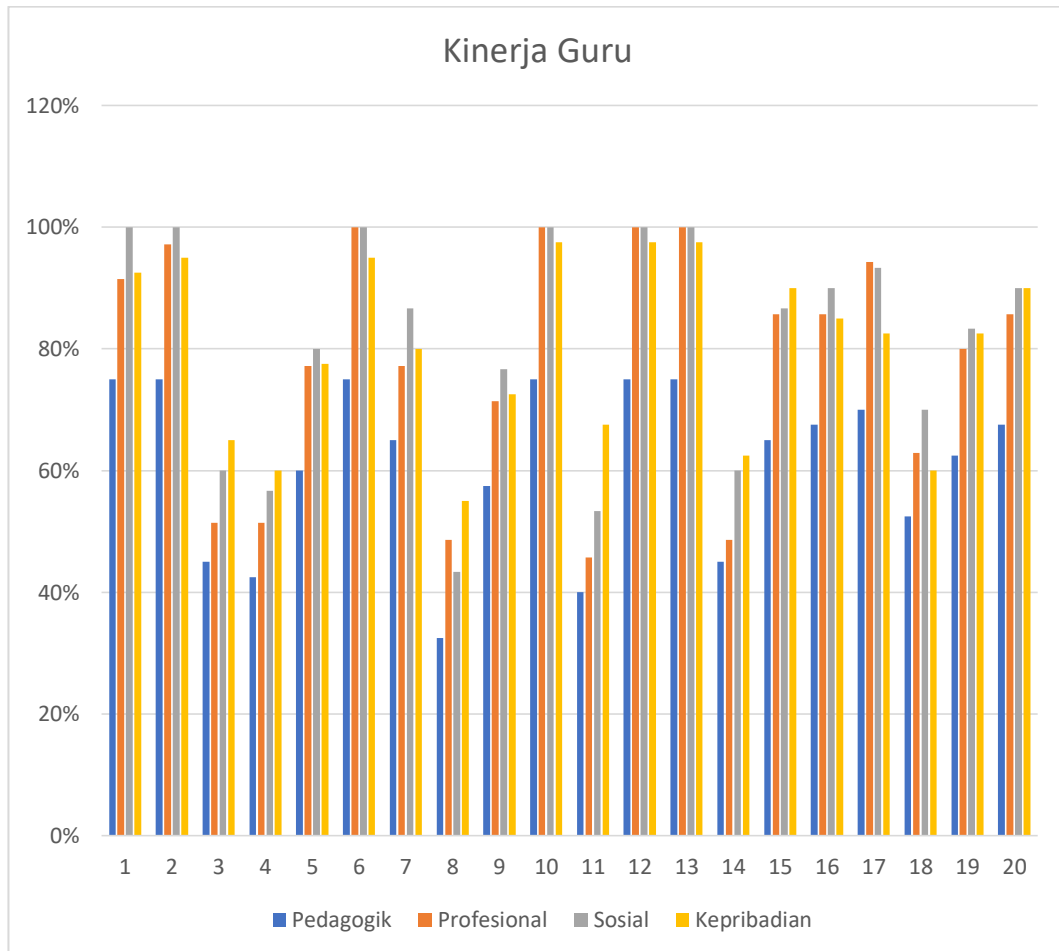
Guru lain menambahkan,

“Kepala sekolah sering memberi apresiasi, meskipun sederhana, namun hal itu membuat kami lebih percaya diri. Misalnya ketika beliau mengatakan kelas yang saya ajar terlihat aktif dan menyenangkan, saya jadi lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran” (Wawancara, Guru 2, 2025).

Dalam wawancara lain, guru juga menekankan pentingnya budaya kolaborasi,

“Setiap kali ada kebijakan baru, kepala sekolah selalu mengajak kami berdiskusi terlebih dahulu. Itu membuat kami merasa dihargai dan punya peran penting dalam kemajuan sekolah” (Wawancara, Guru 3, 2025).

Selain dari hasil wawancara, pengukuran kinerja guru yang dilakukan melalui instrumen penilaian kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar guru memperoleh data sebagai berikut:



Hasil pengukuran kinerja guru yang divisualisasikan pada grafik menunjukkan bahwa guru di SMP Swasta Nurul Hasanah secara umum telah mencerminkan kinerja yang baik pada keempat aspek kompetensi guru, yaitu pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

Aspek pedagogik memperlihatkan capaian yang cukup bervariasi, mulai dari 30% hingga 75%. Beberapa guru masih berada pada kategori rendah, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran. Namun demikian, mayoritas guru

sudah berada pada kategori cukup hingga baik, yang berarti penguasaan pedagogik sudah mulai terbentuk meskipun belum merata.

Aspek profesional menunjukkan hasil yang lebih tinggi dan konsisten, berkisar antara 45% hingga 100%. Mayoritas guru mampu mencapai skor di atas 75%, bahkan beberapa mencapai skor maksimal. Hal ini menegaskan bahwa guru di sekolah ini memiliki penguasaan materi, kompetensi akademik, dan keterampilan profesional yang baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Aspek sosial juga menunjukkan capaian yang positif, berada pada kisaran 40% hingga 100%. Sebagian besar guru berada di atas 70%, menandakan bahwa guru mampu menjalin komunikasi efektif, membangun kerja sama dengan rekan sejawat, serta menunjukkan sikap sosial yang mendukung terciptanya lingkungan belajar yang kondusif.

Aspek kepribadian menjadi salah satu aspek yang paling dominan dengan hasil yang stabil tinggi, berada pada rentang 55% hingga 100%. Hal ini mencerminkan bahwa guru di SMP Swasta Nurul Hasanah pada umumnya memiliki integritas, kepribadian yang mantap, serta dapat menjadi teladan bagi peserta didik.

Hasil wawancara dan pengukuran kinerja menunjukkan bahwa kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah secara umum telah mencerminkan penguatan pada keempat aspek kompetensi guru, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kinerja guru merupakan hasil nyata dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab profesional yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah tampak dari

hasil kerja yang dihasilkan guru dalam keseharian, seperti perangkat ajar, rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), bahan ajar inovatif, hasil evaluasi belajar siswa, serta laporan administrasi pembelajaran. Guru juga aktif mengikuti pelatihan, menyusun instrumen penilaian, dan melaksanakan pembelajaran berbasis proyek atau kolaborasi.

Dari hasil supervisi kepala sekolah dan wawancara, diketahui bahwa sebagian besar guru telah menyusun perangkat ajar secara lengkap dan tepat waktu, serta melaksanakan pembelajaran dengan variasi metode yang sesuai dengan karakteristik siswa. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya memahami teori pembelajaran, tetapi juga mampu menerapkannya dalam praktik nyata di kelas. Selain itu, hasil evaluasi internal sekolah menunjukkan adanya peningkatan nilai rata-rata hasil belajar siswa dan partisipasi aktif dalam kegiatan pembelajaran, yang mencerminkan efek langsung dari peningkatan kinerja guru dalam merancang dan mengelola proses belajar.

Pada aspek pedagogik, kinerja guru tercermin dari kemampuan mereka dalam menghasilkan perangkat pembelajaran yang sistematis dan terukur. Beberapa guru telah mampu membuat modul ajar dan media interaktif sederhana untuk memperkuat pemahaman siswa. Namun, masih terdapat sebagian guru yang belum maksimal dalam menyusun instrumen penilaian autentik dan strategi pembelajaran diferensiatif. Kepala sekolah menindaklanjuti hal ini dengan memberikan bimbingan rutin serta mendorong guru untuk melakukan refleksi hasil belajar siswa. Dengan demikian, kinerja guru pada aspek pedagogik dapat diukur tidak hanya dari penyusunan RPP, tetapi juga dari peningkatan capaian

belajar siswa sebagai hasil langsung dari perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Kinerja guru dalam aspek kepribadian tampak dari hasil pengamatan dan penilaian sejawat yang menunjukkan bahwa guru memiliki integritas tinggi, disiplin, serta mampu menjadi teladan bagi siswa. Hasil kinerja yang konkret pada aspek ini misalnya tingkat kehadiran guru yang konsisten di atas 95%, perilaku santun dan profesional di lingkungan sekolah, serta kepatuhan terhadap etika kerja dan kode etik profesi guru. Sementara itu, pada aspek sosial, kinerja guru terlihat dari partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan kerja tim. Guru secara rutin terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan kurikulum, serta program sosial sekolah. Hasil nyata dari aspek ini adalah terbentuknya iklim kerja yang kolaboratif dan meningkatnya rasa kebersamaan antara guru dan warga sekolah lainnya.

Aspek profesional merupakan salah satu dimensi yang menunjukkan hasil paling signifikan. Guru di SMP Swasta Nurul Hasanah telah menunjukkan kemampuan dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan melakukan inovasi sederhana, seperti penggunaan media digital dalam kelas dan penerapan model pembelajaran aktif. Beberapa guru bahkan telah menghasilkan karya tulis atau laporan refleksi pembelajaran yang digunakan sebagai bahan berbagi praktik baik (best practice) dalam kegiatan internal sekolah. Selain itu, adanya keterlibatan guru dalam kegiatan pelatihan dan seminar pendidikan menjadi bukti komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Kinerja profesional juga terlihat dari kemampuan guru dalam mengelola kelas secara efektif, menjaga

keterlibatan siswa, serta mengadaptasi pembelajaran sesuai kebutuhan individual peserta didik.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa kinerja guru sudah berada dalam kategori baik, terutama pada kompetensi profesional, sosial, dan kepribadian. Adapun aspek pedagogik masih memerlukan perhatian lebih dari pihak sekolah melalui program pembinaan dan pelatihan yang berkesinambungan. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya strategi peningkatan kompetensi pedagogik guru agar lebih merata, sehingga kualitas pembelajaran di SMP Swasta Nurul Hasanah dapat semakin optimal

4.2.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif digunakan untuk penggambaran tentang statistic data seperti nilai minimum, maksimum, mean, sum, standar deviasi, variance, range, dan lain-lain untuk mengukur distribusi data.

a. Variabel X (Kepemimpinan Kepala Sekolah)

Data angket kepemimpinan kepala sekolah dari 20 guru di SMP Swasta Nurul Hasanah dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.1
Hasil Angket Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Kode Responden	Nilai
1	A1	117
2	A2	123
3	A3	87
4	A4	86
5	A5	101
6	A6	125
7	A7	101
8	A8	78
9	A9	81
10	A10	121
11	A11	84

12	A12	125
13	A13	125
14	A14	75
15	A15	108
16	A16	104
17	A17	108
18	A18	80
19	A19	98
20	A20	107

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata angket terhadap kepemimpinan kepala sekolah adalah 101,70. Hasil tertinggi 125 dan hasil terendah adalah 75. Nilai tersebut diperoleh dari jawaban responden dari 25 pertanyaan angket yang disebarakan.

Tabel 4.2
Hasil Analisis Deskriptif Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Kepala Sekolah		
N	Valid	20
	Missing	0
Mean		101,70
Median		102,50
Std.Deviation		17,420
Range		50,00
Minimum		75,00
Maximum		125,00
Sum		2034

Data hasil angket kepemimpinan kepala sekolah menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 101,70, dengan nilai tertinggi 125 dan terendah 75. Median sebesar 102,50, dan standar deviasi 17,42, menandakan variasi persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori cukup homogen dan tinggi. Angka tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar guru menilai kepala sekolah memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, terutama dalam aspek

komunikasi, kolaborasi, dan pemberdayaan guru. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang menggambarkan kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan instruksional.

Sebagaimana disampaikan oleh guru,

“Kepala sekolah selalu melibatkan kami dalam pengambilan keputusan dan memberikan kesempatan untuk berpendapat dalam setiap kebijakan.”
(Wawancara, 4 Agustus 2025)

Temuan-temuan tersebut memperkuat hasil angka rata-rata yang tinggi pada angket, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif telah dirasakan nyata oleh guru.

b. Variabel Y (Kinerja Guru)

Seperti halnya data kepemimpinan kepala sekolah, data kinerja guru juga dilakukan analisis deskriptif. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai rata-rata, nilai median, frekuensi, standard deviasi dan persentase kinerja guru. Data hasil angket kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 4.3

Hasil Angket Kinerja Guru

No	Responden	Nilai
1	A1	134
2	A2	137
3	A3	84
4	A4	80
5	A5	110
6	A6	138
7	A7	115
8	A8	67
9	A9	104
10	A10	139
11	A11	77
12	A12	139

13	A13	139
14	A14	82
15	A15	123
16	A16	122
17	A17	126
18	A18	91
19	A19	116
20	A20	125

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata angket terhadap kinerja guru adalah 112,40. Hasil tertinggi 139 dan hasil terendah adalah 67. Nilai tersebut diperoleh dari jawaban responden dari 28 pertanyaan angket yang disebarakan.

Tabel 4.4
Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Guru

Kinerja Guru		
N	Valid	20
	Missing	0
	Mean	112,40
	Median	119,00
	Std.Deviation	24,112
	Range	72,00
	Minimum	67,00
	Maximum	139,00
	Sum	2248

Hasil angket kinerja guru menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 112,40, median 119,00, dengan nilai tertinggi 139 dan terendah 67. Standar deviasi sebesar 24,11 menunjukkan bahwa tingkat kinerja guru cukup bervariasi namun mayoritas berada pada kategori baik.

Temuan ini selaras dengan data kualitatif, di mana kepala sekolah menyampaikan bahwa sebagian besar guru telah menunjukkan peningkatan pada

empat aspek kompetensi: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Guru juga membenarkan hal tersebut melalui pernyataannya:

“Supervisi dan pelatihan rutin yang dilakukan kepala sekolah membuat kami lebih percaya diri dan terbantu dalam mengembangkan metode pembelajaran.” (Wawancara, Guru 1, 2025)

Korelasi positif antara hasil angket dan hasil wawancara ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya terukur melalui angka, tetapi juga teramati dalam praktik sehari-hari melalui peningkatan kualitas pembelajaran, kedisiplinan, dan kolaborasi

c. Uji Efektivitas Kepemimpinan Kepala sekolah terhadap Kinerja Guru

Untuk mengetahui sejauh mana efektivitas kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi terhadap kinerja guru, diperlukan pendekatan kuantitatif yang dapat mengukur hubungan dan pengaruh antar variabel secara objektif. Dalam penelitian ini, analisis statistik digunakan sebagai alat untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah (sebagai variabel bebas) dan kinerja guru (sebagai variabel terikat). Adapun rumus yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. Berikut hasil perhitungan analisis regresi liner dengan menggunakan SPSS 22:

Tabel 4.5
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9782,198	1	9782,198	139,237	.000 ^b
Residual	1264,602	18	70,256		
Total	11046,800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

Berdasarkan hasil analisis ANOVA pada Tabel 4.5, diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, yang ditunjukkan oleh nilai F sebesar 139,237 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini berada jauh di bawah ambang batas 0,05, sehingga model regresi yang dibangun dinyatakan signifikan secara statistik. Secara praktis, hasil ini memperlihatkan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, semakin tinggi pula kinerja guru. Hasil statistik ini diperkuat oleh data kualitatif dari wawancara dan observasi. Kepala sekolah menuturkan:

“Saya berusaha membina guru melalui supervisi, pelatihan, dan memberikan motivasi agar mereka terus berkembang dan bersemangat mengajar.” (Wawancara, 27 Juli 2025)

Guru-guru pun menegaskan dampak langsung dari pembinaan tersebut, seperti peningkatan kemampuan mengajar, kolaborasi antarguru, dan kualitas perangkat ajar. Dengan demikian, hasil regresi ini tidak berdiri sendiri, melainkan mencerminkan kenyataan empirik yang juga teridentifikasi dari hasil wawancara dan observasi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah mampu menjelaskan variasi yang cukup besar terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, semakin efektif kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah, maka kinerja guru di sekolah tersebut cenderung meningkat. Temuan ini memperkuat asumsi bahwa kepemimpinan yang baik menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja profesional guru.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kepemimpinan Kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung terbukti memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh warga sekolah. Hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 101,70 dan median 102,50. Angka ini mengindikasikan adanya konsistensi pandangan guru mengenai efektivitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah.

Kepala sekolah, Ibu Sumarni, S.Pd., dikenal memiliki gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, serta menekankan kolaborasi. Keterbukaan tersebut mencerminkan praktik kepemimpinan demokratis, di mana guru tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga mitra dalam pengambilan keputusan strategis sekolah.

Secara teoritis, kepemimpinan seperti ini mendekati konsep kepemimpinan transformasional, yakni pemimpin yang mampu memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan bawahannya (Bass & Avolio, 1994). Dengan mengadopsi gaya tersebut, kepala sekolah berhasil membangun budaya kerja yang harmonis dan berorientasi mutu. Penelitian Fauzi (2021) serta Suryadi & Amalia (2022) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang partisipatif mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui komunikasi efektif, supervisi yang konsisten, serta pemberian ruang inovasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga memperhatikan aspek non-akademik, seperti pembinaan karakter, religiusitas, serta integrasi nilai budaya lokal dalam kegiatan sekolah. Hal ini sejalan dengan

konsep instructional leadership, di mana kepala sekolah tidak hanya mengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai pemimpin pembelajaran. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah telah menjadi fondasi penting dalam menciptakan kultur organisasi sekolah yang positif.

4.3.2 Kinerja Guru di SMP Swasta Nurul Hasanah

Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung menunjukkan capaian yang mengembirakan. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh nilai rata-rata sebesar 112,40 dan median 119,00, yang berada dalam kategori tinggi. Hal ini berarti mayoritas guru memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan tugas profesionalnya, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, hingga melakukan evaluasi hasil belajar siswa.

Dari hasil observasi dan wawancara, terungkap bahwa guru secara konsisten memanfaatkan sarana prasarana yang tersedia, termasuk teknologi seperti laptop, proyektor, dan akses internet untuk mendukung pembelajaran digital. Meskipun jumlah guru yang telah tersertifikasi baru mencapai lima orang, semangat untuk meningkatkan profesionalisme terlihat dari banyak guru yang tengah mengikuti Pendidikan Profesi Guru (PPG) maupun mengurus NUPTK. Keadaan ini menunjukkan adanya kesadaran kolektif untuk terus berkembang sesuai tuntutan zaman.

Keragaman masa kerja guru juga menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja. Guru senior memberikan keteladanan dan pengalaman,

sementara guru baru membawa semangat inovasi dalam praktik pembelajaran. Sinergi keduanya menghasilkan suasana kerja yang saling melengkapi. Namun, temuan penelitian ini juga mengindikasikan adanya kebutuhan untuk memperkuat supervisi akademik dan pelatihan berkelanjutan agar kinerja guru semakin merata. Hal ini sejalan dengan temuan Hasanah & Putra (2020) yang menekankan pentingnya supervisi rutin dan pelatihan profesional sebagai strategi untuk menjaga kualitas kinerja guru.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung sudah berada pada level yang baik. Namun, untuk menghadapi tantangan abad ke-21, seperti pembelajaran berbasis digital, literasi, dan penguatan karakter, diperlukan upaya berkesinambungan dalam bentuk sertifikasi, pelatihan teknologi, dan program pengembangan profesional lainnya.

4.3.3 Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata sebesar 101,70 dan median 102,50. Hal serupa juga terlihat pada variabel kinerja guru, yang memperoleh nilai rata-rata 112,40 dan median 119,00. Data ini menggambarkan adanya persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah, yang ditandai dengan keterbukaan, komunikasi yang baik, serta pelibatan guru dalam pengambilan keputusan. Guru menyampaikan bahwa kepala sekolah sering mengadakan rapat koordinasi dan mendorong ide-ide baru dari para guru. Hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan yang demokratis

dan kolaboratif berpengaruh pada peningkatan motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini sejalan dengan temuan Fauzi (2021) dan Suryadi & Amalia (2022), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan partisipatif dan transformasional mampu meningkatkan kinerja guru melalui motivasi, komunikasi efektif, serta pemberdayaan.

Uji ANOVA dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dengan nilai F sebesar 139,237 dan signifikansi 0,000. Hasil ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif, khususnya yang bersifat komunikatif dan partisipatif, akan berdampak positif terhadap kinerja guru. Dengan kepemimpinan yang mengayomi dan mendorong kerja sama tim, guru merasa dihargai dan didukung dalam menjalankan tugas profesionalnya. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Franky & Amini (2023), Damanik & Saputra (2022), serta Neliwati et al. (2024) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, baik melalui pendekatan kolaboratif, pengambilan keputusan yang tepat, maupun kemampuan intelektual pemimpin. Penelitian dari Ideswal et al. (2020) bahkan menyebutkan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru mencapai 8,6%. Selain itu, Rahmawati (2021) menunjukkan bahwa pendekatan situasional kepala sekolah juga berdampak positif terhadap semangat kerja guru.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Meskipun tantangan terkait peningkatan jumlah

guru tersertifikasi masih ada, fondasi budaya kerja kolaboratif, profesionalisme yang sedang berkembang, serta dukungan sarana prasarana yang memadai menjadi kekuatan utama sekolah. Ke depan, upaya peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan, sertifikasi, serta penguatan ekosistem pembelajaran berbasis digital dan karakter perlu terus dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan temuan Ardiansyah (2022), yang menegaskan bahwa program inovatif kepala sekolah seperti pelatihan teknologi dan komunitas belajar guru memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kepemimpinan Kepala SMP Swasta Nurul Hasanah menerapkan gaya demokratis dan instruksional. Pada sisi demokratis, kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, membangun budaya inklusif, dan membuka ruang diskusi sehingga tercipta rasa dihargai serta motivasi untuk berkontribusi. Pada sisi instruksional, kepala sekolah aktif melakukan supervisi, pembinaan, dan pelatihan berkelanjutan, disertai pemberian umpan balik yang konstruktif dan dukungan terhadap inovasi guru. Kombinasi kedua gaya tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, profesional, serta berdampak nyata pada peningkatan kinerja guru dan mutu pembelajaran di sekolah.
2. Kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah secara umum sudah tergolong baik, dengan capaian tinggi pada aspek profesional, sosial, dan kepribadian, yang tercermin dari penguasaan materi, sikap kolaboratif, serta keteladanan guru. Namun, pada aspek pedagogik masih terdapat variasi capaian sehingga memerlukan pembinaan lebih lanjut. Dengan demikian, meskipun kinerja guru secara keseluruhan sudah positif,

peningkatan kompetensi pedagogik melalui supervisi dan pelatihan berkelanjutan tetap menjadi prioritas untuk mengoptimalkan mutu pembelajaran.

3. Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru terbukti signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai $F = 139,237$ dengan signifikansi $= 0,000$ ($p < 0,05$). Artinya, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kinerja guru. Hal ini memperkuat bahwa kepemimpinan yang efektif dan membangun hubungan kerja yang sehat memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas dan kualitas kerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah Tembung.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dan dampaknya terhadap kinerja guru di SMP Swasta Nurul Hasanah memberikan sejumlah implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis.

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja guru, sehingga dapat menjadi landasan bagi studi-studi lanjutan yang ingin menggali faktor-faktor pendukung atau penghambat dalam konteks kepemimpinan pendidikan di sekolah swasta.

2. Implikasi Praktis

Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah sebagai pemimpin strategis yang mampu memotivasi dan mengarahkan guru-guru untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala sekolah perlu mengembangkan kompetensi kepemimpinan yang kuat, terutama dalam aspek komunikasi, pengambilan keputusan, dan pemberdayaan guru. Penguatan kapasitas kepemimpinan ini dapat menjadi fokus utama dalam pelatihan dan pengembangan profesional kepala sekolah di SMP Swasta Nurul Hasanah.

Bagi guru adalah perlunya membangun hubungan kerja yang positif dengan kepala sekolah dan terbuka terhadap bimbingan serta arahan yang diberikan. Kinerja guru yang meningkat akan mendukung tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan serta menjawab tuntutan akreditasi dan standar nasional pendidikan.

Selanjutnya berdasarkan perspektif pengelolaan sekolah, hasil penelitian ini menggarisbawahi perlunya pengembangan sistem evaluasi dan monitoring berkala terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Hal ini dapat menjadi bahan acuan bagi pimpinan yayasan atau pengelola sekolah dalam merumuskan kebijakan dan program peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

5.3 Saran

1. Bagi Kepala Sekolah

Disarankan untuk terus mempertahankan gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikatif yang telah terbukti efektif, serta meningkatkan peran dalam

pembinaan guru melalui supervisi akademik dan pemberdayaan yang berkelanjutan.

2. Bagi Guru

Diharapkan terus mengembangkan profesionalisme melalui pelatihan, partisipasi dalam program PPG, dan kolaborasi dalam komunitas belajar untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

3. Bagi Yayasan dan Pemangku Kepentingan

Penting untuk mendukung program peningkatan mutu guru, baik melalui pengadaan fasilitas pelatihan, penyediaan beasiswa sertifikasi, maupun pemberian insentif bagi guru yang menunjukkan kinerja tinggi.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk meneliti lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan spiritual, atau budaya organisasi agar memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. E., Sukandar, A., & Fathurrohman, A. A. (2023). Pembinaan Guru Melalui Pesantren Kilat Dalam Meningkatkan Kompetensi Kepribadian Guru. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, 2(1). <https://doi.org/10.56916/ijess.v2i1.354>
- Akbar, A. (2021). PENTINGNYA KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1). <https://doi.org/10.32832/jpg.v2i1.4099>
- Amini, Damanik, K., & Bahri, S. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 5 Pematangsiantar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3).
- Anggiat, S., Padang, S., Pratiwi, N., & Sulasmi, E. (2024). Efektivitas Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Sekolah (Studi di SMP Negeri 4 Kerajaan Kecamatan Kerajaan Kabupaten Pakpak Bharat) Vol 5 No 4 Oktober 2024. *JMP-DMT*, 5. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.21592>
- Banani, P. F., Dhoni, A. R., Putri, R. A., & Yantoro, Y. Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(6). <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i6.4134>
- Banurea, T., Elfrianto, & Amiruddin. (2024). Kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 STTU Julu Pakpak Bharat. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, 5(4), 439-452. <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v5i4.21586>
- Bilaleya, K., Popoi, I., Mahmud, M., Moonti, U., & Bahsoan, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi Terhadap Kinerja Aparat Desa. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1). <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18688>
- Cahyadi, W. A., & Qomariyah, S. (2023). Kompetensi Kepribadian Guru dalam Pendidikan Islam Perspektif Tafsir Al-Qur'an. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2009>
- Cahyana, C., & Agustin, M. (2024). Kompetensi Pedagogik Guru Kelas: Perencanaan, Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 6(1), 844–851. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v6i1.5962>
- Chervony, & Mahmudah, F. N. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru. *Biomatika : Jurnal Ilmiah Fakultas*

Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, 9(2).
<https://doi.org/10.35569/biormatika.v9i2.1366>

- Damanik, B. E., & Saputra, W. (2022). Pengaruh Pola Kepemimpinan dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL JENDELA PENDIDIKAN*, 2(02). <https://doi.org/10.57008/jjp.v2i02.180>
- Efendi, S., Nurabdiah Pratiwi, S., Sulasmi, E., & Studi Manajemen Pendidikan Tinggi, P. (2023). Manajemen Strategis Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Profesional Kerja Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMK Muhammadiyah 8 Medan. *Jurnal EduTech*, 9(1).
- Fauzi, A. (2021). PRINCIPAL LEADERSHIP MANAGEMENT. *JIEM (Journal Of Islamic Education Management)*, 5(2).
- Fitri, A. A., Kholida, N., & Permatasari, T. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal INNOVATIVE*, 2(1).
- Gulo, I., A. Rahawarin, M., & Th. Patty, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Maluku. *Journal on Education*, 5(3). <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1863>
- GUNAWAN, G. (2023). PENERAPAN PENDEKATAN SUPERVISI KOLABORATIF UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI SMP NEGERI 4 LAHAT. *TEACHER : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 3(1). <https://doi.org/10.51878/teacher.v3i1.2180>
- Harahap, A. R., & Prastowo, A. (2023). Kompetensi Guru Sekolah Dasar dalam Menyusun Perencanaan Pembelajaran di SLB Kasih Ibu Dolok Masihul. *EDU SOCIETY: JURNAL PENDIDIKAN, ILMU SOSIAL DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 1(2). <https://doi.org/10.56832/edu.v1i2.41>
- Harahap, R., & Siregar, R. (2023). Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(1), 55–63.
- Harun, Z., A. Ghani, M. F., Mohd Radzi, N., & Ismail, Z. (2020). Leadership within Religious-Based School in Malaysia: A Meta-Analysis Study. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1). <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.67>
- Helmina Dewi, W., & Lazwardi, D. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Pada Era Digital. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.29>

<https://jurnal.umsu.ac.id>

<https://jurnal.umsu.ac.id/>

<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JMP-DMT/article/view/27014>

Ideswal, I., Yahya, Y., & Alkadri, H. (2020). Kontribusi Iklim Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 4(2), 460–466. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i2.381>

Indrawati, I., & Harahap, A. (2023). Peran kepemimpinan instruksional kepala sekolah dalam peningkatan mutu pembelajaran. *Jurnal Kependidikan UMSU*, 14(2), 87–98. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/JKd/article/view/13769>

Julita, V., & Dafit, F. (2021). Analisis Kompetensi sosial guru Kelas Vb SDN 001 Pasar Lubuk Jambi. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(2), 290–295.

Khasanah, U., Yulaeha, S., & Aji Permana, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Instruksional dan Kompetensi Profesional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Kelas Tinggi Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan (JIIP)*, 8(4), 3855–3865. <http://Jiip.stkipyapisdampu.ac.id>

King King, Y., Mohd Nor, M. Y., & Alias, B. S. B. (2023). Kepimpinan Instruksional Pengetua dan Hubungannya dengan Kompetensi Guru. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 8(2). <https://doi.org/10.47405/mjssh.v8i2.2141>

Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *MANAJEMEN PENDIDIKAN* (1st ed.). Penerbit Deepublish (CV Budi Utama). www.deepublish.co.id

Lestari, P. D. J. P., Bahrozi, I., & Yuliana, I. (2023). Kompetensi Pedagogik Guru dalam Pelaksanaan Kurikulum Merdeka. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, 9(3). <https://doi.org/10.26740/jrpd.v9n3.p153-160>

Lianti, S., Wijaya, C., & Fauza, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MTs Yayasan Perguruan Miftahul 'Ulum Dolok Masihul. *Jurnal Islami: Manajemen*

Lubis, F. A. (2025). Efektivitas kepemimpinan Al-Islam Kemuhammadiyah kepala sekolah dalam mengelola sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan – DMT*, 6(4).

Lubis, F., Amini, & Bahri, S. (2023). Pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 2 Medan. *Jurnal on Education*, 5(4). <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/4168/3406/>

- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(4).
- Masnur, Z. R., Obaid, Moh. Y., & Ilham, M. (2023). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru PAI terhadap Pembentukan Karakter Siswa. *Dirasah: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.31332/jpi.v4i2.7758>
- Melawati, A. S., Hidayati, D., Afriliandhi, C., & Istiqomah. (2022). Implementasi Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah selama Pembelajaran Daring. *JET: Journal of Education and Teaching*, 3(1). <https://doi.org/10.51454/jet.v3i1.136>
- Mia, Y. G., & Sulastri, S. (2023). Analisis Kompetensi Profesional Guru. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(1). <https://doi.org/10.58737/jpled.v3i1.93>
- Mufidah, N. Z., & Syafi'aturrosyidah, M. (2023). DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMATIF (Studi di Lembaga Pendidikan Dasar Kabupaten Tulungagung) (Vol. 1, Issue 2).
- Mukhlisin, A., Hartinah, S., & Sudibyoy, H. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Kurikulum Merdeka. In *Journal of Education Research* (Vol. 5, Issue 1).
- Mustofa, T. (2020). KOMPETENSI SOSIAL GURU PROFESIONAL. *Hawari Jurnal Pendidikan Agama Dan Keagamaan Islam*, 1(1).
- Nurhamidah, S., & Nugraha, M. S. (2023). Gaya Kepemimpinan Demokratis Terpimpin dalam Membentuk Sekolah yang Berkualitas di SMP Azzainiyyah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(1). <https://doi.org/10.55903/juria.v2i1.40>
- Parlindungan Silalahi, F., Kunci, K., Kepala Sekolah, K., Guru, P., Kerja, B., & Guru, K. (2023a). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara. In *JMP-DMT* (Vol. 4, Issue 2).
- Parlindungan Silalahi, F., Kunci, K., Kepala Sekolah, K., Guru, P., Kerja, B., & Guru, K. (2023b). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Sibolga Utara. In *JMP-DMT* (Vol. 4, Issue 2).
- Pohan, S. (2024a). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil. 10(1).
- Pohan, S. (2024b). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Kinerja Guru di SD Negeri 2 Gunung Lagan Aceh Singkil. 10(1).

- Prajogo, W. (2023). PENGARUH DIMENSI-DIMENSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN TRANSAKSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN. *MODUS*, 25(2).
- Prasetya, I. (2022). Metodologi Penelitian Pendekatan dan Teori dan Praktik (Akrim & E. Sulasmi, Eds.). UMSU PRESS.
- Prasetya, I., Akrim, A., & Sulasmi, E. (2020). EFFECTIVE COMPETENCY BASED SCHOOL MODEL. *JURNAL TARBIYAH*, 27(1). <https://doi.org/10.30829/tar.v27i1.684>
- Prihatin, E., & Permana, J. (2024). KEPEMIMPINAN INTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP MUTU LAYANAN PENDIDIKAN. *PENDAS: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 9(2).
- Rahmadani, S., & Marsidin, S. M. (2023). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 10 Padang. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 3(3). <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i3.271>
- Riski, H., Rusdinal, R., & Gistituti, N. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Menengah Pertama. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 3531–3537. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.944>
- Risnawati, V. N., Lipursari, A., & Pramana, M. (2022). Faktor - faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru Yayasan Marsudirini Kota Semarang Tahun Pelajaran 2021-2022. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 7(2). <https://doi.org/10.36914/jak.v7i2.858>
- Risvandi, R. (2023). KEPALA SEKOLAH DALAM GAYA KEPEMIMPINAN DAN HUKUM. KODIFIKASI.
- Rivaldy Ermansyah. (2021). KOMPETENSI KEPERIBADIAN GURU DAN PENGARUHNYA TERHADAP KARAKTER PESERTA DIDIK. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2285>
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 479–489. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Safitri, A., & Refinaldi, R. (2021). Urgensi Kompetensi Kepribadian Guru dalam Pembelajaran Sejarah. *Tarikhuna: Journal of History and History Education*, 2(2). <https://doi.org/10.15548/thje.v2i2.2702>
- Sari, N. M., & Yulia, P. (2023). Kompetensi Kepribadian Guru Matematika di Madrasah Tsanawiyah. *Plusminus: Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1). <https://doi.org/10.31980/plusminus.v3i1.2463>

- Sembiring, I. A., Aktar, S., & Pratiwi, S. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Sekolah, dan Kepuasan Kerja terhadap Efektivitas Kerja Guru di SD Negeri Se- Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3).
- Sepriyanti, Yuningsih, Y., juhriah, Toyibah, Roseno, E., & Silawati, Y. (2023). Kompetensi Sosial Guru Dalam Pembelajaran Social Competence Of Teachers In Learning. *Edusociata Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 6(2).
- Setyowati, R. D., & Miyono, N. (2024). PERAN KEPEMIMPINAN INSTRUKSIONAL KEPALA SEKOLAH TERHADAP MUTU KINERJA MENGAJAR GURU DI SMP N 3 BOJA. *DIDAKTIK: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(01).
- Siahaan, Y. E., & Praselia, I. (2023). Efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 6 Tebing Tinggi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi (JMP-DMT)*, 4(1). <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i1.12403>.
- Silalahi, L., & Naibaho, D. (2023). PENTINGNYA KOMPETENSI SOSIAL GURU DALAM PROSES PEMBELAJARAN. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(1), 151–158. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Siregar, M., & Lubis, N. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Muhammadiyah se-Kota Medan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 88–97.
- Sulasmi, E. (2022). Primary School Teachers' Digital Literacy: An Analysis On Teachers' Skills In Using Technological Devices. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 3(2), 140–145. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v3i2.81>
- Sulasmi, E. (2025, Agustus). *Kepemimpinan instruksional guru dan dampaknya efektivitas sekolah* (ISBN 978-623-10-9039-3). Medan: Terbit Raja Buku.
- Suparman, F. X. (2023). Peningkatan Kompetensi Guru Kelas Mengimplementasikan Model Pembelajaran Inquiry melalui In House Training. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 8(2). <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.564>
- Suprianto, G., & Suprayitno, K. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KEPALA SEKOLAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI SMA MUHAMMADIYAH 2 SIDOARJO. *KREATIF: Jurnal Studi Pemikiran Pendidikan Agama Islam*, 20(1). <https://doi.org/10.52266/kreatif.v20i1.1020>
- Takahindangen, R., Arwildayanto, A., & Arifin, A. (2023). PENGARUH PRESERVICE DAN INSERVICE TRAINING TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI GURU SEKOLAH DASAR. *JURNAL*

PENDIDIKAN GLASSER, 7(1).
<https://doi.org/10.32529/glasser.v7i1.2149>

- Ulfah, M., Murniati, N. A. N., & Sudana, I. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kompetensi Profesional Guru Sekolah Dasar Negeri. *Jurnal Inovasi Pembelajaran Di Sekolah*, 4(2). <https://doi.org/10.51874/jips.v4i2.166>
- Wati, D. P., Wahyuni, N., Fatayan, A., & Bachrudin, A. A. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(5), 7970–7977. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i5.3684>
- Yuliana, A., & Rifa'i, A. (2023). Supervisi akademik kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Muhammadiyah 48 Medan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 11(1), 123–135. <https://jurnal.umsu.ac.id/>
- Yusadi, A., & Sabri, A. (2024). MODEL DAN IMPLEMENTASI KURIKULUM INTEGRATIF DI SATUAN PENDIDIKAN. *PRODU: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1).