



Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti

p-ISSN 2355-5106 || e-ISSN 2620-6641

<http://jurnalilmiahcitrabakti.ac.id/jil/index.php/jil>



TIPE KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SD INPRES TUMARATAS

Syerri Yullita Sumual¹, Tomi Itje² dan Elisabet Siauw³

¹)Program Studi Pendidikan Manajemen Pendidikan Univesitas Negeri Manado

^{2,3})Program Studi Pendidikan Agama Kristen Universitas Halmahera

Email: Tomiitje331@gmail.com

Histori artikel

Received:
5 Oktober 2025

Accepted:
29 November 2025

Published:
30 November 2025

Abstrak

Penerapan tipe kepemimpinan transformasional kepala sekolah adalah salah satu strategi yang efektif dalam mewujudkan lingkungan pendidikan yang dinamis, inovatif, serta fokus pada pengembangan potensi seluruh komunitas sekolah. Tujuan dari kajian ini adalah mengidentifikasi karakteristik gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode campuran (*Mixed Methods*) yang mengintegrasikan data kualitatif dan kuantitatif guna memperoleh pemahaman yang mendalam. Analisis data dilakukan dengan teknik *Concurrent Triangulation*, dimana data kuantitatif dengan kualitatif dikumpulkan secara simultan, kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi titik temu, perbedaan, atau kombinasi dari temuan tersebut. Obyek yang dikaji adalah gaya kepemimpinan dan kinerja guru merupakan elemen-elemen penelitian. Hasil penelitian mengungkap bahwa penerapan tipe kepemimpinan demokratis, berorientasi pada visi misi, memberikan dampak positif terhadap kinerja guru serta mampu menciptakan iklim sekolah yang dinamis, inovatif, serta mendukung pengembangan potensi seluruh anggota komunitas satuan pendidikan.

Kata-kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Kinerja Guru

*Corresponding author: Tomi Itje (Tomiitje331@gmail.com)

Abstract. The application of transformational leadership by principals is an effective strategy for creating a dynamic, innovative educational environment focused on developing the potential of the entire school community. The purpose of this study is to identify the characteristics of principals' transformational leadership styles that contribute to improved teacher performance. This research used a mixed methods approach, integrating qualitative and quantitative data to gain in-depth understanding. Data analysis was conducted using Concurrent Triangulation, where quantitative and qualitative data were collected simultaneously and then analyzed to identify common ground, differences, or a combination of findings. The objects studied were leadership style and teacher performance, which were the elements of the study. The results revealed that the application of democratic leadership, oriented toward vision and mission, had a positive impact on teacher performance and was able to create a dynamic, innovative school climate that supported the development of the potential of all members of the educational community.

Keywords: Leadership Style, Principal, Teacher Performance

Latar Belakang

Kinerja guru memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, namun terdapat berbagai masalah yang mempengaruhi kinerja guru itu sendiri. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru salah satunya adalah tipe kepemimpinan kepala sekolah itu sendiri. Kepala sekolah sebagai pemimpin memegang peranan penting dalam menciptakan kondisi lingkungan kerja efektif. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah harus memberikan motivasi kepada guru, serta mengelola sumber daya yang tersedia dalam rangka mencapai target pendidikan yang telah ditentukan (Selvia, et.al., 2024). Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru, yang berdampak positif pada kinerja guru di kelas (Solihin, et.al., 2021). Hal ini senada dalam penelitian Wote & Patalatu (2019), dalam penelitiannya menyatakan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen, antara lain; dukungan dari kepala sekolah, ketersediaan fasilitas pendukung yang memadai, serta suasana kerja yang kolaboratif. Menurut Rukmana (2019), tipe kepemimpinan kepala sekolah merupakan masalah krusial yang menentukan bagaimana kepala sekolah dapat memberikan dampak positif pada kinerja guru. Dalam penelitian (Riyadi dan Rokim, 2022) menyatakan bahwa untuk menciptakan lingkungan budaya sekolah sekolah baik, untuk terlaksananya pembentukan karakter sosial, maka diperlukan tipe kepemimpinan kepala sekolah yang demokratis. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosita & Iskandar, 2022), yang menyatakan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah dapat mempertimbangkan ide-ide kreatif dalam pembentukan karakter siswa sesuai dengan tuntutan era digital.

Idelanya kinerja guru adalah kemampuan guru menjalankan tugas profesionalnya secara utuh: merencanakan, melaksanakan, menilai, serta mengembangkan diri dilandasi integritas, profesionalisme, kemampuan pedagogik, penguasaan materi, dan komitmen terhadap mutu pendidikan. Menurut Supardi, (2014) kinerja adalah suatu kegiatan yang

dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan .

Menurut Arkam dan Sulistyorini (2024) menyatakan tipe kepemimpinan transformasional merupakan model kepemimpinan yang mengarah pada proses membangun hubungan komunikasi menuju tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada anggota. Menurut Siagian (2003), tipe kepemimpinan transformasional, merupakan model kepemimpinan yang mengarah pada proses membangun hubungan menuju tujuan organisasi serta memberikan kepercayaan kepada anggota untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan dan kegagalan sekolah tergantung pada kepemimpinan kepala sekolah (Said, et.al., 2022), hal ini senada dengan Bashori (2016: 19) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan merupakan satu dari beberapa faktor yang menentukan tercapainya iklim sekolah yang kondusif serta hasil kinerja dari system lingkungan yang baik. Kepemimpinan kepala sekolah di era digital memerlukan perhatian serius agar dapat menjadi motor penggerak guru yang berkompetisi dengan perubahan (Wiyana, et.al., 2024).

Fenomena mendasar di SD Inpres Tumaratas, terdapat tipe kepemimpinan kepala sekolah yang cenderung otoriter yang memengaruhi kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dalam konteks ini, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mukaddamah, 2024), menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi kinerja guru secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan tipe kepemimpinan transformasional sebagai pendekatan kepemimpinan yang ideal yang dapat menjawab permasalahan kinerja guru itu sendiri. Dalam konteks yang sama kepemimpinan transformasional ditandai sebagai pemimpin yang menginspirasi dan memotivasi bawahannya, memiliki dampak signifikan pada berbagai aspek kinerja guru, mulai dari motivasi hingga kreativitas dalam mengajar (Mulianto dan Citriadin, 2024). Hal senada yang dikatakan oleh Mukaddamah (2024) bahwa tipe kepemimpinan yang idealis dapat memengaruhi elemen kinerja guru. Sedangkan dalam penelitian lainnya ditemukan bahwa tipe kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi terhadap kinerja guru (Darmawan (2019). Dari beberapa hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan dapat penulis katakana bahwa kepemimpinan transformasional menginspirasi dan memotivasi guru untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Dalam konteks gaya kepemimpinan kepala sekolah di atas, maka peneliti merasa penting untuk meneliti lebih lanjut guna memperoleh gambaran secara komprehensif. Selanjutnya melakukan penelitian di SD Inpres Tumaratas untuk menggambarkan tipe kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di SD Inpres Tumaratas dan menganalisis pengaruhnya terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini

diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di SD Inpres Tumaratas.

Metode

Pendekatan metode campuran kualitatif dan kuantitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam (John W. Creswell). Pengumpulan data menggunakan teknik *Concurrent Triangulation*, dimana data kuantitatif dan kualitatif dikumpulkan secara simultan, kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi konvergensi, divergensi, atau kombinasi temuan. Data dikumpulkan melalui pendekatan survei digunakan mengukur persepsi guru tentang gaya kepemimpinan, sementara wawancara digunakan untuk menggali gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja guru di SD Inpres Tumaratas.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat dideskripsikan secara spesifik untuk dianalisis berdasarkan variabel diantaranya meliputi; 1) Orientasi pada Tujuan, 2) Peningkatan Kompetensi Guru, 3) Gaya Kepemimpinan Demokratis dan, 4) Perilaku Keseharian Kepala Sekolah. Skala Kategori: 1= Sangat Tidak Setuju (STS); 2 = Tidak Setuju (TS) 3 = Netral (N); 4 = Setuju (S); 5 = Sangat Setuju (SS)

Dengan menggunakan interpretasi skala likert, interpretasi skor persentase mengikuti interval berikut:

1. 81% - 100%: Baik Sekali
2. 61% - 80%: Baik
3. 41% - 60%: Sedang
4. 21% - 40%: Kurang Baik
5. 0% - 20%: Tidak Baik

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Pada hasil temuan penelitian ini, peneliti menguraikan tentang aspek gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SD Inpres Tumaratas.

Tabel 1. Indikator Orientasi Kepala Sekolah

Item	Aspek Yang Dinilai	Keterangan Kategori Persentase %
1	Kepala sekolah yang berorientasi pada tujuan untuk mewujudkan visi dan misi sekolah.	8 responden guru 12,5% (ST), 50% (S), 25% (N), 12,5% (TS).
2	Kepala sekolah memiliki visi yang jelas tentang pengembangan sekolah	8 responden guru 12,5% (SS), 37,5% (S), 25% (N), dan 25% (TS)
3	Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru untuk meningkatkan kinerja	8 responden guru 75% (S) dan 25%(N)
4	Kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berprestasi	8 responden guru 50% (S), 25% (N), dan 25% (TS)

Berdasarkan analisis data pada Tabel 1, terdapat empat aspek yang dinilai dengan kategori yang bervariasi: orientasi kepala sekolah termasuk dalam kategori baik, kejelasan visi misi berada pada kategori sedang, motivasi yang diberikan kepala sekolah kepada guru termasuk kategori baik, dan penghargaan terhadap guru berprestasi juga dinilai baik.

Tabel 2. Peningkatan Kompetensi Guru

No	Aspek Yang Dinilai	Keterangan Hasil Persentase %
1	Dukungan kepala sekolah kepada guru dalam mengembangkan diri secara profesional	8 responden guru 75% (S), 12,5% (N), 12,5% (TS).
2	Kepala sekolah melakukan umpan balik secara konstruktif terhadap kinerja guru	8 responden guru 12,5% (S), 50% (S), 25% (N), 12,5% (TS)
3	Kepala sekolah mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan dan workshop	8 responden 75% (S) dan 25% (N).

Berdasarkan data isi Tabel 2 di atas terdapat 3 aspek yang dinilai dengan masing-masing kategori persentase pernyataan responden: Pada item 1 kepala sekolah dalam memberikan dukungan pengembangan profesional guru kategori baik, item 2 kepala sekolah memberikan umpan balik terdapat kategori baik, untuk kepala sekola mendorong peningkatan kompetensi guru kategori baik. Sehingga dapatlah dikatakan bahwa pada indikator kompetensi guru dari keseluruhan aspek berada pada kategori baik.

Tabel 3. Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Demokratis

No	Aspek yang Dinilai	Keterangan Hasil Presentasi %
1	Kepala sekolah selalu mendengarkan pendapat dan saran dari guru	8 responden guru 37,5% (S), 3,75% (N) dan 25% (TS)
2	Kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk berinovasi dalam pembelajaran	8 responden guru 12,5% (ST), 50% (S), 50% (N), dan 12,5% (TS)
3	Keterbukaan kepala sekolah menerima kritik dan saran dari guru	8 responden guru 37,5% (S), 37,5% (N) 12,5% dan (TS) 12,5%
4	Kepala sekolah mampu menyelesaikan konflik yang terjadi di antara guru dengan bijaksana.	8 responden guru 25% (S), 37,5% (N), dan 37,5% (TS).
5	Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	8 responden guru (S) 75%, (N), dan 25% dan (TS)

Berdasarkan data isi Tabel 3 di atas terdapat 5 aspek yang dinilai dengan masing-masing kategori persentase pernyataan responden: Pada aspek item 1 kepala sekolah mendengar pendapat dan saran guru kategori baik, aspek item 2 kepala sekolah memberikan kebebasan terdapat kategori sedang, aspek item 3 untuk kepala sekola mendorong peningkatan kompetensi guru kategori baik. Sedangkan pada item 4 tentang kepala sekolah menyelesaikan konflik kategori sedang. Pada asepek item 5 kepala sekolah memberikan kesempatan partisipasi guru dalam pengambilan keputusan dengan kategori

baik. Dengan demikian dapatlah dikatakan kepemimpinan kepala sekolah demokratis di SD Inpres Tumaratas kategori baik.

Tabel 4. Perilaku Keseharian Kepala Sekolah

No	Aspek Yang Dinilai	Keterangan Hasil Presentasi %
1	Kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif	8 responden guru 37,5% (S), 12,5% (N), 37,5% (TS) dan 12,5% (STS).
2	Kepala sekolah mampu menginspirasi guru untuk bekerja lebih baik	8 responden 37,5% (S), 25% (N), dan 37,5% (TS).
3	Kepala sekolah bersikap adil terhadap semua guru.	8 responden guru 50% (S), 12,5% (N), dan 37,5% (TS)
4	Kepala sekolah memberikan keteladanan dalam berperilaku dan disiplin	8 responden guru 12,5% (ST), 25% (S), 12,5% (N), dan 50% (TS).

Selanjutnya pada data isi Tabel 4 di atas terdapat 4 aspek yang dinilai dengan masing-masing kategori pernyataan responden: Pada aspek item 1 kepala sekolah menciptakan suasana kerja harmonis dan kondusif terdapat kategori sedang. Untuk aspek item 2 kepala sekolah menginspirasi guru terdapat kategori baik, sementara pada item 3 dan 4 untuk kepala sekolah bersikap adil, disiplin kategori baik. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa pada indikator dari keseluruhan aspek berada pada kategori baik.

Tabel 5. Kinerja Guru

No	Aspek Yang Dinilai	Keterangan Hasil Presentasi %
1	Guru merencanakan pembelajaran yang efektif dan inovatif.	8 responden guru 85,5% (S), dan 12,5% (N).
2	Guru mampu melaksanakan pembelajaran dengan efektif	8 responden 12,5% (ST), 75% (S), dan 12,5% (N).
3	Guru dapat menilai hasil belajar siswa secara adil dan objektif.	8 responden guru 100% (S)
4	Guru dapat menyelesaikan tugas-tugas administrasi dengan tepat waktu	8 responden guru 65,5% (S) dan 37,5% (N).

Selanjutnya pada data isi Tabel 5 di atas terdapat 4 aspek yang dinilai dengan masing-masing kategori pernyataan responden: Pada aspek item 1 dan 2 guru merencanakan dan melaksanakan pembelajaran efektif dan inovatif terdapat kategori baik sekali. Untuk aspek item 3 guru menilai hasil belajar siswa sangat baik sekali, sementara pada item 4 untuk guru menyelesaikan tugas administrasi kategori baik. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa pada indikator kinerja guru dari keseluruhan aspek berada pada kategori baik sekali.

Pembahasan

Dalam mewujudkan sekolah yang efektif, produktif, mandiri, serta akuntabel diperlukan tipe kepemimpinan kepala sekolah demokratis. Kepemimpinan sendiri merupakan ciri khas seseorang dalam memengaruhi individu atau kelompok sehingga mereka terdorong untuk bergerak dan meneladani perilaku serta nilai yang ditunjukkan pemimpinnya untuk mencapai tujuan bersama (Maulana Akbar Sanjani, 2018). Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Ridho dan Mustofa (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan menjadi faktor utama keberhasilan pendidikan. Mereka juga menekankan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang tepat mampu membawa sekolah menuju peningkatan layanan, kualitas pendidikan, dan kinerja guru.

Dalam konteks proses pencapaian tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan elemen manajerial yang sangat penting. Pemimpin harus memiliki pengetahuan yang mendalam dalam menerapkan tipe kepemimpinan dengan tujuan dapat menggerakkan bawahan untuk bertindak positif sekaligus mencontoh nilai-nilai yang ditunjukkannya (Sanjani, 2019). Dari hasil data penelitian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru di SD Inpres 2 Tumaratas. Sebagaimana tipe kepemimpinan kepala sekolah dengan menerapkan pendekatan tipe kepemimpinan demokratis yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, terdapat motivasi guru dalam melaksanakan tugas, yang berorientasi pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian juga menggambarkan bahwa terdapat tipe kepemimpinan kepala sekolah yang memiliki rasa tanggung jawab besar dalam mengelola sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mahaputra & Saputra, 2021), menyatakan bahwa kepala sekolah harus memiliki tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal. Kepala sekolah sebagai motor penggerak dalam organisasi idealnya dapat menentukan arah kebijakan sekolah serta memastikan seluruh kegiatan berjalan efektif. Oleh sebab itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat serta mampu bekerja sama dengan berbagai pihak terkait demi tercapainya tujuan pendidikan.

Berdasarkan data penelitian menggambarkan bahwa tingkat kompetensi guru di SD Inpres Tumaratas sudah optimal. Hanifuddin Jamin (2018) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang tercermin dalam tindakan nyata seseorang. Dengan kata lain, kompetensi mencakup penguasaan ilmu, sikap profesional, serta keterampilan yang tercermin dalam kebiasaan berpikir dan bertindak saat menjalankan tugas. Menurut Sanjaya dalam Sagala (2013), terdapat beberapa kompetensi yang harus dimiliki guru, antara lain kompetensi pribadi, profesional, dan sosial.

Guru yang kompeten adalah mereka yang mampu menjalankan tugas profesionalnya dengan efektif (Syah, 2000). Sementara itu, Guza (2008) menyebutkan bahwa kompetensi guru mencakup empat aspek utama: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang harus dimiliki seorang guru. Hal senada dengan Depdiknas (2004), menyatakan bahwa kompetensi profesional mencakup kemampuan guru dalam pengembangan profesi, pemahaman wawasan pendidikan, serta penguasaan materi akademik. Guru dengan kompetensi tinggi mampu menjalankan tugas keguruan secara optimal sesuai bidang keahliannya (Usman, 2006).

Kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang melibatkan semua anggota dalam proses pengambilan keputusan, memberikan ruang bagi inovasi, serta menghargai pendapat dan masukan bawahan. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar guru berpendapat bahwa kepala sekolah sudah berusaha mendengarkan masukan mereka, meskipun terdapat sebagian guru yang merasa kurang diperhatikan. Mayoritas guru juga mengakui adanya kebebasan dalam berinovasi, walaupun sebagian lainnya bersikap netral, yang mengindikasikan bahwa kesempatan berinovasi belum sepenuhnya dirasakan merata.

Terkait keterbukaan kepala sekolah terhadap kritik dan saran, persepsi guru tampak terbagi antara setuju dan netral, menunjukkan bahwa tidak semua guru merasakan adanya keterbukaan tersebut. Kemampuan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik juga dinilai belum optimal karena banyak responden yang bersikap netral atau tidak setuju bahwa kepala sekolah menangani konflik dengan baik. Hal ini mengindikasikan adanya tantangan dalam manajemen konflik di lingkungan sekolah.

Kepemimpinan sendiri dipahami sebagai hubungan antara pemimpin dan pengikut yang saling memengaruhi dalam mencapai tujuan tugas (Syaiful Sagala). Wirawan dalam Syaiful Sagala menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses menciptakan visi dan memengaruhi sikap, perilaku, nilai, serta norma pengikut untuk mencapai tujuan organisasi. Sudarwan (2004) menambahkan bahwa kepemimpinan adalah tindakan individu atau kelompok dalam mengoordinasikan anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang telah

Perilaku kepala sekolah dalam aktivitas sehari-hari menjadi gambaran nyata dari kepemimpinan yang dijalankan, karena melalui perilaku tersebut guru, staf, dan siswa merasakan langsung dampaknya terhadap iklim kerja dan suasana sekolah. Data penelitian menunjukkan bahwa penilaian guru terhadap kemampuan kepala sekolah dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif sangat beragam. Sebagian guru merasa kepala sekolah belum mampu mewujudkan suasana kerja yang optimal, bahkan terdapat guru yang sangat tidak setuju, menandakan adanya persoalan dalam hubungan interpersonal maupun cara kepala sekolah menangani konflik.

Persepsi guru mengenai kemampuan kepala sekolah dalam memberikan inspirasi juga terbelah. Jumlah guru yang merasa terinspirasi sebanding dengan guru yang tidak merasakan hal tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah belum mampu memberikan pengaruh motivasional yang merata kepada semua guru. Selain itu, sekitar seperempat responden bersikap netral, kemungkinan karena mereka tidak merasakan dampak langsung dari upaya inspiratif kepala sekolah.

Keadilan kepala sekolah dalam memperlakukan guru juga menimbulkan persepsi yang beragam. Meski sebagian guru menilai kepala sekolah sudah bersikap adil, sejumlah besar guru lainnya merasa sebaliknya. Hal ini menunjukkan masih adanya persepsi ketidakadilan yang perlu menjadi perhatian serius. Untuk mengatasi hal tersebut, kepala sekolah perlu meningkatkan transparansi dalam mengambil keputusan serta menjelaskan kriteria penilaian secara terbuka agar guru merasa diperlakukan secara objektif. Secara umum, perilaku sehari-hari kepala sekolah di SD Inpres 2 Tumaratas masih memerlukan peningkatan, terutama dalam hal menciptakan suasana kerja yang harmonis, memberikan inspirasi, serta menunjukkan keteladanan dalam disiplin dan sikap profesional.

Sebagian besar guru (85,5%) menyatakan bahwa mereka mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran secara efektif dan inovatif. Sementara sebagian kecil guru bersikap netral, kemungkinan karena merasa belum sepenuhnya menguasai metode pembelajaran inovatif atau kurang mendapatkan kesempatan untuk menerapkannya. Oleh karena itu, sekolah perlu terus memberikan dukungan lewat pelatihan dan peningkatan kapasitas guru.

Hasil penelitian yang ditemukan peneliti bahwa tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah memberikan implikasi terhadap kinerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan gaya ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, memotivasi guru, serta meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas mereka. Kinerja guru merupakan komponen penting dalam menentukan mutu pendidikan karena berpengaruh langsung terhadap proses dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah yang efektif dapat membangun iklim kerja yang kondusif dan memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan (Selvia, et. al., 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang tepat juga meningkatkan kepuasan kerja guru dan berimbas pada peningkatan performa mengajar (Solihin, et.al., 2021).

Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan demokratis oleh kepala sekolah memberikan dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mengadopsi pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung,

meningkatkan motivasi guru, serta memperbaiki kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan demokratis yang berpijak pada kinerja guru dapat membentuk sekolah yang dinamis, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan potensi seluruh warganya. Untuk mencapai hasil yang lebih optimal, kepala sekolah perlu memperkuat kemampuan dalam mengelola konflik, meningkatkan komunikasi yang efektif.

Daftar Pustaka

- Adang Rukmana. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 9(1), 81-98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
- Agus Muliando, & Yudin Citriadin. (2024). Model Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Perempuan dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Kota Mataram: Studi Kasus di SD Negeri 13 Ampenan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(4), 3075–3088. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i4.1859>
- Agus Riyadi dan Abdul Rokhim. (2017) Motivasi Kerja Konsep Islami dalam meningkatkan Kinerja Tenaga kependidikan. *Amwaluna*, Vol.1 No.2.
- Bashori. 2016. Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan (Studi Kasus di MAN Godean Sleman Yogyakarta). *Jurnal Ta'dib*. Vol. 5, No. 1, November 2016, 19-28. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v5i1.1978>
- Creswell, John W. 2017. Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran. Yogya: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3 (2), 244 - 256. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v3i2.85>
- Damanik, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Serunai : Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 163–170. <https://doi.org/10.37755/sjip.v5i2.231>
- Mukaddamah, I. (2024). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Studi Kasus di Sekolah Dasar. *AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam Dan Humaniora*, 5(01), 438–448. <https://doi.org/10.37680/almikraj.v5i01.5834>
- Maulana Akbar Sanjani. (2018). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*. Vol.7, No.1. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Jamin, H. (2018). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 10(1), 19-36. <https://www.ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/tadib/article/view/112>
- P.Siagian, S. (2003). Teori dan Praktek Kepemimpinan (PT Rineka Cipta
- Purwati, F., Yovitha Yulianti Ningsih, & Nurkolis. (2025). Mengoptimalkan Kepuasan Kerja Guru melalui Gaya Kepemimpinan yang Inovatif, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi Efektif di Sekolah. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(1), 146–162. <https://doi.org/10.31538/adrg.v5i1.1868>

- Riyadi. (2022). Upaya Peningkatan Karakter Disiplin Dan Demokratis Melalui Program Unggulan Islamic Boarding School Di MAN 1 Kota Pekalongan.
- Rohmad Arkam dan Sulistyorini. (2024). Tipologi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Ramah Anak. Kiddo: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini; Special Editoin: ARAKSA 1, 2024. <http://doi.org/10.19105/tjpi>
- Robani, R., & Mustofa, T. A. (2024). Implementasi Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Wonogiri. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 9(3), 1930-1938. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i3.1196>
- Sanjani, M. A. (2019). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 7(1), 75–83. <https://doi.org/10.37755/jsap.v7i1.131>
- Said, et.al., (2022). Tipologi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Attractive: Innovative Education Journal*, 4(2), 115-130
- Selvia, T. A., Putra, S. A., & Badrun, M. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Pendidikan*, 9(2), 209–223. <https://doi.org/10.23917/jmp.v9i2.8141>
- Solihin, et., al. (2021). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kepuasan Pekerjaan Guru dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 279–286. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420>
- Sudarman, D. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. (2014). Kinerja guru. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Syaiful, S. (2008). Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung: Alfabeta
- Verawati Wote, A. Y., & Patalatu, J. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar*, 3(4), 455–461. <https://doi.org/10.23887/jisd.v3i4.21782>
- Wiyana, A., Hidayati, D., Suyata, S., & Hasanah, E. (2024). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Resiliensi Sekolah Di Era Digital. *Manajemen Pendidikan*, 19(1), 169–182. <https://doi.org/10.23917/jmp.v19i1.3999>