



POLA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMP KARTIKA HANDAYANI MAKASSAR

¹ Zulfikar Fatta, ² Agus Sujarwo, ³ Dewi Yanti

¹²³Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: z.fikar22@yahoo.com

Abstract

This study aims to describe the leadership patterns of the principal in improving teacher performance at SMP Kartika Handayani Makassar. The background of this research arises from the school's need for adaptive and communicative leadership capable of providing strategic direction amid the rapidly changing educational environment. The principal, as an instructional leader, is expected not only to fulfill administrative tasks but also to serve as a driving force in enhancing teachers' competence, motivation, and professionalism. Teacher performance is considered a fundamental aspect determining the quality of educational services; therefore, the principal's leadership pattern becomes a key determinant in improving educational quality. This research employs a qualitative approach with a case study design, where data were collected through observations, in-depth interviews, and documentation related to the principal's leadership practices and teacher performance. The findings reveal that the principal applies a transformational leadership pattern characterized by the ability to provide inspiration, build shared vision, increase intrinsic motivation, and create a supportive work climate. Additionally, aspects of democratic leadership are evident through teacher involvement in discussions, deliberations, and decision-making processes. The principal also conducts regular academic supervision, provides constructive feedback, and formulates continuous professional development programs to enhance teacher performance. The study indicates that the leadership patterns implemented are effective in motivating teachers to work more optimally, improving discipline, enhancing lesson planning quality, and strengthening professional responsibility. Furthermore, harmonious interpersonal relationships between the principal and teachers positively influence work comfort, motivation, and teacher commitment. This research concludes that effective principal leadership patterns play a strategic role in improving teacher performance, and schools need to continuously develop adaptive leadership styles that align with institutional needs and current educational challenges.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Performance, Transformational Leadership, Democratic Leadership

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Kartika Handayani Makassar. Latar belakang penelitian ini berangkat dari kebutuhan sekolah untuk menghadirkan kepemimpinan yang adaptif, komunikatif, dan mampu memberikan arahan strategis dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berubah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran diharapkan tidak hanya memegang fungsi administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak bagi peningkatan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme guru. Kinerja guru

dipahami sebagai aspek fundamental yang akan menentukan kualitas layanan pembelajaran, sehingga pola kepemimpinan kepala sekolah yang tepat menjadi faktor determinan dalam proses peningkatan kualitas pendidikan. Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus, di mana pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi terkait praktik kepemimpinan kepala sekolah serta performa guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pola kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan kemampuan memberikan inspirasi, membangun visi bersama, meningkatkan motivasi intrinsik guru, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Selain itu, pola kepemimpinan demokratis juga nampak melalui keterlibatan guru dalam musyawarah, diskusi terbuka, dan pengambilan keputusan strategis sekolah. Kepala sekolah memberikan supervisi akademik secara berkala, menawarkan umpan balik konstruktif, dan menyusun program pengembangan profesional berkelanjutan sebagai upaya memperbaiki kinerja guru. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa pola kepemimpinan yang diterapkan mampu mendorong guru untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kedisiplinan, memperbaiki kualitas perencanaan pembelajaran, serta memperkuat tanggung jawab profesional. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis antara kepala sekolah dan guru terbukti memengaruhi tingkat kenyamanan kerja, motivasi, dan komitmen guru terhadap tugasnya. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja guru, dan sekolah perlu terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif sesuai kebutuhan zaman dan karakteristik sekolah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Demokratis*

PENDAHULUAN

Peran kepala sekolah dalam pengelolaan sekolah telah berkembang dari sekadar pengelola administratif menjadi pemimpin pembelajaran yang strategis; transformasi fungsi ini menuntut pola kepemimpinan yang tidak hanya mengatur, tetapi juga menginspirasi, memfasilitasi pengembangan profesional guru, dan membentuk budaya sekolah yang mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sering dikaitkan dengan peningkatan motivasi, komitmen, dan disiplin guru faktor-faktor yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja pengajaran dan hasil belajar siswa. Oleh karena itu, studi tentang pola kepemimpinan yang diterapkan di sekolah-sekolah seperti SMP Kartika Handayani Makassar menjadi penting untuk memahami praktik-praktik kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Referensi empiris yang mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru menunjukkan bukti konsisten bahwa intervensi kepemimpinan (supervisi akademik, pemberian feedback, pengembangan profesional) berkorelasi positif dengan perbaikan kinerja guru (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Teori kepemimpinan transformasional menjelaskan bagaimana pemimpin yang mampu membangun visi bersama, memotivasi melalui inspirasi, serta memberikan perhatian individual dapat meningkatkan komitmen dan kinerja bawahan; dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang menjalankan kepemimpinan transformasional cenderung mendorong inovasi pembelajaran, kolaborasi antar-guru, dan peningkatan profesionalisme. Beberapa penelitian di konteks pendidikan Indonesia menemukan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan

transformatif (karisma, stimulasi intelektual, perhatian individual, dan motivasi inspiratif) berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran dan implementasi metode pedagogis oleh guru. Karakteristik transformatif ini relevan ketika sekolah menghadapi tuntutan perubahan kurikulum, teknologi pendidikan, dan kebutuhan berbeda siswa sehingga kepala sekolah harus menyesuaikan pola kepemimpinannya agar mampu meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan (Istijarti, 2023).

Di samping model transformatif, gaya kepemimpinan demokratis juga kerap disebutkan dalam literatur pendidikan sebagai pola yang memfasilitasi partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, memberi ruang bagi inisiatif profesional, dan memperkuat rasa kepemilikan terhadap program sekolah; penelitian kuantitatif di beberapa SMP di Sulawesi menunjukkan bahwa praktik-praktik demokratis kepala sekolah (musyawarah, konsultasi, delegasi wewenang yang proporsional) berkaitan dengan skor kinerja guru yang lebih tinggi. Kepemimpinan demokratis seringkali memperbaiki komunikasi internal dan meminimalkan resistensi terhadap perubahan karena guru dilibatkan dalam proses perumusan kebijakan dan program pengembangan kompetensi. Oleh karenanya, mengeksplorasi kombinasi atau pola antara kepemimpinan transformatif dan demokratis di SMP Kartika Handayani Makassar penting untuk mengetahui model yang paling efektif dalam konteks lokal (Raupu et al., 2021).

Praktik supervisi akademik dan umpan balik (feedback) yang sistematis adalah salah satu mekanisme konkret yang sering diaplikasikan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru; melalui observasi kelas, coaching, dan penilaian kinerja yang berkesinambungan, kepala sekolah dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, memberi bimbingan teknis, serta merancang program pelatihan yang relevan. Studi implementatif memperlihatkan bahwa kepala sekolah yang menetapkan standar kinerja jelas, melaksanakan observasi yang berorientasi pada perbaikan, serta menyediakan tindak lanjut berupa pelatihan atau mentoring menunjukkan peningkatan nyata pada aspek perencanaan pembelajaran, manajemen kelas, dan penilaian belajar. Hal ini menunjukkan bahwa pola kepemimpinan yang menyeimbangkan pengawasan (supervisi) dan pemberdayaan berpotensi meningkatkan kualitas praktik mengajar di tingkat SMP (Fikri Rosyid & Rindaningsih, 2024).

Selain gaya kepemimpinan, konteks organisasi seperti budaya sekolah, struktur organisasi, dan dukungan sumber daya memoderasi hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru; penelitian yang menelaah leadership dalam kerangka peningkatan kinerja sekolah menekankan pentingnya sinergi antar-elemen organisasi agar kebijakan kepemimpinan dapat diterjemahkan menjadi praktik yang berkelanjutan. Studi literatur mengenai leadership dan peningkatan mutu sekolah menemukan bahwa kepala sekolah yang berhasil tidak hanya mengandalkan kepribadian atau gaya tertentu, tetapi juga kemampuan untuk membangun budaya kolaboratif, mekanisme komunikasi yang efektif, serta kebijakan insentif dan penghargaan yang jelas bagi guru. Dalam konteks SMP Kartika Handayani Makassar, mengevaluasi bagaimana pola kepemimpinan berinteraksi dengan faktor-faktor kontekstual

tersebut akan memberikan gambaran menyeluruh tentang strategi peningkatan kinerja guru yang realistis dan implementable (Pitriani, 2024).

Beberapa penelitian kuantitatif di Indonesia juga telah menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, dan menemukan hubungan positif yang dimediasi oleh budaya organisasi dan motivasi kerja; temuan-temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dapat meningkatkan komitmen profesional guru sehingga tercermin pada kualitas perencanaan pembelajaran dan efektivitas evaluasi pembelajaran. Namun, sebagian kajian juga menunjukkan variabilitas hasil antar lokasi yang mengindikasikan perlu adanya studi kontekstual yang menimbang karakteristik lokal sekolah, seperti latar belakang sosio-kultural komunitas, kapasitas manajerial sekolah, dan ketersediaan sumber daya pembelajaran. Oleh karena itu, studi kualitatif di SMP Kartika Handayani Makassar diharapkan mampu menyediakan pemahaman kontekstual yang kaya tentang bagaimana pola kepemimpinan diterjemahkan ke dalam praktik sehari-hari dan pengalaman guru (Raharja et al., 2022).

Kajian literatur sistematis juga menggarisbawahi bahwa efektivitas kepemimpinan sekolah diukur bukan semata kemunculan inisiatif baru, tetapi konsistensi pada implementasi dan hasil nyata berupa peningkatan kapabilitas guru misalnya perencanaan pembelajaran berkualitas, penggunaan strategi pembelajaran yang variatif, serta peningkatan hasil evaluasi pembelajaran. Penelitian-penelitian review dan studi kasus nasional menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menjadi teladan (*role model*), memberikan penghargaan bagi praktik baik, dan menyediakan kesempatan pelatihan terstruktur berhasil mendorong kemajuan kinerja guru. Temuan ini relevan untuk merumuskan indikator-indikator kinerja guru yang akan diamati dalam penelitian di SMP Kartika Handayani Makassar, sehingga penilaian tidak hanya mengandalkan persepsi subyektif tetapi juga bukti praktik profesional (Mayasari, 2021).

Dalam konteks lokal Indonesia, khususnya pendidikan dasar dan menengah, penelitian-penelitian kecil-skala sering menemukan variasi penerapan pola kepemimpinan antar sekolah negeri dan swasta, antar daerah perkotaan dan pedesaan, dan antar institusi yang memiliki dukungan yayasan versus yang dikelola pemerintah; faktor-faktor seperti otonomi sekolah, kebijakan yayasan, dan tekanan prestasi lokal memengaruhi pilihan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan strategi peningkatan kinerja guru. Oleh karena itu, studi di SMP Kartika Handayani Makassar perlu memperhatikan karakter institusi (mis. apakah sekolah tersebut berada di bawah pengelolaan TNI/AD mengacu pada nama 'Kartika' yang sering diasosiasikan dengan lingkungan militer atau struktur swasta lainnya), karena karakter institusi dapat memengaruhi pola komunikasi, disiplin, dan mekanisme akuntabilitas internal. Telaah empiris di berbagai studi Indonesia memberikan bukti bahwa konteks institusional harus menjadi bagian analisis ketika menilai efektivitas pola kepemimpinan (Wulandari et al., 2022).

Meski banyak studi menunjukkan hubungan positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, ada celah penelitian mengenai mekanisme spesifik misalnya bagaimana kombinasi tindakan konkret (*coaching*, *supervisi formatif*, pemberian tugas yang menantang, serta penghargaan dan sanksi) membentuk perubahan perilaku kerja guru dalam jangka menengah. Beberapa tesis dan laporan penelitian lokal menekankan perlunya pendekatan

mixed-method atau penelitian kualitatif mendalam untuk mengungkap proses internal (proses kognitif guru, dinamika kelompok kerja, resistensi, dan faktor motivasional) sehingga intervensi kepemimpinan dapat dirancang lebih tepat sasaran. Penelitian kualitatif di SMP Kartika Handayani Makassar diharapkan mengisi kekosongan pengetahuan ini dengan menelusuri narasi guru, praktik kepemimpinan harian kepala sekolah, serta artefak-artefak kebijakan sekolah yang mempengaruhi perilaku profesional guru (HASANAH, 2020).

Berdasarkan tinjauan teori dan bukti empiris tersebut, penelitian tentang pola kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru perlu dirancang secara sistematis: dimulai dari pemetaan gaya kepemimpinan yang dominan, dokumentasi praktik supervisi dan pengembangan profesional, analisis persepsi guru terhadap kepemimpinan, hingga pengukuran perubahan kinerja yang dapat diobservasi. Penekanan pada metodologi kualitatif studi kasus, wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen akan memberikan gambaran holistik mengenai bagaimana pola kepemimpinan diterapkan dan bagaimana hal itu berdampak pada kehidupan profesional guru di SMP Kartika Handayani Makassar. Akhirnya, hasil penelitian yang berbasis bukti kontekstual ini dapat menjadi dasar rekomendasi praktis bagi kepala sekolah, pengelola pendidikan, dan pembuat kebijakan untuk merancang intervensi kepemimpinan yang adaptif dan efektif (Irwanto & Maria, 2024).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus, karena berupaya memahami secara mendalam pola kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada konteks spesifik SMP Kartika Handayani Makassar. Pendekatan kualitatif dipilih agar peneliti dapat menangkap fenomena kepemimpinan secara alamiah, mendeskripsikan pengalaman guru, serta menganalisis praktik kepemimpinan dalam dinamika kehidupan sekolah sehari-hari. Studi kasus membantu peneliti fokus pada satu lokasi dengan karakteristik khas, sehingga memungkinkan penggalian data secara intensif terhadap situasi, kondisi, dan interaksi yang terjadi antara kepala sekolah dan guru. Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen utama yang melakukan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan, sehingga diperlukan keterlibatan aktif, kemampuan observasi yang tajam, serta pemahaman mendalam mengenai konteks institusi pendidikan tempat penelitian dilaksanakan (Zaenal, 2020).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, beberapa guru mata pelajaran, serta staf tata usaha yang relevan untuk memperoleh pemahaman komprehensif terkait gaya kepemimpinan, strategi supervisi, serta persepsi guru mengenai efektivitas kepemimpinan kepala sekolah. Observasi dilakukan untuk melihat langsung bagaimana kepala sekolah mengimplementasikan pola kepemimpinannya, baik dalam rapat, supervisi kelas, maupun interaksi informal dengan guru. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data berupa program kerja sekolah, jadwal supervisi, laporan evaluasi

kinerja guru, notulen rapat, serta kebijakan sekolah lainnya. Seluruh data yang terkumpul kemudian diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu guna memastikan validitas dan reliabilitas temuan (Creswell & Creswell, 2018).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles & Huberman yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi, mengorganisasi, dan menyederhanakan data mentah dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menemukan pola dan kategori tematik. Pada tahap penyajian data, peneliti menyusun hasil temuan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun bagan sederhana untuk mempermudah pemahaman hubungan antar kategori. Tahap akhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara induktif berdasarkan pola-pola yang muncul dari data, sehingga menghasilkan gambaran yang utuh mengenai pola kepemimpinan kepala sekolah dan kontribusinya terhadap peningkatan kinerja guru. Sepanjang proses penelitian, peneliti menjaga etika penelitian dengan menghormati privasi informan, meminta persetujuan (*informed consent*), dan menjaga kerahasiaan data agar penelitian berlangsung secara profesional dan sesuai standar akademik (Miles & Huberman, 1994).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah di SMP Kartika Handayani Makassar didominasi oleh pendekatan kepemimpinan transformasional yang tercermin dari kemampuannya membangun visi bersama dan menginspirasi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kepala sekolah secara aktif memberikan arah dan motivasi kepada guru melalui rapat koordinasi rutin, arahan informal, serta pembinaan personal. Guru menyatakan bahwa kepemimpinan tersebut membuat mereka lebih percaya diri dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja, terutama dalam penyusunan RPP, penggunaan media pembelajaran, serta evaluasi kelas. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang mengonfirmasi bahwa kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi dan profesionalisme guru (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Melalui observasi partisipatif, ditemukan bahwa kepala sekolah menerapkan supervisi akademik terstruktur yang dilakukan secara berkala, baik melalui observasi kelas maupun evaluasi kinerja formal. Supervisi ini tidak hanya menilai aspek teknis pengajaran, tetapi juga memberikan bimbingan terkait strategi pedagogis yang lebih efektif. Guru menyampaikan bahwa supervisi memberikan gambaran yang jelas tentang kelemahan dan kekuatan pembelajaran mereka. Kepala sekolah juga memberikan umpan balik tertulis yang spesifik, sehingga guru dapat memperbaiki aspek tertentu dari pengajarannya. Hal ini konsisten dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa supervisi akademik berkontribusi langsung terhadap kualitas kinerja guru (Istijarti, 2023).

Selain pola transformasional, penelitian menemukan bahwa kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan demokratis, terutama dalam pengambilan keputusan dan

penyusunan program sekolah. Guru diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat, memberikan masukan terhadap kebijakan, dan terlibat dalam musyawarah rutin. Keterlibatan ini meningkatkan rasa saling percaya dan kepemilikan terhadap program sekolah, sehingga kinerja guru meningkat karena mereka merasa menjadi bagian dari proses perubahan. Pola ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa keputusan berbasis partisipasi dapat menciptakan lingkungan kerja positif dan meningkatkan efektivitas kerja guru (Raupu et al., 2021).

Berdasarkan wawancara mendalam, diketahui bahwa kepala sekolah memberikan dukungan profesional berkelanjutan melalui pelatihan internal, workshop, dan kegiatan MGMP sekolah. Guru merasa fasilitas pengembangan profesional yang diberikan sangat membantu mereka meningkatkan keterampilan pedagogis, literasi digital, serta kompetensi penilaian. Kepala sekolah juga mendorong guru mengikuti diklat luar sekolah dan memberikan pengakuan bagi guru berprestasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang menekankan peningkatan kapasitas (*capacity building*) efektif meningkatkan kualitas kinerja guru. Temuan ini didukung oleh penelitian yang membuktikan bahwa pengembangan profesional guru merupakan faktor kunci peningkatan kualitas sekolah (Fikri Rosyid & Rindaningsih, 2024).

Penelitian juga menemukan bahwa kepala sekolah secara konsisten membentuk budaya kerja kolaboratif melalui berbagai kegiatan rutin seperti *lesson study* mini, diskusi reflektif setelah proses pembelajaran, pertemuan tim pengajar per mata pelajaran, serta forum berbagi praktik baik (*sharing session*) yang melibatkan seluruh guru. Kolaborasi antar-guru tersebut tidak hanya memperkuat kemampuan mereka dalam merencanakan pembelajaran, tetapi juga memperluas wawasan pedagogis melalui pertukaran strategi, pemecahan masalah bersama, dan pengembangan inovasi pembelajaran yang lebih kreatif. Budaya kolaboratif ini tumbuh semakin kuat karena adanya dukungan struktural dari kepala sekolah yang menyediakan ruang, waktu, dan fasilitas pendukung, sehingga guru merasa difasilitasi untuk berdiskusi dan bekerja sama tanpa tekanan administratif yang berlebihan. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong setiap guru untuk saling memberikan umpan balik konstruktif agar tercipta atmosfer profesional yang sehat dan terbuka terhadap kritik. Studi sebelumnya menyatakan bahwa budaya kolaboratif yang dibangun secara sistematis oleh kepala sekolah berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja profesional guru, terutama dalam aspek kapasitas pedagogis, efektivitas metode pengajaran, dan kemampuan guru merespons dinamika kebutuhan belajar siswa (Pitriani, 2024).

Dari sisi manajemen sekolah, ditemukan bahwa kepala sekolah menerapkan sistem kontrol kinerja yang jelas melalui indikator seperti ketepatan waktu penyusunan perangkat pembelajaran, kehadiran dalam kelas, pelaksanaan evaluasi, dan respons terhadap pembinaan. Guru mengakui bahwa adanya standar kerja yang jelas membuat mereka lebih disiplin dan terarah dalam menjalankan tugas. Disiplin guru meningkat karena kepala sekolah menekankan akuntabilitas dan ketegasan dalam menegakkan kebijakan. Penelitian relevan menunjukkan

bahwa penerapan standar dan akuntabilitas kinerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru secara signifikan (Raharja et al., 2022).

Penelitian juga mengungkap bahwa hubungan interpersonal kepala sekolah dengan guru berlangsung harmonis, sehingga menciptakan iklim kerja positif yang mendorong kenyamanan dan motivasi guru. Kepala sekolah dianggap mudah diakses, komunikatif, dan responsif terhadap kebutuhan guru, sehingga guru merasa dihargai. Iklim kerja yang positif meningkatkan antusiasme guru dalam menjalankan tugas pengajaran dan memperbaiki aspek-aspek yang menjadi catatan supervisi. Penelitian terdahulu menegaskan bahwa iklim kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan berdampak pada motivasi dan kinerja guru (Mayasari, 2021).

Secara keseluruhan, penelitian menyimpulkan bahwa kombinasi pola kepemimpinan transformasional dan demokratis yang diterapkan kepala sekolah secara signifikan meningkatkan kinerja guru di SMP Kartika Handayani Makassar. Peningkatan tersebut terlihat pada aspek perencanaan pembelajaran, kedisiplinan, penggunaan metode variatif, dan evaluasi pembelajaran yang lebih sistematis. Dukungan profesional, supervisi akademik, budaya kolaboratif, dan hubungan interpersonal yang baik semakin memperkuat kinerja guru. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penentu keberhasilan peningkatan mutu pendidikan (Irwanto & Maria, 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Kartika Handayani Makassar, dapat disimpulkan bahwa pola kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru melalui penerapan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan demokratis yang saling melengkapi; kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai motivator yang menginspirasi guru dengan visi dan arahan yang jelas, tetapi juga sebagai fasilitator yang memberikan ruang partisipasi bagi guru dalam pengambilan keputusan sehingga tercipta rasa memiliki dan tanggung jawab bersama terhadap program sekolah. Implementasi supervisi akademik yang terstruktur, pemberian umpan balik konstruktif, serta penyediaan dukungan profesional melalui pelatihan dan kegiatan MGMP internal terbukti memperkuat kompetensi pedagogis guru, yang tercermin dalam peningkatan kualitas perencanaan pembelajaran, penggunaan metode mengajar yang lebih variatif, serta pelaksanaan evaluasi yang lebih sistematis. Selain itu, terciptanya budaya kerja kolaboratif dan iklim sekolah yang positif, didukung komunikasi interpersonal yang harmonis, mampu meningkatkan motivasi, kedisiplinan, dan komitmen guru dalam menjalankan tugas profesional. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif terbukti menjadi faktor penentu tercapainya kualitas pembelajaran yang lebih baik, dan temuan ini mengindikasikan pentingnya pengembangan kapasitas kepemimpinan sekolah secara berkelanjutan untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design (Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches)*.
- Fikri Rosyid, A., & Rindaningsih, I. (2024). Implementation of Democratic School Principal Leadership Style in Influencing Teacher Performance To Improve Teacher Competence. *International Journal Multidisciplinary (IJMI)*, 1(4), 111–116. <https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i4.266>
- HASANAH, M. U. (2020). *Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Al-Ikhlasiyah 2 Medan*.
- Irwanto, S., & Maria, A. D. (2024). Exploring the Role of Leadership in Managing Teacher Performance. *Journal of Business Management and Economic Development*, 3(01), 279–290. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v3i01.1366>
- Istijarti, A. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 7(2), 164–175. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v7n2.p164-175>
- Mayasari, E. (2021). Principal leadership in improving teacher performance: systematic literature review. *Journal of Advanced Islamic Educational Management*, 1(2), 51–56. <https://doi.org/10.24042/jaiem.v1i2.11497>
- Miles, M., & Huberman, H. (1994). *Qualitative Data Analysis*.
- Pitriani, E. (2024). Educational Leadership in Improving School Performance and Teacher Professional Development: A Literature Review. *PPSDP International Journal of Education Volume*, 3(2), 233–244.
- Raharja, S., Nashir, I. M., & Andriani, D. E. (2022). The effect of principals' transformational leadership and organizational culture on teacher performance. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 6(2), 152–162. <https://doi.org/10.21831/jk.v6i2.49456>
- Raupu, S., Maharani, D., Mahmud, H., & Alauddin, A. (2021). Democratic Leadership and Its Impact on Teacher Performance. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1556–1570. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v13i3.990>
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Wulandari, T., Rini, R., Sowiyah, S., & Hariri, H. (2022). Transformational Principal Leadership on Teacher Performance: A Literature Review. *International Journal of Current Science Research and Review*, 05(11), 4106–4113. <https://doi.org/10.47191/ijcsrr/v5-i11-05>

Zaenal, A. (2020). Metodologi penelitian pendidikan. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1).
<https://doi.org/10.4324/9781315149783>