



PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

Khaerul Ikhwan¹, Mita Rianti¹, Enah Nawiyah¹, Samsul Bahri¹, M. Syadeli Hanafi¹

¹ Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Corresponding Author: Khaerul Ikhwan,

E-mail : ikhwankhaerul26@gmail.com

Received: Feb 9, 2026	Revised: Feb14, 2026	Accepted: Feb 17, 2026	Online: March 8, 2026
-----------------------	----------------------	------------------------	-----------------------

ABSTRAK

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor fundamental dalam meningkatkan mutu pendidikan, khususnya dalam mendorong peningkatan kinerja guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala sekolah yang mencakup kemampuan memotivasi, membangun budaya sekolah, melaksanakan supervisi akademik, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Guru yang memiliki kinerja optimal akan mampu melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, hingga evaluasi hasil belajar siswa, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar peserta didik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru beserta faktor-faktor yang memengaruhi dan akibat yang ditimbulkannya berdasarkan kajian literatur ilmiah terkini. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan desain studi literatur (*literature review*) terhadap artikel jurnal nasional dan internasional terbitan tahun 2020 hingga 2024. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui faktor motivasi kerja, budaya sekolah, supervisi akademik, dan iklim kerja, yang masing-masing berdampak langsung pada peningkatan profesionalisme, komitmen, dan produktivitas guru. Kepemimpinan yang bersifat visioner, transformasional, dan partisipatif terbukti mampu menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, motivasi kerja, budaya sekolah*

Journal Homepage : <https://ejournal.unisbajambi.ac.id/index.php/attasyrih/index>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

How to cite: : Ikhwan, K., Rianti, M., Nawiyah, E., Bahri, S., & Hanafi, M. S. (2026). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. *At-Tasyrih: Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam*, 12(1), 36–41. <https://doi.org/10.55849/attasyrih.v12i1.478>

Published by: Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat, Universitas Islam Batang Hari

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan nasional karena berperan langsung dalam membentuk sumber daya manusia yang berkualitas, berakarakter, dan mampu bersaing di era global. Keberhasilan sistem pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan ketersediaan sarana prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas

kepemimpinan di satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin formal memiliki tanggung jawab strategis dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, agar proses pendidikan berjalan secara efektif dan efisien. Bush dan Glover (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan sekolah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan konsep sentral dalam manajemen pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan kepala sekolah dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Northouse (2021) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana seorang individu memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup peran strategis dalam pengembangan mutu pembelajaran dan profesionalisme guru.

Bush dan Glover (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan pemimpin sekolah dalam menciptakan arah, membangun visi, serta memastikan proses pembelajaran berlangsung secara efektif. Kepala sekolah berperan sebagai instructional leader yang bertanggung jawab terhadap peningkatan kualitas pembelajaran melalui pembinaan guru, pengembangan kurikulum, dan penciptaan iklim sekolah yang kondusif. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah dapat dipahami sebagai kemampuan holistik yang mencakup aspek manajerial, pedagogis, dan sosial.

Lebih lanjut, Leithwood, Harris, dan Hopkins (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memengaruhi motivasi, komitmen, dan kapasitas guru melalui pendekatan transformasional. Kepemimpinan transformasional menekankan pada pemberdayaan guru, penguatan visi bersama, serta dukungan terhadap pengembangan profesional berkelanjutan. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah bukan sekadar jabatan struktural, melainkan fungsi strategis yang berdampak langsung pada kinerja guru dan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab profesionalnya sebagai pendidik. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran.

Mulyasa (2021) menjelaskan bahwa kinerja guru mencakup kemampuan pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang terintegrasi dalam praktik pembelajaran. Guru yang memiliki kinerja tinggi mampu menyusun perangkat pembelajaran secara sistematis, menggunakan metode yang variatif, memanfaatkan media pembelajaran secara efektif, serta melakukan penilaian yang objektif dan berkelanjutan. Kinerja guru juga tercermin dari komitmen dalam mengembangkan diri melalui kegiatan pengembangan profesional.

Selain itu, menurut Supardi (2020), kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh faktor lingkungan kerja, kepemimpinan kepala

sekolah, dan budaya organisasi sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Motivasi kerja guru adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, komitmen, dan kesungguhan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja guru berperan penting dalam menentukan kualitas kinerja dan dedikasi guru terhadap tugas pembelajaran.

Uno (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja guru berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan psikologis, seperti penghargaan, pengakuan, dan rasa memiliki. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kepala sekolah cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi ini akan tercermin dalam kesiapan guru mengajar, kreativitas dalam pembelajaran, serta kesediaan untuk mengembangkan kompetensi profesional.

Lebih lanjut, penelitian Asterina dan Sukoco (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan, umpan balik konstruktif, dan penghargaan atas kinerja guru akan meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja guru secara keseluruhan.

Kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya dipahami sebagai kemampuan administratif, tetapi sebagai kemampuan memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh warga sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Northouse (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks sekolah, kepemimpinan kepala sekolah tercermin dalam kemampuannya membangun visi sekolah, menciptakan iklim kerja yang kondusif, serta memberikan dukungan profesional kepada guru. Ketika kepemimpinan kepala sekolah berjalan efektif, guru akan merasa dihargai dan didukung, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas kerja.

Guru merupakan aktor utama dalam proses pembelajaran yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru menjadi indikator penting dalam menentukan mutu pendidikan. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru mencakup kemampuan merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran secara efektif, melakukan evaluasi hasil belajar, serta mengembangkan kompetensi profesional secara berkelanjutan. Kinerja guru yang rendah akan berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi kerja, komitmen profesional, dan kompetensi pedagogik, sedangkan faktor eksternal mencakup

kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, supervisi akademik, dan iklim kerja. Robbins dan Judge (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan yang lemah dapat menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja individu. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan kausal dengan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*literature review*). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami, menganalisis, dan menginterpretasikan berbagai konsep, teori, serta temuan penelitian sebelumnya secara mendalam dan sistematis sesuai dengan fokus penelitian. Metode *literature review* digunakan untuk mengkaji secara komprehensif berbagai sumber ilmiah yang relevan, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai permasalahan yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti jurnal nasional dan internasional, buku referensi, prosiding seminar, laporan penelitian, serta publikasi ilmiah lainnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif berupa konsep, teori, hasil penelitian, serta pandangan para ahli yang relevan dengan fokus kajian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur (*literature searching*) secara sistematis pada berbagai basis data ilmiah, seperti *Google Scholar*, portal jurnal nasional, dan repositori institusi. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara mengidentifikasi, menyeleksi, dan mengklasifikasikan sumber-sumber yang relevan berdasarkan kata kunci yang sesuai dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan konsep fundamental dalam manajemen pendidikan. Northouse (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses memengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah berfungsi mengarahkan, membina, dan memotivasi guru agar tujuan pembelajaran tercapai secara efektif. Bush dan Glover (2020) menekankan bahwa kepemimpinan pendidikan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan pengembangan profesional guru sebagai tujuan utama.

Salah satu faktor utama yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah adalah motivasi kerja guru. Robbins dan Judge (2020) menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja. Kepemimpinan kepala sekolah yang memberikan penghargaan, pengakuan, dan dukungan emosional akan meningkatkan motivasi kerja guru. Akibatnya, guru akan menunjukkan semangat kerja yang lebih tinggi, kreativitas dalam pembelajaran, serta komitmen yang kuat terhadap tugas profesionalnya. Penelitian Asterina dan Sukoco (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Faktor berikutnya adalah budaya sekolah. Deal dan Peterson (2020) mendefinisikan budaya sekolah sebagai sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan sekolah dan memengaruhi perilaku seluruh warga sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam membentuk budaya sekolah yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu. Budaya sekolah yang kondusif akan mendorong guru untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan profesional. Sebaliknya, budaya sekolah yang negatif akan berdampak pada menurunnya kinerja guru dan kualitas pembelajaran.

Supervisi akademik juga merupakan faktor penting yang dipengaruhi langsung oleh kepemimpinan kepala sekolah. Glickman et al. (2021) menyatakan bahwa supervisi akademik bertujuan membantu guru meningkatkan kompetensi profesional melalui pembinaan yang berkelanjutan. Kepala sekolah yang melaksanakan supervisi secara humanis dan kolaboratif akan membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan mengembangkan potensi dirinya. Akibat dari supervisi yang efektif adalah meningkatnya kualitas pembelajaran, profesionalisme guru, serta hasil belajar siswa. Sergiovanni (2020) menegaskan bahwa supervisi yang berorientasi pada pengembangan lebih efektif dibandingkan supervisi yang bersifat kontrol semata.

Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga memengaruhi iklim kerja sekolah. Leithwood et al. (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menciptakan iklim kerja yang aman, nyaman, dan mendukung pengembangan profesional guru. Iklim kerja yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja guru, mengurangi stres kerja, dan berdampak pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan guru untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif mampu meningkatkan motivasi kerja guru melalui pemberian dukungan, penghargaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang tinggi mendorong guru untuk melaksanakan tugas profesionalnya secara optimal, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, hingga evaluasi hasil belajar. Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah juga berperan dalam membentuk budaya sekolah yang positif, melaksanakan supervisi akademik secara konstruktif, serta menciptakan iklim kerja yang kolaboratif dan mendukung pengembangan profesional guru.

Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor kunci yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan yang visioner, transformasional, dan berorientasi pada pengembangan profesional akan mampu meningkatkan motivasi, komitmen, serta kualitas kinerja guru. Pada akhirnya, peningkatan

kinerja guru akan berdampak positif terhadap mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asterina, R., & Sukoco, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 12(2), 145–156.
- Bush, T., & Glover, D. (2020). School leadership and management: Theory, policy, and practice. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(5), 883–899. <https://doi.org/10.1177/1741143220915452>
- Deal, T. E., & Peterson, K. D. (2020). *Shaping school culture: The heart of leadership* (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2021). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (10th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2020). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (2020). *Moral leadership: Getting to the heart of school improvement*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Supardi. (2020). *Kinerja guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Uno, H. B. (2021). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Copyright Holder :

© Khaerul Ikhwan. et. al (2026).

First Publication Right :

© At-Tasyrih Jurnal Pendidikan dan Hukum Islam

This article is under:

