

Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Inpres 3 Tondo

Yemima Abigail Longkutoy*, Yusdin Bin. M Gagaramusu, Dyah Rahmawati, Nashrullah, Danti Indriastuti Purnamasari

Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Tadulako, Palu, Indonesia

*Corresponding Author: yemimaabigail02@gmail.com

Dikirim: 18-04-2026; Direvisi: 23-04-2026; Diterima: 25-04-2026

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres 3 Tondo. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan melibatkan kepala sekolah dan guru sebagai informan. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah cenderung transformasional dan demokratis. Kepala sekolah mampu memotivasi, menginspirasi, serta mendorong pengembangan kompetensi guru. Penerapan kepemimpinan demokratis terlihat dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang terbuka dan kolaboratif, didukung oleh supervisi dan pembinaan berkelanjutan. Kinerja guru tergolong baik, ditunjukkan melalui kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, termasuk penerapan asesmen awal, pembelajaran berdiferensiasi, serta penggunaan metode dan media yang bervariasi. Namun, terdapat hambatan seperti perbedaan kesiapan, motivasi, dan latar belakang guru. Untuk mengatasinya, kepala sekolah melakukan pendekatan personal, meningkatkan komunikasi, serta menyelenggarakan pelatihan. Dengan demikian, kepemimpinan yang adaptif dan efektif mampu meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah; Kinerja Guru; Sekolah Dasar.

Abstract: This study aims to analyze the principal's leadership in improving teacher performance at SD Inpres 3 Tondo. This research employed a qualitative approach with a descriptive design. Data were collected through observation, interviews, and documentation involving the principal and teachers as informants. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the principal's leadership style is predominantly transformational and democratic. The principal is able to motivate, inspire, and encourage teachers' professional development. Democratic leadership is reflected in teachers' involvement in decision-making as well as open and collaborative communication, supported by continuous supervision and guidance. Teacher performance is categorized as good, as demonstrated by their ability to plan, implement, and evaluate learning effectively, including conducting initial assessments, applying differentiated instruction, and using varied teaching methods and media. The study also identifies several challenges, such as differences in readiness, motivation, and teachers' backgrounds. To address these issues, the principal applies personal approaches, enhances communication, and provides training programs. Therefore, adaptive and effective leadership contributes to the sustainable improvement of teacher performance.

Keywords: Principal Leadership; Teacher Performance; Elementary School.

PENDAHULUAN

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola sekolah untuk kemajuan dan peningkatan kualitas sekolah karena kepala sekolah sebagai pemimpin yang sangat berpengaruh dalam berhasilnya keberlangsungan proses belajar dan mengajar. Kebijakan dan kemampuan kepala sekolah sebagai pemimpin sangat berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan. Kepemimpinan seorang kepala sekolah akan memengaruhi bagaimana kinerja guru bekerja dan bagaimana membuat lingkungan belajar yang efektif serta menyenangkan (Zhahira & Jamilah, 2022). Kinerja guru juga merupakan penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan tepat harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru juga. Oleh karena itu, kepala sekolah memikul tanggung jawab besar dalam struktur pendidikan, termasuk memimpin dan mengarahkan keberhasilan kinerja guru (Suryadhiningrat et al., 2022)

Guru merupakan aktor kunci dalam dunia pendidikan. Kualitas proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam menjalankan peran profesionalnya sebagai pendidik. Menurut (Jannah & Ningsih, 2022) kinerja guru yang optimal akan berdampak pada peningkatan hasil belajar peserta didik, terciptanya lingkungan pembelajaran yang kondusif, serta terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Kinerja tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu guru tetapi juga oleh kepemimpinan kepala sekolah yang baik dan tepat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja guru, serta mengoptimalkan mutu pembelajaran (Ikhsandi & Ramadan, 2021).

Penelitian ini membawa pembaharuan dengan melakukan analisis kepemimpinan kepala sekolah yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan kinerja guru. Kebaruan lainnya adalah menekankan penelitian pada hubungan antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru di sekolah dasar, yang belum dikaji secara kritis. Penelitian ini diharapkan menghasilkan gambaran konseptual dan saran praktis yang relevan untuk pengembangan kualitas pendidikan dasar di Indonesia.

Selain itu, penelitian ini sangat penting untuk diteliti karena guru merupakan aktor utama dalam proses pembelajaran, sehingga kinerja guru menentukan keberhasilan implementasi kurikulum dan pencapaian tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin formal di sekolah memiliki tanggung jawab untuk menggerakkan dan memberdayakan guru agar bekerja lebih profesional. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan sebagai kontribusi akademis yang penting sekaligus praktis untuk meningkatkan kualitas guru dan kualitas pendidikan dasar. Sejalan dengan permasalahan diatas peneliti melakukan observasi awal di SD Inpres 3 Tondo untuk mendapatkan informasi awal mengenai penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Peneliti melakukan observasi awal dan wawancara dengan kepala sekolah terkait kinerja guru dan kepemimpinan kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo.

Berdasarkan observasi awal, peneliti memperoleh data mengenai kondisi sekolah di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang menjabat saat ini. SD Inpres 3 Tondo adalah sekolah dasar negeri yang terletak di Kelurahan Tondo, Kecamatan Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Sekolah ini berada di lingkungan masyarakat yang beragam dan terus berkembang. Setelah mengalami dampak gempa



dan tsunami tahun 2018, SD Inpres 3 Tondo telah menjalani proses pemulihan, dan kegiatan belajar mengajar kini berjalan dengan lebih baik, sekarang tenaga guru di SD Inpres 3 Tondo berjumlah sebanyak 20 orang, serta tambahan berjumlah 10 orang. Kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo adalah Ibu Nurfitri S.Pd.,M.Pd, beliau menjabat sebagai kepala sekolah kurang lebih sudah selama 3 tahun di SD Inpres 3 Tondo. Visi dan misi yang diterapkan oleh kepala sekolah bersesuaian dengan visi dan misi sekolah yaitu terwujudnya sumber daya manusia yang unggul dalam bidang imtaq, iptek serta berbudaya dan menanamkan nilai-nilai iman kepada peserta didik, mendorong minat baca dan gemar ilmu pengetahuan serta menanamkan sikap peduli lingkungan. Hasil dari wawancara, peneliti mendapatkan informasi tentang perkembangan sekolah pada saat awal kepemimpinan kepala sekolah yang menjabat sekarang sampai saat ini.

KAJIAN TEORI

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah proses pengaruh mempengaruhi antar pribadi atau antar orang dalam situasi tertentu melalui proses komunikasi terarah untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, berkomunikasi, mengarahkan dan menggerakkan seluruh staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan dan pengajaran yang telah ditetapkan (Hidayat, 2020). Secara umum, kepemimpinan dikatakan sempurna ketika seseorang atau sekelompok orang mampu mencapai tujuan mereka. Pemimpin yang efektif adalah orang yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan kapasitas sekolah untuk meningkatkan kinerja melalui pemberian memotivasi bagi guru, staf dan siswa. Administrasi sekolah yang membangun kapasitas sekolah melalui gaya kepemimpinan dan manajemen yang efektif dapat mempengaruhi kinerja warga sekolah (Sirajuddin et al., 2024). Seorang kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan untuk memimpin sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan bersama, yaitu mewujudkan sekolah yang berkualitas (Tanjung et al., 2021). Kepemimpinan kepala sekolah juga dapat sebagai pemimpin untuk memberdayakan sumber daya yang ada di sekolah untuk mencapai visi dan misi sekolah (Kalsum et al., 2025).

Secara umum, pemimpin harus mampu mendidik, mengendalikan, memberdayakan, dan mengoptimalkan potensi bawahan. Pemimpin dituntut untuk meningkatkan kompetensi dan menjaga moral, sehingga dapat menjadi teladan bagi pengikutnya. Disamping itu, pemimpin bertugas untuk membina bawahan, memompa motivasi, meningkatkan produktivitas, menanamkan tanggung jawab, dan mengarahkan efektivitas kerja (Soelistya et al., 2025). Pemimpin adalah agen perubahan, yaitu seseorang yang bertindak mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompoknya tersebut (Mashuri, 2020). Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa dalam pendidikan, kepemimpinan merupakan proses



komunikasi yang terarah dalam memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

b. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Gaya kepemimpinan merupakan pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku individu maupun kelompok dalam organisasi. Melalui penerapan gaya tersebut, pemimpin dapat menjalankan fungsi pengarahan, pembinaan, dan koordinasi terhadap anggota secara efektif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat dipahami sebagai seperangkat norma dan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin dalam upaya memengaruhi serta menggerakkan anggota menuju tercapainya tujuan organisasi. Sudadi, (2022) ,dalam bukunya yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah”, mendefinisikan arti dari gaya kepemimpinan, yaitu: Gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah penilaian guru terhadap cara pemimpin dalam membimbing dan mengawasi bawahannya dalam melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan, dengan indikasi: memberdayakan bawahan, membantu memecahkan masalah, menciptakan kerjasama, mengambil keputusan, memberi bimbingan dan pengarahan,menilai hasil kerja (Sudadi, 2022, 83). Secara umum, menurut Karwati dan Priansa (2013) dalam Ashlan, S & Akmaluddin. Ashlan, (2021) ada empat gaya kepemimpinan yang umum diketahui, yaitu: 1; Gaya Kepemimpinan Otokratis 2; Gaya Kepemimpinan Demokratis 3; Gaya Kepemimpinan Laissez Faire 4; Gaya Kepemimpinan Transformasional. Selain itu, ada tiga teori kepemimpinan, yaitu teori sifat yang menyoroti karakteristik pribadi pemimpin, teori perilaku yang menilai efektivitas dari tindakan pemimpin, dan teori kontingensi yang menekankan pentingnya penyesuaian gaya kepemimpinan terhadap situasi yang dihadapi.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja Guru

Kinerja guru adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta meningkatkan kualitas belajar siswa. Keprofesionalan seorang pendidik tak hanya terlihat dari hasil belajar peserta didik tetapi juga ditunjukkan oleh tingkah laku seorang pendidik dalam bekerja (Ginting, 2022). Sejalan dengan pengertian dari (Fitrianti, 2022) ,menyatakan bahwa kinerja guru profesional berarti keberhasilan seseorang dengan kemampuan dan keahlian tertentu dalam bidang keguruan. Persepsi guru yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus di bidang keguruan terhadap prestasi kerja, yang berkaitan dengan kualitas kerja, tanggung jawab, sikap jujur, dan kemampuan bekerja sama, ini menghasilkan pencapaian hasil kerja yang berkualitas tinggi. (Masrum, 2021) dalam bukunya yang berjudul “Kinerja Guru Profesional”, mengemukakan bahwa: Guru merupakan komponen penting dalam sebuah proses pendidikan. Guru adalah sales agent dari lembaga pendidikan. Guru dianggap sebagai kunci dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru sebagai tenaga edukatif yang berperan menjalankan tugasnya dengan kompeten dan profesional. Guru tidak hanya melakukan pengajaran atau transfer ilmu pengetahuan saja. Guru juga dituntut untuk mampu memberikan bimbingan, keteladanan, pelatihan pada peserta didik dan pengabdian pada masyarakat serta melakukan tugas-tugas administratif lainnya (Masrum, 2021, 1). Berdasarkan dari uraian dan kutipan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja guru menggambarkan tingkat kemampuan dan tanggung jawabnya dalam menjalankan



tugas-tugas profesional guna meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran siswa.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Wati et al., (2024) dalam penelitiannya, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi dua, yaitu: Faktor internal dan faktor eksternal. Adapun faktor internal kinerja guru adalah sebagai berikut.

a) Kepribadian dan dedikasi

Cerminan atas citra seorang pengajar yang dapat mempengaruhi interaksi antar pengajar dan peserta didik merupakan pengertian dari kepribadian guru atau pengajar.

b) Kemampuan mengajar

Kapasitas keilmuan yang dimiliki seorang guru menjadi pengaruh dalam kemampuan mengajar guru tersebut. Misalnya pada jenjang pendidikan yang telah ditempuh ataupun kualifikasi pendidikannya, pengalaman mengajar yang dimiliki, dan apakah latar belakang ilmunya sesuai dengan materi yang diajarkannya.

c) Motivasi

Motivasi dari guru untuk mengajar inilah yang menjadi salah satu faktor kinerja yang dapat memacu semangat guru dalam berusaha menjalankan tugasnya serta mengasah kemampuannya.

d)Kedisiplinan

Dalam menjalankan tugasnya menjadi seorang guru kedisiplinan sangatlah perlu dimiliki guru tersebut. Disiplin dapat membangun kinerja guru yang professional karena dengan kinerja yang baik guru dapat memahami aturan dan langkah yang strategis dalam menjalankan kegiatan pembelajaran.

Sedangkan faktor eksternal kinerja guru yaitu, meliputi:

a) Lingkungan fisik sekolah

Lingkungan fisik sekolah yakni ruangan kelas yang luas serta bersih. Dapat juga disebut ruang kantor guru, fasilitas mengajar yang memadai, ventilasi serta penerangan yang memenuhi syarat, dan tersedianya transportasi untuk menjalankan tugas di luar.

b) Insentif dan gaji

Insentif atau gaji yang berkaitan dengan kesejahteraan seorang guru. Kompensasi guru, gaji, atau imbalan, dapat ditegaskan bahwa kesejahteraan seorang guru dapat berpengaruh pada kinerja guru. Insentif sendiri yakni segala sesuatu yang didapat guru yang dikatakan sebagai balas jasa dari kerja keras guru dan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja guru.

c) Kebijakan sekolah

Faktor eksternal lainnya yakni faktor kebijakan sekolah. Kegiatan lembaga pendidikan sekolah selain diatur pemerintah, sesungguhnya sebagian akbar dipengaruhi oleh kegiatan ketua sekolahnya. Kepala sekolah selaku edukator bertugas melaksanakan PBM secara efektif serta efisien. Kepala sekolah selaku manajer memiliki tugas menyusun perencanaan, mengorganisasikan aktivitas, mengarahkan, mengkoordinasikan aktivitas, supervisi, penilaian, dan memilih kebijakan. Kepala sekolah menjadi seorang pemimpin dituntut buat membuat bawahan bekerja menggunakan suka dan sukarela melaksanakan tugasnya. Dalam kaitannya menggunakan tugas tanggung jawab sebagai pemimpin, dia bertanggungjawab dalam upaya mencapai tujuan lembaga.



Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja guru terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepribadian dan dedikasi, kemampuan mengajar, motivasi, serta kedisiplinan. Kepribadian dan dedikasi mencerminkan tanggung jawab moral dan komitmen guru terhadap profesinya, sedangkan kemampuan mengajar berkaitan dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, serta kesesuaian bidang keilmuan. Motivasi berperan dalam menumbuhkan semangat dan kemauan untuk berprestasi, sementara kedisiplinan mendukung profesionalitas dalam pelaksanaan tugas. Adapun faktor eksternal meliputi lingkungan fisik sekolah, insentif atau gaji, dan kebijakan sekolah. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas memadai dapat meningkatkan kinerja guru, begitu pula dengan pemberian insentif yang layak. Selain itu, kebijakan dan kepemimpinan kepala sekolah juga berpengaruh besar terhadap efektivitas dan semangat kerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

d. Indikator Kinerja Guru

Kemampuan profesional seorang guru untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya secara efektif untuk mencapai tujuan pendidikan dikenal sebagai kinerja guru. Perilaku dan hasil kerja guru selama proses pembelajaran adalah indikator kinerja guru, yang mencerminkan kualitas profesionalismenya. Menurut Fitrianti, (2022) indikator kinerja guru terdiri atas beberapa aspek utama berikut:

a) Kemampuan menguasai bahan ajar

Sebagai tenaga pendidik harus memiliki penguasaan yang baik terhadap materi pelajaran, yang mencakup pemahaman konsep, prinsip, dan struktur ilmu yang diajarkan. Penguasaan ini memungkinkan pendidik menyampaikan materi secara tepat, menarik, dan kontekstual.

b) Mampu mengelola program belajar mengajar

Seorang pendidik harus mampu membuat program pembelajaran secara sistematis. Ini termasuk dalam merancang program tahunan (prota), program semester (prosem), silabus, dan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Perencanaan yang baik adalah kunci keberhasilan dari kegiatan belajar dan mengajar.

c) Kemampuan mengelola kelas

Indikator ini menunjukkan seberapa mampu guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang baik, menegakkan disiplin, dan membangun interaksi yang baik antara guru dan siswa.

d) Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar

Tenaga pendidik yang memiliki kinerja baik mampu memilih dan memanfaatkan media pembelajaran yang sesuai dengan materi dan siswa. Media yang digunakan dapat berupa media konvensional atau yang berbasis teknologi.

e) Kemampuan melaksanakan evaluasi pembelajaran

Proses evaluasi dilakukan untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran dan perkembangan peserta didik. Sebagai seorang pendidik harus memiliki kemampuan untuk membuat alat evaluasi, mengolah data hasil belajar, dan merefleksikan efektivitas pembelajaran. Dari uraian diatas, indikator kinerja guru mencerminkan tiga dimensi utama kegiatan profesional guru, yaitu: a; Perencanaan Pembelajaran, meliputi kemampuan dalam merencanakan secara menyeluruh proses belajar mengajar. b; Implementasi Pembelajaran, mencakup kemampuan dalam mengelola kelas, media pembelajaran, dan interaksi edukatif. c; Evaluasi Pembelajaran, yaitu berkaitan dengan kemampuan untuk menilai dan



menindaklanjuti hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru yang baik dapat diukur tidak hanya dari hasil belajar siswa tetapi juga dari proses profesional yang dilakukan seorang pendidik secara konsisten dan sadar untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

e. Tantangan Dalam Peningkatan Kinerja Guru

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan, tidak dapat dipungkiri bahwa akan muncul berbagai kendala atau hambatan. Namun, keberadaan kendala tersebut tidak selalu menghambat kelancaran proses yang berlangsung, karena setiap permasalahan umumnya memiliki solusi tersendiri. Hal yang sama juga berlaku dalam proses peningkatan kualitas kinerja guru, di mana terdapat sejumlah hambatan atau tantangan yang kerap muncul selama pelaksanaannya. Menurut Yahya & Martha, (2025) dalam penelitiannya, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, yaitu: a; Adanya Perubahan Kurikulum. b; Teknologi Digital Dalam Pembelajaran. c; Diversitas Peserta Didik. d; Tingginya Beban Kerja Guru. e; Tantangan Kesejahteraan Guru. Namun, dari berbagai tantangan tersebut dapat diatasi dengan penggunaan strategi yang tepat. Strategi adalah rencana yang disusun secara sistematis dan terarah untuk mencapai tujuan tertentu melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara optimal. Untuk mengatasi hal tersebut, diperlukan strategi yang mencakup pelatihan berkelanjutan, kolaborasi antar pendidik, dukungan administratif berbasis teknologi, dan peningkatan kesejahteraan melalui lingkungan kerja yang mendukung serta penghargaan yang layak. Dengan penerapan strategi ini, kinerja guru dapat meningkat sehingga kualitas pendidikan menjadi lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, karena bertujuan mendeskripsikan secara mendalam bagaimana kepemimpinan kepala sekolah berperan dalam meningkatkan kinerja guru di SD Inpres 3 Tondo. Menurut (Sugiyono, 2019) penelitian kualitatif berfokus pada makna dan proses, bukan hasil statistik, sehingga tepat digunakan dalam penelitian pendidikan yang meneliti perilaku dan dinamika manusia. Metode penelitian deskriptif menurut Butar et al., (2022) adalah cara untuk mengetahui gambaran, keadaan, atau situasi suatu hal dengan menggunakan informasi nyata untuk memberikan deskripsi yang paling detail berdasarkan fakta yang ditemukan.

Dalam pendekatan ini, peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama yang mengamati, mewawancarai, dan mendokumentasikan data di lapangan. Tujuannya adalah menggambarkan dan menjelaskan situasi, perilaku, atau pandangan individu dan kelompok sebagaimana adanya, tanpa manipulasi atau perlakuan tertentu. Pendekatan ini cocok digunakan ketika masalah penelitian belum jelas atau masih bersifat kompleks. Hasil penelitian disajikan dalam bentuk deskripsi naratif yang kaya makna, bukan angka atau perhitungan statistik. Dengan demikian, penelitian kualitatif deskriptif berfokus pada pemahaman makna dan konteks dari suatu peristiwa berdasarkan pandangan para partisipan (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilakukan di SD Inpres 3 Tondo yang beralamat di Jl. Untad Vatutela, Kelurahan Tondo, Kec. Mantikulore, Kota Palu, Sulawesi Tengah. Subjek penelitian pada penelitian ini adalah kepala sekolah SD Inpres 3 Tondo dan beberapa



tenaga pendidik di SD Inpres 3 Tondo. Subjek penelitian ditentukan secara purposive sampling dengan mempertimbangkan relevansi dan keterlibatan langsung dalam konteks penelitian. Subjek terdiri atas: Kepala Sekolah SD Inpres 3 Tondo, 3 guru tetap yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun, 3 guru baru (kurang dari 3 tahun pengalaman), sehingga total responden sebanyak 7 orang. Teknik purposive sampling (sampel bertujuan), merupakan metode pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam teknik ini, peneliti memilih subjek yang dinilai paling relevan, serta memiliki karakteristik khusus yang dapat memberikan informasi paling mendalam terhadap fokus penelitian (Sukwika et al., 2023).

Menurut Leedy dan Ormrod (2014) dalam (Nashrullah et al., 2023) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data adalah metode atau prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan informasi atau data dari subjek penelitian, baik melalui pengamatan, wawancara, angket, atau sumber data lainnya. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan, meliputi:

a) Observasi

Observasi dilakukan peneliti untuk mengamati langsung bagaimana gaya kepemimpinan dari kepala sekolah sebagai pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru yang ada di SD Inpres 3 Tondo, dan melihat secara langsung kualitas kinerja guru yang ada di SD Inpres 3 Tondo terkhusus pada aspek perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran.

b) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan ketika peneliti bermaksud melakukan studi pendahuluan guna mengidentifikasi permasalahan penelitian, atau ketika peneliti ingin memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai informasi dari responden, terutama jika jumlah responden yang terlibat relatif sedikit (Rivaldi et al., 2023). Wawancara yang dilakukan peneliti adalah dengan kepala sekolah dan enam orang guru di SD Inpres 3 Tondo yang relevan dengan penelitian yang akan diteliti.

c) Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan peneliti dalam penelitian kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berupa pengambilan gambar atau foto penelitian sebagai bukti nyata melakukan penelitian secara langsung.

Analisis data menurut Miles dan Huberman (1992) dalam (Hamid et al., 2023) merupakan pendekatan kualitatif yang dilakukan secara interaktif dan berkelanjutan hingga data mencapai titik kejenuhan, yaitu saat informasi yang diperoleh sudah berulang dan konsisten. Model analisis ini melibatkan empat tahapan utama yang saling berkaitan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data (display data), serta penarikan atau verifikasi kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan cara atau pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku anggota organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah adalah pemimpin utama yang harus mencerminkan contoh cara perilaku dalam membimbing, mengarahkan, mengawasi bawahannya melalui pemberdayaan, pengambilan keputusan, dan evaluasi kinerja.



Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Inpres 3 Tondo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo menunjukkan adanya penerapan beberapa pendekatan kepemimpinan yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Gaya kepemimpinan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek manajerial, tetapi juga mencakup upaya memengaruhi, membimbing, dan memberdayakan guru dalam mencapai tujuan pendidikan secara optimal. Secara umum, temuan penelitian ini mengelompokkan gaya kepemimpinan yang diterapkan ke dalam beberapa bentuk utama yang saling melengkapi.

a) Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui wawancara, kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo menunjukkan ciri-ciri kepemimpinan transformasional dimana cara memimpin yang berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mengubah cara berpikir serta perilaku bawahan agar mau bekerja melampaui kepentingan pribadi demi mencapai tujuan bersama organisasi. Hal ini terlihat dari upaya kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru, mengembangkan kompetensi profesional, serta mendorong inovasi dalam proses pembelajaran yang secara aktif memberikan apresiasi kepada guru sebagai bentuk penghargaan atas kinerja mereka. Selain memberikan motivasi, kepala sekolah juga mendorong guru untuk menciptakan pembelajaran yang inovatif dan kontekstual dengan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar. Pendekatan ini bertujuan agar pembelajaran lebih bermakna dan mudah dipahami oleh siswa karena berkaitan langsung dengan kehidupan nyata. Berdasarkan temuan tersebut, terlihat bahwa kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi sekolah, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu menggerakkan guru untuk terus berkembang.

b) Kepemimpinan Demokratis

Selain kepemimpinan transformasional, kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dimana memberikan ruang bagi adanya kesetaraan dalam penyampaian pendapat untuk tiap individu. Hal ini terlihat dari adanya keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan serta terciptanya komunikasi dua arah yang terbuka antara kepala sekolah dan guru, dalam menghadapi berbagai permasalahan di sekolah, keputusan tidak diambil secara sepihak melainkan mengedepankan musyawarah dan diskusi bersama. Pendekatan personal dilakukan kepada guru bertujuan untuk memahami kondisi, kebutuhan, dan permasalahan yang dihadapi masing-masing individu. Pendekatan ini menciptakan hubungan kerja yang lebih dekat, harmonis, dan saling mendukung antara kepala sekolah dan guru. Dari hasil wawancara dengan guru, diketahui bahwa mereka merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini berdampak pada meningkatnya rasa tanggung jawab serta komitmen guru terhadap tugas dan peran mereka di sekolah.

Berdasarkan keseluruhan dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo didominasi oleh kepemimpinan transformasional dan demokratis. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan transformasional terlihat dari upaya kepala sekolah dalam memotivasi, menginspirasi, dan mengembangkan potensi guru. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis terlihat dari keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan serta komunikasi yang terbuka. Kombinasi kedua gaya kepemimpinan tersebut dapat



memberikan kontribusi positif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kinerja guru serta kualitas pembelajaran di sekolah.

Kinerja Guru

Kinerja guru mencerminkan sejauh mana kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas profesionalnya, terutama dalam upaya meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta hasil belajar peserta didik. Tingkat profesionalisme seorang guru tidak hanya diukur dari keberhasilan akademik siswa, tetapi juga dari sikap dan kinerja kerja yang ditunjukkan, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, serta kemampuan untuk bekerja sama dengan berbagai pihak di lingkungan pendidikan. Dalam hal ini, guru yang profesional memiliki kontribusi yang sangat signifikan terhadap keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena mereka berperan sebagai tenaga pendidik yang tidak hanya kompeten secara keilmuan, tetapi juga memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap tugasnya.

Perencanaan Pembelajaran oleh Guru SD Inpres 3 Tondo

Berdasarkan hasil penelitian, guru di SD Inpres 3 Tondo telah melaksanakan perencanaan pembelajaran dengan baik. Hal ini ditunjukkan melalui pelaksanaan asesmen awal yang bertujuan untuk mengetahui kemampuan, kebutuhan, dan karakteristik siswa sebelum pembelajaran dimulai. Guru menggunakan berbagai teknik dalam melakukan asesmen awal, seperti tes diagnostik, observasi, serta analisis hasil belajar sebelumnya. Informasi yang diperoleh dari asesmen ini kemudian digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi pembelajaran yang sesuai. Selain itu, perencanaan pembelajaran juga disesuaikan dengan pendekatan pembelajaran berdiferensiasi, sehingga setiap siswa mendapatkan layanan pembelajaran sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah memiliki kesadaran dalam merancang pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Dalam praktiknya, sebagai pendidik memanfaatkan berbagai metode seperti tes diagnostik, observasi langsung, serta penelaahan terhadap hasil belajar sebelumnya guna memperoleh gambaran yang komprehensif tentang kondisi siswa. Data yang diperoleh dari proses tersebut kemudian dijadikan landasan dalam menyusun strategi pembelajaran yang relevan dan efektif. Selain itu, perencanaan yang dibuat juga telah mengakomodasi prinsip pembelajaran berdiferensiasi, sehingga setiap siswa mendapatkan perlakuan pembelajaran yang disesuaikan dengan potensi dan kebutuhannya. Pendekatan ini mencerminkan adanya kesadaran dan komitmen guru untuk menerapkan pembelajaran yang berorientasi pada peserta didik, sebagaimana juga diperkuat oleh hasil wawancara yang menegaskan pentingnya asesmen awal dalam memahami karakter siswa serta penerapan strategi pembelajaran yang berpusat pada siswa.

Pelaksanaan Pembelajaran oleh Guru di SD Inpres 3 Tondo

Pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru menunjukkan kinerja yang baik dengan menerapkan berbagai metode pembelajaran yang bervariasi, tidak hanya terfokus pada metode ceramah saja, akan tetapi diskusi, kerja kelompok, pembelajaran berbasis lingkungan, dan memanfaatkan media pembelajaran seperti alat peraga, media visual, serta lingkungan sekitar untuk mendukung pemahaman siswa. Setiap Guru SD Inpres 3 Tondo memperlihatkan kinerja yang semakin



optimal dalam pelaksanaan proses pembelajarannya, melalui penerapan strategi mengajar yang beragam dan tidak terpaku pada satu metode saja, seperti mengombinasikan berbagai pendekatan serta pembelajaran yang memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar, sehingga siswa dapat memahami materi secara lebih kontekstual. Penggunaan media pembelajaran juga menjadi perhatian penting, dimana guru memanfaatkan alat peraga dan media visual untuk memperjelas penyampaian materi. Upaya ini didukung dengan penyesuaian perangkat pembelajaran yang disusun berdasarkan hasil pemetaan kemampuan siswa, sehingga implementasi pembelajaran berdiferensiasi dapat berjalan secara efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru di SD Inpres 3 Tondo telah mencerminkan profesionalisme yang tinggi, dalam tahap pelaksanaan pembelajaran. Guru tidak hanya mampu merancang pembelajaran yang berorientasi pada kebutuhan siswa melalui asesmen awal dan pendekatan diferensiasi, tetapi juga mampu mengimplementasikannya secara efektif dengan memanfaatkan berbagai metode, media, dan strategi pembelajaran yang inovatif. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa praktik pembelajaran yang diterapkan telah mengarah pada pembelajaran yang berpusat pada siswa dan berpotensi besar dalam meningkatkan kualitas hasil belajar serta pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Evaluasi Pembelajaran oleh Guru di SD Inpres 3 Tondo

Berdasarkan hasil penelitian, guru telah melaksanakan penilaian dan evaluasi pembelajaran secara baik dan merata. Penilaian dilakukan tidak hanya pada aspek pengetahuan, tetapi juga aspek sikap dan keterampilan siswa. Teknik penilaian yang digunakan meliputi observasi, tes lisan, portofolio, serta penilaian kinerja. Selain itu, guru juga memberikan remedial kepada siswa yang belum mencapai ketuntasan belajar serta pelaksanaan penilaian yang telah dilakukan, guru juga menunjukkan upaya berkelanjutan dalam memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar untuk memperbaiki kualitas pembelajaran berikutnya. Informasi yang diperoleh dari berbagai bentuk penilaian dievaluasi untuk mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan siswa, sehingga guru dapat menyesuaikan strategi, metode, maupun media pembelajaran agar lebih efektif dan tepat sasaran. Selain itu, guru turut melakukan refleksi terhadap proses pembelajaran yang telah berlangsung sebagai bahan perbaikan di pertemuan selanjutnya. Kegiatan ini memperlihatkan bahwa evaluasi tidak hanya berhenti pada pemberian nilai, tetapi menjadi bagian dari siklus peningkatan mutu pembelajaran secara berkesinambungan. Dengan demikian, guru mampu menciptakan proses pembelajaran yang adaptif, responsif terhadap kebutuhan siswa, serta terus berkembang sesuai dengan dinamika di dalam kelas

Hambatan dan Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya dalam meningkatkan kinerja guru tidak terlepas dari berbagai hambatan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal yang saling berkaitan dan memengaruhi secara kompleks. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru bukan hanya persoalan individu, tetapi juga berkaitan dengan sistem, kebijakan, serta dukungan lingkungan pendidikan yang harus diperkuat secara menyeluruh agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Namun demikian, berbagai hambatan tersebut pada dasarnya dapat diatasi melalui penerapan strategi yang tepat dan berkelanjutan. Dengan penerapan strategi secara konsisten dan tepat, diharapkan hambatan yang ada mampu diminimalkan sehingga



kinerja guru dapat berkembang secara optimal dan berdampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Hambatan yang Dihadapi

Berdasarkan hasil penelitian, kepala sekolah menghadapi beberapa hambatan dalam meningkatkan kinerja guru. Hambatan utama yang dihadapi adalah perbedaan tingkat kesiapan, motivasi, serta latar belakang pemikiran guru. Selain perbedaan tingkat kesiapan dan motivasi guru, hambatan lain yang turut dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berkaitan dengan keterbatasan dalam membangun keselarasan budaya kerja yang konsisten di lingkungan sekolah. Dalam praktiknya, tidak semua guru memiliki tingkat adaptasi yang sama terhadap kebijakan baru, inovasi pembelajaran, maupun arahan kepemimpinan, sehingga proses implementasi program peningkatan kinerja biasanya berjalan tidak merata. Di samping itu, dinamika komunikasi dan koordinasi antar guru juga menjadi tantangan tersendiri, terutama ketika terdapat perbedaan persepsi, pengalaman, serta gaya kerja yang beragam. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas kolaborasi tim dan memperlambat proses pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah menjadi sangat penting dalam mengelola keberagaman tersebut, melalui pendekatan kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan kolaboratif dapat meminimalkan hambatan yang ada sehingga kinerja guru di SD Inpres 3 Tondo dapat ditingkatkan secara lebih merata dan berkelanjutan.

Upaya Mengatasi Hambatan

Untuk mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah melakukan upaya yang strategis, seperti meningkatkan komunikasi, melakukan pendekatan personal pada setiap guru, serta mengadakan diskusi bersama guru. Selain strategi tersebut, upaya lain yang juga relevan dalam mengatasi hambatan peningkatan kinerja guru adalah dengan membangun sistem pembinaan yang berkelanjutan melalui supervisi akademik yang terencana dan terstruktur yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat kontrol, tetapi juga sebagai sarana pendampingan profesional yang membantu guru mengidentifikasi kelemahan dalam proses pembelajaran serta memberikan arahan perbaikan secara langsung. Kepala sekolah sebagai pemimpin utama juga mendorong terbentuknya komunitas belajar (KomBel) guru sebagai wadah berbagi pengalaman, refleksi praktik pembelajaran, serta penguatan kinerja guru profesional. Dengan adanya ruang kolaboratif tersebut, guru dapat saling belajar dan memperkaya strategi mengajar sehingga perbedaan kemampuan dan persepsi dapat diminimalkan secara bertahap melalui proses saling mendukung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi yang diterapkan kepala sekolah tidak hanya berfokus pada penyelesaian masalah jangka pendek, tetapi juga mengarah pada penguatan kinerja guru secara berkelanjutan, sehingga diharapkan mampu menciptakan peningkatan kinerja yang lebih merata, efektif, dan berkesinambungan di lingkungan sekolah.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo dapat dipahami sebagai pendekatan yang strategis dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengoptimalkan kinerja guru untuk mencapai tujuan pendidikan, yang merupakan proses pemberdayaan, pengambilan keputusan, serta evaluasi



kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan dalam suatu organisasi pendidikan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah didominasi oleh dua gaya utama, yaitu transformasional dan demokratis, yang saling melengkapi dalam meningkatkan profesionalisme guru. Pada aspek transformasional, kepala sekolah berperan sebagai sumber inspirasi dan motivasi yang mendorong guru untuk berkembang melalui pemberian apresiasi sebagai penguatan semangat kerja, fasilitasi komunitas belajar (kombel) yang dilakukan secara rutin, serta pelibatan guru dalam pelatihan berbasis teknologi seperti KSRG, yang mencerminkan upaya peningkatan kompetensi di era digital.

Selain itu, dorongan untuk memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar menunjukkan adanya inovasi pembelajaran kontekstual yang membuat proses belajar lebih bermakna bagi siswa, sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan inspirasi, stimulasi intelektual, dan pengembangan kapasitas individu. Sementara itu, pada kepemimpinan demokratis, kepala sekolah memberikan ruang partisipatif bagi guru melalui komunikasi dua arah, musyawarah dalam pengambilan keputusan, serta keterlibatan aktif guru dalam perumusan kebijakan sekolah yang memperkuat rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap keputusan yang diambil, ditambah dengan pendekatan personal yang menciptakan hubungan kerja harmonis dan suportif, sejalan dengan temuan (Asrijal, 2026) bahwa kepemimpinan demokratis mampu meningkatkan kolaborasi, kepuasan kerja, serta komitmen guru dalam organisasi pendidikan.

Adapun, kinerja guru di SD Inpres 3 Tondo menunjukkan hasil yang baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Guru telah melaksanakan asesmen awal untuk memahami karakteristik siswa, menerapkan pembelajaran berdiferensiasi, serta menggunakan berbagai metode dan media pembelajaran yang inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa guru telah menjalankan tugas profesionalnya secara optimal, dimana terlihat bahwa kinerja guru mencakup kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Selain itu, pelaksanaan penilaian secara keseluruhan serta pemberian remedial menunjukkan adanya tanggung jawab guru dalam memastikan ketercapaian hasil belajar siswa yang sejalan dengan konsep evaluasi pembelajaran. Kinerja guru yang baik ini tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan motivasi, supervisi, dan dukungan profesional dimana kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru.

Selanjutnya, sejalan dengan temuan (Harto et al., 2025) yaitu hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru meliputi perbedaan tingkat kesiapan, motivasi, serta latar belakang pemikiran yang berbeda-beda antar guru. Kondisi ini menyebabkan adanya kinerja guru yang bermacam-macam dan berpotensi menghambat efektivitas kerja tim. Namun demikian, kepala sekolah telah melakukan berbagai upaya strategis untuk mengatasi hambatan tersebut, seperti meningkatkan komunikasi, melakukan pendekatan personal, serta mengadakan diskusi dan pelatihan. Upaya ini menunjukkan adanya kepemimpinan yang adaptif dan solutif, kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengatasi permasalahan guru melalui pembinaan dan penguatan kolaborasi. Dengan demikian, meskipun terdapat hambatan, kepala sekolah tetap mampu mengelola dan meminimalkan kendala tersebut sehingga peningkatan kinerja guru dapat terus diupayakan secara berkelanjutan.



KESIMPULAN

Kepemimpinan kepala sekolah di SD Inpres 3 Tondo didominasi oleh gaya transformasional dan demokratis yang berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini tercermin dari kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi, menginspirasi, serta melibatkan guru dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi yang terbuka, serta didukung oleh supervisi dan pembinaan berkelanjutan. Kinerja guru tergolong baik, terlihat dari kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara efektif dengan penerapan asesmen awal, pembelajaran berdiferensiasi, serta penggunaan metode dan media yang bervariasi. Meskipun terdapat hambatan berupa perbedaan kesiapan dan motivasi guru, kepala sekolah mampu mengatasinya melalui strategi adaptif seperti pendekatan personal, peningkatan komunikasi, dan pelatihan, sehingga peningkatan kinerja guru dapat berlangsung secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan kasih karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1). Dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, terimakasih atas bimbingan, arahan, dan dukungan yang telah diberikan selama proses penyusunan tugas akhir ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Kepala Sekolah SD Inpres 3 Tondo, para guru, serta seluruh siswa yang telah bersedia menjadi sumber informasi dalam penelitian ini. Tidak lupa, penulis menyampaikan terima kasih kepada orang tua, keluarga, dan teman-teman yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan bantuan kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashlan, S & Akmaluddin. Ashlan, S. & A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*.
- Butarbutar, M., Anisah, U, M., Prawiro, B., Setyawati, Y, C., Nobelson., Islami, N, Y, P., Sari, P, I., HS, S., Waruwu, D., Anwar, K., Dahlan, T., Sisca., Triwardhani, D. (2022). *Metodologi Penelitian : Pendekatan Multidisipliner*.
- Djoko Soelistya, Hadiyan Z. Hilmi, L. N. (2025). Pemimpin Bicara, Karyawan Berkarya! Sinergi Komunikasi Efektif dan Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja. *Jurnal Pengabdian Manajemen*, 5(01). <https://doi.org/https://doi.org/10.30587/jpm.v5i01.9606>
- Fitrianti, Y. (2022). Kinerja guru profesional sekolah dasar. *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan Dan Ilmu Keislaman*, 3(1), 8–14.
- Ginting, C. N. (2022). *Jurnal An-Nur: Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman*. <https://repository.uir.ac.id/id/eprint/14588%0A>
- Hamid, S., Bashori, A., Malik, M., Malang, I., & Ponorogo, I. (2023). IMPLEMENTASI METODE TAKRIR DALAM PEMBELAJARAN QIRA '



- AH SAB ' AH. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6, 154–160.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32529/al-ilm.v6i2.2527>
- Harto, M., Madihah, H., Islam, U., Muhammad, K., & Banjarmasin, A. A. (2025). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. 7(1), 77–95.
- Hidayat. (2020). *Kepemimpinan Dan Supervisi Pendidikan*.
- Ikhsandi, R. H., & Ramadan, Z. H. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(3), 1312–1320.
- Jannah, M., & Ningsih, O. (2022). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Kelas di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 4382–4389.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2863>
- Kalsum, N., Putri, K., Rojak, A., & Digital, U. T. (2025). Meningkatkan Kinerja Guru Di Sd Negeri Pasirwaru. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 6(1), 202–211. <https://doi.org/https://doi.org/10.61567/jmmib.v6i1.239>
- Mashuri, D. K. (2020). Pengembangan Media Pembelajaran Video Animasi untuk Sekolah Dasar Kelas V. *Jpgsd*, 08(05), 893–903.
- Masrum. (2021). *Kinerja Guru Profesional*.
- Nashrullah, M., Maharani, O., Fahyuni, Fariyatul, E., Nurdyansyah, & Untari, Sri, R. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data*. UMSIDA Press.
- Pendidikan, J. M. (2026). Kepemimpinan Demokratis Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di Upt. 11(1), 181–188.
- Rivaldi, A., Feriawan, F. U., & Nur, M. (2023). *Metode pengumpulan data melalui wawancara*.
- Sirajuddin, M., Haqiqy, A., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Islam. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 712–724.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i7.137>
- Sudadi. (2022). *Gaya Kepemimpinan Sekolah*.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadhiningrat, R. F. K., Yuniarsih, T., & Sojanah, J. (2022). Analisis Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Sekolah Dasar Muhammadiyah Priangan Kota Bandung). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 7(2), 164–174.
- Tanjung, R., Arifudin, O., & Mulyadi, D. (2021). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4, 291–296. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.272>
- Wati, E., Simanungkalit, E. W., Putri, V. A., & Hanoselina, Y. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kinerja Guru Di Sma Partiwi 1 Padang. 2(1), 7–12.



- Yahya, M., & Martha, A. (2025). *Guru Profesional dengan Tantangan Tugas , Fungsi , serta Perannya dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidikan. 1(2)*, 60–70.
- Zhahira, J., & Jamilah, S. (2022). Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Educational Research, 1*, 85–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.56436/jer.v1i1.16>

