

Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Sekolah Dasar

Novri Saputra Ramadan ^{1*}, Ilham Fahmi ², Taufik Mustofa ³

^{1, 2, 3} Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia

* novrisaputraa70232@gmail.com

Abstrak

Kinerja guru menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan mutu pembelajaran di sekolah dasar Islam terpadu. Di tengah tuntutan transformasi kurikulum, perkembangan teknologi, pembelajaran berdiferensiasi, dan penguatan kompetensi abad ke-21, guru dituntut mampu beradaptasi secara profesional. Kondisi ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam membangun kepemimpinan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Nurul Qur'an. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus tunggal. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif melalui tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diperkuat melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan transformasional melalui keteladanan, pemberian motivasi, komunikasi terbuka, serta pemberdayaan guru dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan. Keteladanan kepala sekolah mendorong guru untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap tugas profesionalnya. Selain itu, dukungan dan pemberdayaan yang diberikan kepala sekolah meningkatkan kreativitas, kerja sama, serta kemampuan pedagogis guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan membangun iklim sekolah yang suportif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.*

Pendahuluan

Kinerja guru menjadi salah satu persoalan penting dalam peningkatan mutu pendidikan, terutama pada lembaga pendidikan Islam yang dituntut mampu menyeimbangkan pencapaian akademik, pembinaan karakter, dan penguatan nilai-nilai keislaman (Palennari et al., 2023; Sitorus et al., 2026). Peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh peran kepala sekolah dalam mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengembangkan seluruh komponen sekolah (Jusniani et al., 2025; Alwi et al., 2024). Lembaga pendidikan Islam saat ini menghadapi tantangan berupa perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan kompetensi abad ke-21 tanpa meninggalkan nilai-nilai dasar pendidikan Islam (Hoeruman et al., 2024; Wardhani et al., 2024; Hadi et al., 2025).

Pendidikan Islam bertujuan mengembangkan potensi peserta didik secara utuh, baik intelektual, spiritual, maupun moral sesuai ajaran Islam. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang adaptif, religius, dan bermutu. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain agar berpikir dan bertindak untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Bektiarso, 2024).

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah memiliki peran strategis dalam membangun budaya kerja positif, meningkatkan disiplin, dan mendorong profesionalisme guru. Budaya sekolah yang positif dan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berhubungan erat dengan peningkatan kinerja guru dan mutu layanan pendidikan (Abdullah, 2019).

Konteks dunia pendidikan, Kepemimpinan harus dapat membawa lembaga ke arah tujuan untuk meningkatkan meningkatkan dan memajukan mutu pelayanan. gaya kepemimpinan yaitu pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, salah satunya yaitu gaya kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu model kepemimpinan yang dinilai menjanjikan dalam mengelola perubahan pada organisasi layanan pendidikan (Rivai, 2020). Kepala sekolah yang memiliki gaya Transformasional biasanya menciptakan kepercayaan, memperhatikan kebutuhan batin bawahan, dan mendorong inovasi dan kreativitas untuk mencapai tujuan bersama (Gamaliel, 2024; Andarin et al., 2025). Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk melampaui harapan melalui inspirasi, motivasi, dan pemberian ruang bagi perubahan positif dalam budaya organisasi (Bakker et al., 2023; Jun & Lee, 2023).

Kepemimpinan transformasional juga berpengaruh terhadap pengikut dan organisasi karena dapat memperkuat komitmen terhadap perubahan, perilaku inovatif, serta kinerja organisasi (Jun & Lee, 2023; Nguyen et al., 2023). Dalam menghadapi perubahan internal maupun eksternal, gaya kepemimpinan ini membantu organisasi membangun budaya kerja yang adaptif, kreatif, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan (Nguyen et al., 2023; Notarnicola et al., 2024). Pemimpin transformasional tidak hanya berorientasi pada pencapaian hasil, tetapi juga berperan dalam mengembangkan potensi, inisiatif, kepuasan kerja, dan pertumbuhan profesional individu yang dipimpinya (Bakker et al., 2023; Notarnicola et al., 2024). Dengan menunjukkan contoh, visi yang jelas, memperhatikan kebutuhan siswa, dan mendorong inovasi, pemimpin sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan semangat kerja guru. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kualitas pembelajaran dan performa guru, khususnya pada guru berpengalaman. Oleh karena itu, pendidik merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Gaya kepemimpinan Transformasional di sekolah dapat diwujudkan dengan mengimplementasikan berbagai strategi, seperti memberikan kesempatan bagi guru untuk menciptakan sesuatu baru, memberikan penghargaan kepada mereka yang bekerja dengan baik, memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam proses pembinaan, dan memungkinkan komunikasi yang bebas dan inspiratif. Gaya kepemimpinan Transformasional cenderung menciptakan hubungan yang positif dengan guru, menanamkan nilai-nilai visioner, dan mendorong perubahan budaya kerja ke arah yang lebih produktif dan kolaboratif. Budaya organisasi yang sehat juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pendidik secara berkelanjutan (Kartiko & Azzukhrufi, 2019). Jika gaya kepemimpinan ini diterapkan dengan benar, akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi hasil belajar siswa.

Kebaruan penelitian ini terletak pada kajian mendalam mengenai praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDIT Nurul Qur'an Karawang. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang lebih banyak menyoroti hubungan kepemimpinan dengan kinerja guru secara umum, penelitian ini menekankan pada bentuk nyata keteladanan, motivasi, komunikasi, dan pemberdayaan guru berdasarkan integrasi data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini tidak hanya menjelaskan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru,

tetapi juga memetakan strategi konkret yang dilakukan kepala sekolah melalui keteladanan, motivasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual.

Studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional baik untuk kinerja guru. Sebagai contoh, penelitian yang menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi dan kesetiaan guru di sekolah menengah (Sari, 2022). Begitu pula, penelitian yang menunjukkan bahwa aspek inspirasi dan perhatian individu dalam kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru (Bandu, n.d.). Namun, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menelaah hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja guru secara kuantitatif, sehingga belum banyak mengkaji secara mendalam praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam konteks sekolah Islam terpadu. Penelitian ini, sebaliknya, akan berkonsentrasi pada bagaimana gaya kepemimpinan transformasional diterapkan oleh kepala sekolah di lapangan. Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif untuk meneliti secara menyeluruh bagaimana proses, strategi, dan dinamika penerapan gaya kepemimpinan tersebut dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan sekolah.

Metode

Penelitian ini dilakukan di SDIT Nurul Qur'an, yang terletak di Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. SDIT Nurul Qur'an merupakan lembaga pendidikan Islam terpadu yang dibedakan oleh kepemimpinan sekolah berdasarkan nilai-nilai agama, disiplin, dan penguatan budaya organisasi sekolah yang adaptif untuk pengembangan pendidikan bersama. Faktor-faktor akademis dan kontekstual ini diperhitungkan dalam pemilihan lokasi penelitian. Sekolah ini dipilih karena memiliki fenomena kepemimpinan yang menonjol, yaitu kepala sekolah secara aktif membangun budaya kerja kolaboratif, mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, serta memberikan ruang pemberdayaan berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Selain itu, SDIT Nurul Qur'an Karawang menunjukkan budaya organisasi yang kuat melalui pembiasaan nilai-nilai religius, kerja sama antarguru, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Kondisi tersebut menjadikan sekolah ini relevan sebagai lokasi penelitian untuk mengkaji praktik kepemimpinan transformasional kepala sekolah secara lebih mendalam.

Menyelidiki secara menyeluruh penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan pendidikan dasar Islam, SDIT Nurul Qur'an dianggap cocok sebagai lokasi penelitian. Penelitian ini membutuhkan waktu sekitar satu bulan untuk diselesaikan, termasuk tahap perencanaan, pengumpulan data, analisis, dan pembuatan laporan. Untuk memahami kondisi sekolah secara keseluruhan, budaya organisasinya, dan interaksi kepala sekolah dengan guru, langkah pertama terdiri dari observasi pendahuluan. Berdasarkan hipotesis Bass dan Avolio, para peneliti kemudian membuat alat penelitian berupa pedoman observasi, pedoman wawancara semi-terstruktur, dan format dokumentasi khusus untuk indikator kepemimpinan transformasional. Melalui partisipasi langsung para peneliti dalam kegiatan sekolah, seperti pertemuan guru, kegiatan pembinaan, evaluasi kinerja, dan kegiatan pembelajaran sehari-hari, proses pengumpulan data lapangan dilakukan secara menyeluruh.

Tahap akhir penelitian difokuskan pada reduksi data, interpretasi temuan, serta penyusunan laporan ilmiah yang sistematis. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memahami secara mendalam fenomena sosial, perilaku kepemimpinan, serta dinamika hubungan interpersonal yang terjadi dalam konteks nyata di sekolah. Melalui pendekatan ini, implementasi

gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak hanya dianalisis sebagai konsep teoritis, tetapi juga dipahami melalui praktik langsung dalam kehidupan organisasi sekolah sehari-hari. Desain studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu unit sosial tertentu, yaitu SDIT Nurul Qur'an, sehingga memungkinkan eksplorasi komprehensif terhadap strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui pendekatan transformasional.

Peneliti berperan sebagai instrumen utama (*human instrument*) yang secara langsung melakukan proses pengumpulan, analisis, interpretasi, serta verifikasi data di lapangan. Kehadiran peneliti di lingkungan sekolah memungkinkan pengamatan mendalam terhadap perilaku kepala sekolah, pola komunikasi organisasi, motivasi guru, serta budaya kerja yang terbentuk. Untuk mendukung akurasi data, peneliti menggunakan instrumen tambahan berupa pedoman wawancara semi-terstruktur, lembar observasi implementasi kepemimpinan transformasional, catatan lapangan, serta dokumentasi resmi sekolah seperti program kerja, jadwal supervisi, notulen rapat, dan laporan evaluasi guru.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara partisipatif dengan mengamati langsung aktivitas kepala sekolah dalam memimpin rapat, memberikan motivasi, melakukan supervisi akademik, membangun komunikasi dengan guru, serta menciptakan budaya kerja sekolah. Wawancara mendalam dilakukan kepada kepala sekolah dan guru untuk menggali informasi terkait strategi kepemimpinan, bentuk motivasi, pemberdayaan guru, tantangan kepemimpinan, serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperkuat data melalui penelaahan dokumen sekolah seperti visi-misi, program pelatihan guru, evaluasi kerja, absensi, dan dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan penelitian.

Analisis data dilakukan secara interaktif menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi. Pada tahap kondensasi data, seluruh informasi hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi diseleksi, dikategorikan, serta difokuskan pada aspek implementasi gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja guru. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, matriks tematik, serta interpretasi pola hubungan antara strategi kepala sekolah dan perubahan kinerja guru. Tahap akhir dilakukan dengan penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola temuan yang konsisten, kemudian diverifikasi secara berulang melalui pengecekan silang antar sumber data.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi antara kepala sekolah, guru, dan dokumen sekolah. Triangulasi teknik dilakukan dengan mencocokkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Sementara triangulasi waktu dilakukan melalui pengamatan berulang pada situasi yang berbeda untuk memastikan konsistensi perilaku kepemimpinan kepala sekolah. Melalui penerapan triangulasi ini, penelitian diharapkan menghasilkan temuan yang valid, kredibel, dan memiliki kekuatan interpretatif tinggi terhadap implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDIT Nurul Qur'an.

Hasil

Hasil pengumpulan data di lapangan menunjukkan bahwa implementasi gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDIT Nurul Qur'an berlangsung secara sistematis melalui keteladanan, komunikasi terbuka, pemberdayaan guru, supervisi akademik, serta penguatan

budaya kerja kolaboratif. Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, temuan penelitian diklasifikasikan ke dalam beberapa fokus utama sebagai berikut:

Tabel 1. Data praktik kepemimpinan kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an

Indikator	Hasil Wawancara	Hasil Observasi/Dokumen
Keteladanan	Kepala sekolah menegaskan pentingnya disiplin, tanggung jawab, dan komitmen sebagai dasar kepemimpinan	Kepala sekolah hadir tepat waktu, aktif memimpin rapat, serta terlibat langsung dalam kegiatan akademik
Komunikasi Organisasi	Guru menyatakan kepala sekolah terbuka terhadap diskusi, masukan, dan evaluasi	Terdapat rapat rutin, forum evaluasi, dan komunikasi informal yang berjalan aktif
Pengarahan Profesional	Kepala sekolah secara rutin memberikan pembinaan terhadap guru	Dokumen supervisi, jadwal evaluasi, dan program pembinaan tersedia secara berkala

Berdasarkan tabel 1, kepala sekolah menunjukkan praktik kepemimpinan yang aktif melalui keteladanan personal, komunikasi terbuka, dan pembinaan profesional yang konsisten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan pengarahan profesional. Ketiga aspek tersebut ditemukan melalui pernyataan informan, hasil observasi kegiatan sekolah, serta dokumen pendukung yang tersedia.

Tabel 2. Data Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator	Hasil Wawancara	Hasil Observasi/Dokumen
Idealized Influence	Kepala sekolah menjadi teladan utama dalam disiplin dan etos kerja	Guru mengikuti budaya kerja kepala sekolah yang disiplin
Inspiration Motivation	Guru memperoleh motivasi rutin melalui arahan dan evaluasi	Rapat kerja, briefing, dan pengarahan berjalan komunikatif
Intellectual Stimulation	Guru diberikan kesempatan berinovasi dalam pembelajaran	Tersedia program pelatihan, workshop, dan pengembangan kompetensi
Individualized Consideration	Kepala sekolah memperhatikan kebutuhan individual guru	Pendampingan personal, evaluasi individu, dan pembinaan khusus

Berdasarkan tabel 2, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan kepemimpinan melalui keteladanan, pemberian motivasi, pemberian ruang inovasi, serta perhatian terhadap kebutuhan individual guru. Temuan tersebut diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, observasi kegiatan sekolah, dan dokumen pendukung yang berkaitan dengan pembinaan serta pengembangan guru.

Tabel 3. Data Peningkatan Kinerja Guru

Indikator	Hasil Wawancara	Hasil Observasi/Dokumen
Kedisiplinan	Guru merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas	Kehadiran dan ketepatan waktu meningkat
Kompetensi Profesional	Guru aktif mengikuti pelatihan dan pembinaan	Sertifikat pelatihan, workshop, dan supervisi akademik
Inovasi Pembelajaran	Guru lebih kreatif dalam metode mengajar	Modul ajar, media pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran berkembang
Kolaborasi Kerja	Guru lebih aktif bekerjasama dalam program sekolah	Notulen rapat dan program kerja kolaboratif

Berdasarkan tabel 3, penerapan gaya kepemimpinan transformasional berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja guru, baik dari aspek kedisiplinan, kompetensi, kreativitas, maupun kerjasama profesional. Peningkatan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi langsung terhadap efektivitas tenaga pendidik.

Tabel 4. Data Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sekolah

Indikator	Hasil Wawancara	Hasil Observasi/Dokumen
Pelibatan Guru	Guru dilibatkan dalam penyusunan program sekolah	Notulen rapat dan pembagian tugas

Indikator	Hasil Wawancara	Hasil Observasi/Dokumen
Supervisi Akademik	Kepala sekolah melakukan evaluasi berkelanjutan	Jadwal supervisi dan laporan evaluasi
Penghargaan Kinerja	Guru memperoleh apresiasi atas prestasi kerja	Dokumentasi reward dan penghargaan
Budaya Kinerja Positif	Sekolah mendorong lingkungan harmonis dan religius	Program spiritual, evaluasi budaya kerja

Berdasarkan Tabel 4, implementasi kepemimpinan transformasional kepala sekolah tampak dalam pelibatan guru, supervisi akademik, pemberian penghargaan, dan penguatan budaya kerja positif. Pelibatan guru dalam penyusunan program sekolah berdampak pada meningkatnya partisipasi, rasa tanggung jawab, dan keterlibatan guru dalam pelaksanaan program. Supervisi akademik yang dilakukan secara berkelanjutan membantu kepala sekolah memantau proses pembelajaran, mengidentifikasi kebutuhan pembinaan, serta memberikan umpan balik terhadap kinerja guru. Selain itu, pemberian penghargaan mendorong motivasi kerja guru, sedangkan penguatan budaya kerja positif menciptakan lingkungan sekolah yang lebih harmonis, religius, dan mendukung kerja sama antarwarga sekolah.

Tabel 5. Data Triangulasi Temuan Penelitian

Fokus penelitian	Hasil Wawancara	Hasil Observasi	Hasil Dokumentasi
Keteladanan Kepala Sekolah	Kepala sekolah menanamkan disiplin	Kehadiran dan perilaku konsisten	Jadwal kerja dan laporan kegiatan
Motivasi Guru	Guru merasa termotivasi	Rapat dan briefing aktif	Program pembinaan guru
Peningkatan Kinerja Guru	Guru mengalami peningkatan profesionalisme	Disiplin dan inovasi meningkat	Evaluasi kerja dan pelatihan
Budaya Organisasi	Guru merasa lingkungan kerja lebih positif	Kolaborasi meningkat	Program sekolah

Berdasarkan tabel 5, hasil triangulasi menunjukkan adanya kesesuaian antara data wawancara, observasi, dan dokumentasi. Temuan mengenai keteladanan kepala sekolah, motivasi guru, peningkatan kinerja, dan budaya organisasi didukung oleh pernyataan informan, perilaku yang tampak di lapangan, serta dokumen sekolah yang relevan. Kesesuaian antar sumber data tersebut memperkuat validitas temuan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah di SDIT Nurul Qur'an tercermin dalam kegiatan manajemen sekolah sehari-hari.

Pembahasan

Analisis Praktik Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta menggerakkan individu maupun kelompok agar bersedia menerima pengaruh tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepala sekolah yang efektif mampu menjalankan peran sebagai pemimpin, manajer, motivator, dan inovator dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah. Ketika konsep kepemimpinan dipahami secara sempit, maka ruang lingkup kekuasaan yang dimiliki seorang pemimpin tampak lebih terbatas dibandingkan dengan pemaknaan kepemimpinan dalam arti luas (Jamilah et al., 2023; Yakob et al., 2025). Dengan demikian, baik dalam konteks formal maupun informal, kadar kekuasaan seorang pemimpin sangat bergantung pada cara pandang dan pendekatan yang digunakan dalam memahami konsep kepemimpinan itu sendiri.

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an menunjukkan peran kepemimpinan secara aktif melalui koordinasi yang terstruktur, komunikasi terbuka, dan keterlibatan langsung dalam berbagai kegiatan akademik. Kepala sekolah tidak hanya memberikan arahan formal, tetapi juga hadir sebagai figur yang mudah diakses oleh guru untuk berdiskusi mengenai kendala pembelajaran

dan pengembangan profesional. Pola interaksi ini menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan memperkuat komitmen guru terhadap pelaksanaan tugasnya.

Keberadaan seorang pemimpin merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dari keberlangsungan kegiatan organisasi. Seorang pemimpin berperan penting dalam mengarahkan, mengoordinasikan, serta memastikan seluruh aktivitas berjalan efektif menuju tercapainya tujuan bersama. Kepemimpinan mencerminkan kecerdasan, keterampilan sosial, dan kemampuan seseorang dalam menciptakan kerjasama yang harmonis antar anggota organisasi, sehingga setiap kegiatan dapat berlangsung secara terarah dan efisien. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif ditandai oleh kemampuan membangun kolaborasi dengan seluruh stakeholder sekolah, termasuk komite sekolah dan tenaga pendidik (Fitriani & Hakim, 2021). Oleh sebab itu, konsep kepemimpinan dapat dilihat dari dua sudut pandang, yakni dalam arti luas dan sempit, tergantung pada konteks serta substansi yang digunakan dalam memaknainya.

Kepemimpinan yang ditunjukkan kepala sekolah juga tercermin dalam kemampuannya membangun kepercayaan dan budaya kerja yang positif. Guru merasa bahwa kepala sekolah mampu memberikan arahan yang jelas sekaligus mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala sekolah secara konsisten memantau pelaksanaan program sekolah, memimpin rapat rutin, dan memberikan umpan balik terhadap kinerja guru (Andarin et al., 2025; Sari, 2025; Silalahi et al., 2026). Praktik tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan di SDIT Nurul Qur'an berfungsi sebagai proses yang dinamis untuk mengarahkan seluruh warga sekolah menuju pencapaian tujuan pendidikan.

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an menunjukkan praktik kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada instruksi formal, tetapi juga pada pembinaan hubungan interpersonal yang kuat dengan guru dan tenaga kependidikan. Dalam aktivitas sehari-hari, kepala sekolah aktif melakukan koordinasi langsung, memberikan arahan dalam kegiatan akademik, serta membangun komunikasi yang terbuka dalam forum formal maupun informal. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan di sekolah berjalan secara aktif sebagai proses mempengaruhi dan membimbing seluruh komponen sekolah. Temuan ini memperkuat bahwa praktik kepemimpinan di SDIT Nurul Qur'an selaras dengan teori kepemimpinan modern yang menekankan hubungan dinamis antara pemimpin dan pengikut dalam mencapai tujuan organisasi Pendidikan.

Analisis Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan aspek mendasar yang wajib dimiliki oleh setiap pemimpin, karena melalui kemampuan memimpin seorang pemimpin dapat mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu guna meraih hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan mencerminkan bagaimana seorang pemimpin mengharmonisasikan sasaran kolektif dan kebutuhan pengikutnya dalam konteks organisasi (Saputri, 2025; Kamal et al., 2019; Andarin et al., 2025). Seiring perkembangan zaman dan kompleksitas organisasi modern yang semakin meningkat, kajian tentang kepemimpinan pun mengalami perubahan dan adaptasi terhadap dinamika sosial dan tantangan internal-eksternal. Salah satu wacana yang muncul adalah konsep kepemimpinan transformasional. Istilah ini berasal dari kata *leadership* (kepemimpinan) dan *transformational* (berhubungan dengan perubahan atau transformasi). Dalam pengertian umum, kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengarahkan, mengoordinasikan, dan mempengaruhi orang lain agar bekerjasama mencapai tujuan tertentu, sedangkan transformasional merujuk pada upaya mengubah sesuatu menjadi bentuk yang lebih baik atau lebih maju.

kemampuan kepala sekolah membangun pengaruh positif melalui keteladanan, motivasi, komunikasi, dan perhatian terhadap kebutuhan warga sekolah. Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai penggerak perubahan melalui pemberian arahan, pelibatan guru dalam kegiatan sekolah, serta penciptaan iklim kerja yang lebih terbuka dan kolaboratif. Pola tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah mampu mendorong motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan profesionalisme guru (Andarin et al., 2025). Selain itu, keterlibatan kepala sekolah dalam membangun budaya kerja yang positif juga berperan dalam meningkatkan kinerja guru dan efektivitas pelaksanaan program sekolah (Bektiarso, 2024). Dengan demikian, data lapangan menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah telah mengarah pada pola transformasional karena mampu mendorong kedisiplinan, partisipasi, kerja sama, dan semangat warga sekolah dalam mendukung pelaksanaan program pendidikan. Kepala sekolah dituntut untuk mampu mengintegrasikan kepemimpinan dengan kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan pembelajaran modern (Fr et al., 2021).

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an menunjukkan bahwa kepala sekolah secara sadar menerapkan pendekatan transformasional dalam memimpin sekolah. Kepala sekolah menegaskan bahwa perubahan budaya kerja guru harus dimulai dari pemimpin yang mampu memberi contoh nyata. Dari hasil observasi, kepala sekolah secara konsisten hadir tepat waktu, memimpin rapat evaluasi secara komunikatif, memberikan motivasi kepada guru, serta mendorong keterlibatan guru dalam pelatihan dan pengembangan kompetensi. Guru juga diberikan ruang untuk menyampaikan ide, inovasi pembelajaran, serta berpartisipasi dalam pengambilan keputusan sekolah. Dokumentasi program sekolah menunjukkan adanya pelatihan rutin, supervisi akademik berkala, evaluasi kinerja, dan agenda peningkatan profesionalitas guru yang diinisiasi langsung oleh kepala sekolah. Hal ini membuktikan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional tidak hanya bersifat konseptual, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam manajemen sekolah. Dengan demikian, hasil lapangan memperlihatkan bahwa kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an secara nyata menerapkan gaya kepemimpinan transformasional melalui pemberdayaan, inspirasi, inovasi, dan perhatian personal terhadap guru.

Analisis Peningkatan Kinerja Guru Melalui Kepemimpinan Transformasional

Kinerja guru merupakan indikator penting yang mencerminkan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran. Kinerja guru merupakan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, serta ditunjukkan melalui tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap peningkatan mutu pendidikan (Darmansah et al., 2024; Susanti et al., 2025). Sejalan dengan itu, kinerja guru juga dipahami sebagai proses pengelolaan yang sistematis untuk memastikan guru mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran melalui pengembangan kompetensi, supervisi, dan evaluasi berkelanjutan (Nurjannah et al., 2021). Kinerja guru dapat dipahami sebagai kualitas pelaksanaan tugas profesional yang didukung oleh kemampuan individu dan pembinaan yang terstruktur guna mencapai pembelajaran yang efektif. Kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas pelaksanaan tugas, kedisiplinan, tanggung jawab, inisiatif, dan kemampuan bekerjasama dalam mencapai tujuan sekolah. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru menjadi tolok ukur utama dalam menentukan efektivitas proses pembelajaran dan mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Kinerja Menurut Mathis dan Jackson faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain (Rangkuti, 2017): (1) Faktor Kemampuan: Kemampuan psikologi pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realitas (pengetahuan dan keterampilan) berarti bahwa pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (110–120), pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan terampil dalam mengerjakan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (2) Faktor Motivasi: Sikap seorang pegawai terhadap lingkungan kerja mereka dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah faktor yang mendorong seorang pegawai untuk mencapai tujuan mereka di tempat kerja. Kinerja guru di SDIT Nurul Qur'an tidak terjadi secara spontan, tetapi berkembang melalui penerapan kepemimpinan transformasional kepala sekolah yang dilakukan secara konsisten.

Temuan lapangan menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan dalam membangun lingkungan kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Hal ini tampak dari meningkatnya kesiapan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, keikutsertaan dalam pelatihan, serta munculnya inovasi yang lebih beragam dalam proses belajar mengajar. Peran kepala sekolah tersebut sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan transformasional mampu mendorong motivasi, komitmen, dan peningkatan kinerja guru melalui keteladanan, arahan, dan dukungan yang berkelanjutan (Asyari, 2020; Al-Kiyumi & Hammad, 2020). Selain itu, supervisi akademik yang dilakukan secara terarah juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui pembinaan, evaluasi, dan pendampingan yang sistematis. Dengan demikian, kinerja guru di sekolah ini berkembang sebagai hasil dari budaya kerja yang dibangun melalui kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif, suportif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran.

Peningkatan kinerja guru juga menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi saling berkaitan dalam membentuk perilaku kerja guru. Guru yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan, supervisi, dan pendampingan profesional memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Pada saat yang sama, motivasi guru meningkat karena kepala sekolah secara aktif memberikan arahan, penghargaan, dan dukungan terhadap setiap upaya yang dilakukan guru. Kondisi ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan yang mampu membangun semangat dan komitmen kerja.

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an berhasil mendorong guru untuk lebih kreatif dan inovatif dalam merancang pembelajaran. Guru tidak lagi sekedar memenuhi tuntutan administratif, tetapi menunjukkan kesadaran untuk meningkatkan kualitas proses belajar yang lebih menarik dan sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Dalam aspek sosial, meningkatnya kerjasama antar guru menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah menciptakan iklim organisasi yang kolaboratif. Budaya saling mendukung dan berbagi pengalaman menjadi salah satu faktor yang memperkuat kinerja guru secara menyeluruh. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja adalah ukuran bagaimana seseorang menunjukkan perilaku dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Tidak hanya hasil yang menentukan kinerja, tetapi juga cara seseorang bekerja, sikapnya, inisiatifnya, dan kemampuan untuk bekerjasama. Kinerja juga dipengaruhi oleh dua faktor utama: kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup potensi intelektual, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki pegawai, Guru profesional dituntut memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang saling terintegrasi dalam pelaksanaan tugas pendidikan (Darmadi, 2016). Sedangkan motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi semangat

dan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran dan berinovasi dalam proses belajar mengajar (Suprihatin, 2015). Akibatnya, pegawai akan melakukan kinerja terbaik jika mereka memiliki kemampuan yang memadai dan juga sangat termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka.

Analisis Implementasi Kepemimpinan Transformasional Dalam Manajemen Sekolah

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam berbagai aspek manajemen pendidikan. Berdasarkan hasil observasi lapangan, kepala sekolah menjalankan peran sebagai teladan, motivator, inovator, supervisor dan pembina profesional. Dalam kesehariannya, kepala sekolah menunjukkan kedisiplinan tinggi, keterbukaan terhadap masukan, serta komitmen kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, kepala sekolah secara aktif membangun budaya kerja kolaboratif melalui rapat rutin, evaluasi berkala, dan komunikasi interpersonal yang hangat. Dalam kegiatan sekolah, guru dilibatkan dalam penyusunan program kerja, pengembangan kurikulum, serta evaluasi kegiatan pembelajaran. Dokumentasi sekolah juga menunjukkan adanya penghargaan terhadap guru berprestasi, program peningkatan kompetensi, dan pembinaan spiritual yang konsisten. Peran kepala sekolah sebagai supervisor memiliki kontribusi besar dalam membantu guru meningkatkan kualitas pembelajaran melalui pembinaan yang terencana dan berkesinambungan (Nilda et al., 2020).

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an menerapkan pendekatan dialogis dan terbuka. Ia tidak hanya mengandalkan forum formal seperti rapat kerja, tetapi juga membangun komunikasi informal yang hangat dengan guru dan staf di luar forum resmi. Melalui cara ini, setiap individu merasa dihargai, didengar, dan memiliki ruang untuk mengemukakan pendapat. Kepala sekolah juga memberikan dorongan kepada para guru untuk berinovasi dalam pembelajaran dan manajemen kelas. Guru diberi kepercayaan untuk mencoba pendekatan baru tanpa takut melakukan kesalahan, karena menurut kepala sekolah, inovasi tidak akan muncul tanpa keberanian untuk bereksperimen dan belajar dari proses.

Kepala sekolah SDIT Nurul Qur'an menunjukkan kepedulian terhadap penguatan motivasi dan penghargaan terhadap kinerja. Beliau berusaha memberikan apresiasi atas setiap bentuk prestasi, sekecil apa pun, baik dari guru, tenaga kependidikan, maupun siswa. Pengakuan terhadap usaha dan keberhasilan tersebut dianggap sebagai bentuk penghargaan yang dapat menumbuhkan motivasi intrinsik. Kepala sekolah percaya bahwa ketika seseorang merasa dihargai dan dipercaya, maka semangat kerjanya akan meningkat secara alami tanpa perlu paksaan. Kepemimpinan kepala sekolah ini menggambarkan penerapan prinsip-prinsip utama kepemimpinan transformasional, yaitu keteladanan, pemberdayaan, komunikasi yang terbuka, apresiasi terhadap kinerja, serta pembangunan semangat kolektif. Melalui pendekatan tersebut, tercipta lingkungan sekolah yang harmonis, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian target administratif, tetapi juga pada pembentukan karakter, budaya kerja positif, dan semangat bersama untuk mewujudkan perubahan yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah di SDIT Nurul Qur'an berperan dalam mendorong peningkatan kinerja guru melalui keteladanan, motivasi, komunikasi terbuka, supervisi akademik, dan pemberdayaan guru. Temuan utama menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan tersebut membentuk budaya

kerja yang lebih disiplin, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan mutu pembelajaran. Dengan demikian, kepala sekolah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai penggerak perubahan yang mampu memperkuat profesionalitas dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas pendidikan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu lembaga pendidikan, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi pada konteks sekolah lain dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk membandingkan penerapan kepemimpinan transformasional pada beberapa jenjang pendidikan, seperti SD, SMP, dan SMA, agar diperoleh gambaran yang lebih luas. Selain itu, penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur tingkat efektivitas kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru secara lebih objektif. Kajian lanjutan juga dapat diarahkan pada hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, dan hasil belajar siswa, sehingga kontribusi kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan dapat dianalisis secara lebih komprehensif.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2019). School culture to serve performance of madrasah in Indonesia. *QI/IS (Qudus International Journal of Islamic Studies)*, 7(1), 71–100. <https://doi.org/10.21043/qijis.v7i1.4809>
- Andarin, M., Hariri, H., Sari, S. R., & Handoko, H. (2025). Principal transformational leadership style on teacher performance. *JP (Jurnal Pendidikan): Teori dan Praktik*, 10(2), 219–231. <https://doi.org/10.26740/jp.v10n2.p219-231>
- Alwi, M., Alimuddin, M. A., Juhardi, J., Tahir, A., Risnashari, R., Masnani, S. W., & Agussalim, A. (2024). Pendampingan pemanfaatan teknologi informasi dalam pembuatan modul ajar elektronik di SMAN 17 Lamuru Kabupaten Bone. *Jurnal IPMAS*, 4(3), 193–206. <https://doi.org/10.54065/ipmas.4.3.2024.494>
- Al-Kiyumi, A., & Hammad, W. (2020). Preparing instructional supervisors for educational change: Empirical evidence from the Sultanate of Oman. *SAGE Open*, 10(2), 1–13. <https://doi.org/10.1177/2158244020935905>
- Asyari, S. (2020). Supervisi kepala madrasah berbasis penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan profesionalitas guru. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.14>
- Bakker, A. B., Hetland, J., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2023). Daily transformational leadership: A source of inspiration for follower performance? *European Management Journal*, 41(5), 700–708. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2022.04.004>
- Bektiarso, S. (2024). The effect of the principal's transformational leadership and school organisational culture on the performance of junior high school teachers with work ethic as a moderating variable. *International Journal of Management in Education*, 18(6), 595–614. <https://doi.org/10.1504/IJMIE.2024.141768>
- Fr, A. F., Roesminingsih, E., & Sumbawati, M. S. (2021). The leadership of school principal in the education era 4.0. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 244–250. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1413>

- Gamaliel, F. X. (2024). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan mutu profesional guru. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 8(2), 100–110. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v8n2.p100-110>
- Hadi, H., Muhammad, M., & Al Idrus, A. J. (2025). Inovasi kurikulum PAI: Harapan dan realita di era digital pada sekolah menengah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti*, 12(1), 217–229. <https://doi.org/10.38048/jipcb.v12i1.4933>
- Hoeruman, M. R., Mudore, S. B., & Sari, A. N. (2024). Pendidikan Agama Islam di era pembelajaran abad 21. *DIALEKTIKA: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(2), 35–46. <https://doi.org/10.35905/dialektika.v3i2.12707>
- Jamilah, J., Warman, W., & Azainil, A. (2023). Peran kepala sekolah sebagai inovator dan motivator dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 3(SE), 55–60. <https://doi.org/10.30872/jimpian.v3iSE.2920>
- Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences*, 13(4), 320. <https://doi.org/10.3390/bs13040320>
- Jusniani, N., Nopianti, H., Arreski, D. F., & Kewajiban, T. H. (2025). Peningkatan kompetensi guru Sekolah Dasar Islam Kreatif Kabupaten Cianjur melalui pelatihan numerasi berbasis kearifan lokal Cianjur dalam mendukung Kurikulum Merdeka. *Jurnal IPMAS*, 5(2), 77–86. <https://doi.org/10.54065/ipmas.5.2.2025.615>
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Studi kasus PT Agung Citra Transformasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen*, 15(2), 38–49. <https://repository.ubharajaya.ac.id/3235/1/Paper%20JIAM%20Pengaruh%20Gaya.pdf>
- Kartiko, A., & Azzukhrufi, J. R. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 207–226. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i2.351>
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Nguyen, N. H., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>
- Nurjannah, E., Kuswarno, E., Mudrikah, A., & Kosasih, U. (2021). Teacher performance management in improving Islamic Religious Education (IRE) lesson learning. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 400–412. <https://doi.org/10.31538/ndh.v6i2.1312>
- Notarnicola, I., Duka, B., Lommi, M., Grosha, E., De Maria, M., Iacorossi, L., Mastroianni, C., Ivziku, D., Rocco, G., & Stievano, A. (2024). Transformational leadership and its impact on job satisfaction and personal mastery for nursing leaders in healthcare organizations. *Nursing Reports*, 14(4), 3561–3574. <https://doi.org/10.3390/nursrep14040260>
- Palennari, M., Rachmawaty, R., Saparuddin, S., Saleh, A. R., & Jamaluddin, A. B. (2023). Pelatihan pembelajaran inovatif abad 21 bagi guru SMP Negeri 2 Galesong Utara. *Jurnal IPMAS*, 3(2), 66–74. <https://doi.org/10.54065/ipmas.3.2.2023.272>

- Rangkuti, S. (2017). Hubungan kemampuan individual, tingkat usaha dan dukungan organisasi dengan kinerja karyawan. *Jurnal Warta*, 51.
<https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/236/231>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Saputri, M. (2025). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri 10 Bandar Baru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3). <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/jmp/article/download/700/471>
- Sari, R. N. (2025). The principal's academic supervision on improving teachers' performance and students' learning achievement. *PPSDP International Journal of Education*, 4(2), 559–567. <https://doi.org/10.59175/pijed.v4i2.537>
- Silalahi, T. Y., Pambayun, N. A. Y., & Safitri, R. (2026). The role of the principal in improving teacher performance through academic supervision. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 13(1).
<https://doi.org/10.21831/jppfa.v13i1.95985>
- Sitorus, M. B. H., Surbakti, R., Hikmah, S., Saragi, J. F. H. T., Boangmanalu, E. P. D., Vadivelu, T. C., & Yusoff, S. Z. B. (2026). Implementasi Independent Thematic Community Service Collaboration untuk penguatan keterampilan dasar otomotif siswa Madrasah Aliyah Taman Pendidikan Islam Medan. *Jurnal IPMAS*, 6(1), 102–116.
<https://doi.org/10.54065/ipmas.6.1.2026.1164>
- Wardhani, S. P., Bedi, F., & Fitri, T. A. (2024). Manajemen pendidikan Islam dalam era digital: Strategi kurikulum berbasis nilai Islam untuk menghadapi tantangan globalisasi. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 14(2), 164–175.
<https://doi.org/10.24042/alidarah.v14i2.24561>
- Yakob, M., Sahudra, T. M., & Sukirno, S. (2025). Transformational leadership of principals: Driving excellence in education quality. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 17(1), 1658–1667.
<https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i1.6887>