

## PENGARUH KEPEMIMPINAN SUPORTIF KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI SMP KABUPATEN LIMAPULUH KOTA

Evita Maila Sari<sup>1</sup>, Tesi Eka Putri<sup>2</sup>, Nurhizrah Gistituati<sup>3</sup>, Rusdinal<sup>4</sup>, Nellitawati<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Universitas Negeri Padang, Indonesia

Email: [mailasariEvita8@gmail.com](mailto:mailasariEvita8@gmail.com)



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1088>

### Sections Info

#### Article history:

#### Article history:

Submitted: 23 October 2025

Final Revised: 25 November 2025

Accepted: 28 November 2025

Published: 20 December 2025

#### Keywords:

Supportive Leadership

School Culture

Teacher Performance



### ABSTRAK

*This study aims to analyze the influence of supportive leadership by school principals and school culture on teachers' performance in junior high schools in Limapuluh Kota Regency. The main issue addressed in this research is the variation in teachers' performance, which is presumed to be influenced by differences in principals' leadership styles and the strength of school culture in each educational institution. The study employs a qualitative approach using in-depth interviews with principals, teachers, and educational staff selected purposively. Data were analyzed through processes of reduction, presentation, and conclusion drawing using thematic analysis techniques. The findings reveal that supportive leadership by principals has a strong impact on improving teachers' performance. Principals who demonstrate empathy, provide moral and professional support, and foster open communication are proven to enhance teachers' motivation, self-confidence, and loyalty to their duties. Moreover, a positive school culture, characterized by values of cooperation, discipline, responsibility, openness, and appreciation for achievement, also contributes significantly to shaping professional and quality-oriented teacher performance. Both variables show a complementary and reinforcing relationship. Supportive leadership serves as a driving force for establishing a healthy school culture, while a strong school culture enhances the effectiveness of supportive leadership.*

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan suportif kepala sekolah dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Limapuluh Kota. Permasalahan utama yang diangkat adalah masih bervariasinya kinerja guru, yang diduga dipengaruhi oleh perbedaan gaya kepemimpinan kepala sekolah serta kekuatan budaya sekolah di masing-masing satuan pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam (in-depth interview) terhadap kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposif. Data dianalisis melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dengan teknik analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah berpengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang menunjukkan empati, memberikan dukungan moral dan profesional, serta menciptakan komunikasi terbuka terbukti mampu menumbuhkan motivasi, rasa percaya diri, dan loyalitas guru terhadap tugasnya. Selain itu, budaya sekolah yang positif, yang ditandai dengan nilai-nilai kerja sama, disiplin, tanggung jawab, keterbukaan, dan penghargaan terhadap prestasi, juga berkontribusi signifikan dalam membentuk kinerja guru yang profesional dan berorientasi pada mutu. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang saling melengkapi dan memperkuat. Kepemimpinan suportif menjadi pendorong terbentuknya budaya sekolah yang sehat, sedangkan budaya sekolah yang kuat memperkuat efektivitas kepemimpinan suportif.*

**Kata kunci:** Kepemimpinan suportif, budaya sekolah, kinerja guru

## PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam pembangunan bangsa yang berfungsi mencetak sumber daya manusia yang cerdas, berkarakter, dan memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan zaman. Dalam konteks pembangunan nasional, sektor pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai proses pembentukan kepribadian, moralitas, dan nilai-nilai sosial yang menjadi dasar kemajuan masyarakat. Keberhasilan suatu sistem pendidikan sangat bergantung pada mutu penyelenggaraannya di tingkat satuan pendidikan, di mana sekolah berperan sebagai wadah utama pelaksanaan proses pembelajaran. Sekolah sebagai lembaga sosial dan organisasi pembelajaran harus mampu beradaptasi dengan tuntutan perubahan global serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi seluruh warga sekolah, khususnya guru sebagai pelaksana utama kegiatan pendidikan.

(Azizah D. N., 2025) menyatakan bahwa mutu pendidikan memiliki hubungan yang searah dengan mutu guru, sebab guru merupakan ujung tombak dalam sistem pendidikan yang berperan langsung dalam proses interaksi dan pembelajaran bersama peserta didik. Dengan demikian, guru dapat dikatakan sebagai faktor utama yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar sekaligus peningkatan kualitas pendidikan. Sejalan dengan hal tersebut, (Illahi, 2020) menegaskan bahwa dalam melaksanakan perannya, guru dituntut untuk menunjukkan kinerja yang optimal agar mampu mewujudkan harapan berbagai pihak, khususnya masyarakat, dalam membimbing dan membentuk peserta didik sebagai generasi penerus bangsa.

Guru memiliki posisi strategis dalam menentukan keberhasilan proses pendidikan karena guru merupakan ujung tombak dalam mentransformasikan visi dan misi pendidikan ke dalam kegiatan pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya mencerminkan profesionalitas individu, tetapi juga menjadi indikator mutu sekolah secara keseluruhan (Saifullah, 2024). Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru merupakan salah satu faktor kunci yang harus mendapatkan perhatian serius dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

(Ritonga, 2021) mengemukakan bahwa kinerja guru merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada tingkat kemampuan, pengalaman, integritas, serta ketepatan waktu dalam bekerja. (Anwar, 2020) kinerja guru dapat tercermin melalui sikap dan perilakunya dalam menjalankan profesi, seperti memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap tugas mengajar, mampu menguasai serta mengembangkan materi pembelajaran sesuai dengan kondisi sekolah, menunjukkan kedisiplinan dalam mengajar maupun melaksanakan tugas lain, bersikap kreatif dalam proses pembelajaran, mampu berkomunikasi serta bekerja sama dengan seluruh warga sekolah, menjadi teladan bagi peserta didik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, berkepribadian baik, dan membimbing siswa dengan kejujuran serta objektivitas.

Sementara itu, (Munawir, 2022) menambahkan bahwa kinerja pendidik atau guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri guru (*internal*) maupun dari luar diri guru (*eksternal*). Faktor internal meliputi komitmen dan kepuasan kerja guru, sedangkan faktor eksternal mencakup pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan sekolah, suasana kerja, serta budaya sekolah yang berkembang. Kinerja guru mencakup berbagai aspek seperti kemampuan merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran, mengelola kelas, serta membimbing peserta didik untuk mencapai perkembangan optimal. Kinerja yang baik akan tercermin

dari kemampuan guru melaksanakan tugas sesuai standar kompetensi profesional, pedagogik, sosial, dan kepribadian yang ditetapkan oleh pemerintah.

Namun demikian, kinerja guru tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang paling menentukan adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah. (Selvia G. &., 2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan dalam lembaga pendidikan berperan sebagai kekuatan penggerak yang mendorong terjadinya perubahan dalam organisasi maupun sistem manajemennya. Dengan demikian, keberadaan seorang pemimpin tidak hanya bersifat simbolis, melainkan memiliki makna strategis karena mampu memberikan pengaruh positif terhadap seluruh unsur pendidikan. Pemimpin yang efektif dapat menggerakkan setiap komponen dalam lembaga pendidikan untuk bekerja secara bersama, efisien, dan terarah, sehingga tujuan pendidikan dapat diwujudkan dengan optimal.

Kepala sekolah tidak hanya bertugas sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin pembelajaran (instructional leader) yang berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan mendukung guru agar mampu bekerja secara efektif (Yenni, 2020). Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah akan menentukan iklim kerja di lingkungan sekolah, memengaruhi tingkat motivasi, kepuasan, serta komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks pendidikan modern yang menuntut kolaborasi dan adaptabilitas tinggi, kepemimpinan yang bersifat suportif menjadi semakin relevan untuk diterapkan.

Kepemimpinan suportif (supportive leadership) merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan perhatian, empati, serta dukungan emosional dan profesional terhadap bawahan (Rahmawati, 2023). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan suportif tidak hanya fokus pada pencapaian target administratif, tetapi juga berupaya memahami kebutuhan, perasaan, dan kesulitan yang dihadapi guru. Pemimpin suportif memberikan bimbingan, dorongan, serta penguatan positif agar guru mampu mengembangkan potensi diri dan merasa dihargai dalam menjalankan tugasnya. Menurut (Silalahi, 2025) dalam teori *Path-Goal*, kepemimpinan suportif berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan mengurangi hambatan psikologis yang dapat menurunkan produktivitas kerja. Dalam konteks sekolah, kepala sekolah yang suportif akan menjadi teladan sekaligus fasilitator bagi guru dalam mengatasi permasalahan pembelajaran, meningkatkan motivasi, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi sekolah. (Haq, 2025) melalui penelitiannya yang berjudul *Perbandingan Gaya Kepemimpinan Suportif dan Transaksional Menurut Genre dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dalam Industri Perhotelan di Kota Malang* menemukan bahwa gaya kepemimpinan suportif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif mampu menumbuhkan rasa hormat, penghargaan, dan kekaguman karyawan terhadap pemimpinnya, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas serta motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional tidak memberikan pengaruh berarti terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suportif mencerminkan kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong dan meningkatkan kinerja bawahan melalui dukungan, perhatian, dan hubungan interpersonal yang positif.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang dan menjadi pedoman

bagi seluruh warga sekolah dalam bertindak serta berinteraksi. Budaya sekolah yang kuat dan positif akan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi tumbuhnya kerja sama, disiplin, dan semangat inovasi di kalangan guru. (Wijaya, 2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. (Nasution, 2024) dalam konteks sekolah, budaya yang positif dapat menjadi kekuatan moral yang menuntun perilaku guru, memperkuat komitmen profesional, dan mendorong tercapainya tujuan pendidikan secara kolektif. Sebaliknya, budaya sekolah yang lemah akan menimbulkan suasana kerja yang pasif, menurunkan motivasi guru, dan berpotensi menghambat pencapaian mutu pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menumbuhkan budaya sekolah yang sehat dan produktif. Melalui gaya kepemimpinannya, kepala sekolah dapat menanamkan nilai-nilai kerja sama, keterbukaan, inovasi, serta tanggung jawab bersama. Kepala sekolah yang suportif akan berupaya menciptakan budaya sekolah yang mendorong partisipasi aktif, komunikasi efektif, serta penghargaan terhadap prestasi (Ridho, 2019). Budaya yang demikian akan berpengaruh langsung terhadap perilaku guru, baik dalam aspek profesionalisme, kedisiplinan, maupun kinerja. Dalam situasi di mana budaya sekolah kuat, guru akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh dedikasi karena mereka merasa menjadi bagian penting dari komunitas yang menghargai kontribusi setiap anggotanya.

Di Kabupaten Limapuluh Kota, Sumatera Barat, peran kepala sekolah dalam membangun budaya sekolah dan meningkatkan kinerja guru menjadi isu yang relevan. Kabupaten ini memiliki banyak SMP dengan kondisi sosial dan geografis yang beragam, mulai dari sekolah di daerah perkotaan hingga di wilayah pedesaan. Perbedaan lingkungan tersebut turut memengaruhi dinamika manajerial dan kinerja tenaga pendidik. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan pengawas sekolah, masih ditemukan variasi dalam tingkat kinerja guru di berbagai SMP. Beberapa guru menunjukkan kinerja yang baik dengan kreativitas tinggi dalam pembelajaran, sementara sebagian lainnya masih terbatas pada pelaksanaan rutinitas tanpa inovasi berarti. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah serta karakter budaya yang berkembang di masing-masing sekolah.

Sekolah-sekolah yang dikelola oleh kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan suportif umumnya menunjukkan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif. Guru merasa dihargai, diberi ruang untuk berpendapat, serta memperoleh dukungan dalam mengembangkan kompetensinya. Di sisi lain, sekolah yang dikelola dengan pendekatan kepemimpinan otoriter atau instruksional cenderung memiliki tingkat partisipasi guru yang rendah serta kurangnya semangat dalam berinovasi (Kasem, 2024). Demikian pula, perbedaan budaya sekolah dapat memengaruhi tingkat motivasi dan kinerja guru. Sekolah dengan budaya kerja yang kolaboratif, terbuka terhadap inovasi, serta berorientasi pada prestasi biasanya memiliki guru dengan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan sekolah yang memiliki budaya tertutup, individualistik, atau pasif terhadap perubahan (Selvia T. A., Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar, 2024).

Berdasarkan fenomena tersebut, perlu dilakukan penelitian empiris untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan suportif kepala sekolah dan budaya sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Limapuluh Kota. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai hubungan antarvariabel tersebut serta memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan sekolah

yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru. Dengan memahami hubungan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kinerja, pihak sekolah dapat merumuskan strategi manajerial yang tepat dalam upaya mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara mendalam (in-depth interview) sebagai teknik utama dalam pengumpulan data. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman, persepsi, dan pandangan para guru serta kepala sekolah mengenai penerapan kepemimpinan suportif dan pengaruhnya terhadap kinerja guru di SMP Kabupaten Limapuluh Kota. Melalui pendekatan ini, peneliti berupaya menggali makna di balik fenomena yang terjadi, bukan sekadar mengukur hubungan antarvariabel secara kuantitatif, melainkan menelusuri bagaimana bentuk dukungan, perhatian, dan motivasi yang diberikan kepala sekolah dapat memengaruhi semangat kerja, tanggung jawab, dan profesionalisme guru dalam konteks nyata di lapangan.

Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dengan beberapa informan yang terdiri dari kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan yang dipilih secara purposif berdasarkan keterlibatan dan pengalaman mereka dalam kegiatan sekolah. Teknik wawancara ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang mendalam dan fleksibel, karena pertanyaan yang diajukan dapat berkembang sesuai dengan respons informan (Handoko, 2024). Selama proses wawancara, peneliti mencatat serta merekam hasil percakapan untuk memastikan keakuratan data. Data yang diperoleh kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan dengan menggunakan teknik analisis tematik (thematic analysis) guna menemukan pola, tema, serta hubungan makna yang berkaitan dengan praktik kepemimpinan suportif kepala sekolah dan dampaknya terhadap peningkatan kinerja guru. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran yang utuh, kontekstual, dan reflektif mengenai dinamika kepemimpinan pendidikan di lingkungan SMP Kabupaten Limapuluh Kota.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengaruh Kepemimpinan Suportif Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian ini diperoleh melalui wawancara mendalam dengan sejumlah informan diantaranya kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan dari beberapa SMP di Kabupaten Limapuluh Kota. Tujuan utama wawancara ini adalah untuk memahami bagaimana bentuk kepemimpinan suportif yang diterapkan oleh kepala sekolah dan bagaimana gaya kepemimpinan tersebut memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah berperan besar dalam membentuk iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi, serta mendorong guru untuk menunjukkan kinerja yang optimal di berbagai aspek, baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran.

Para guru yang diwawancarai secara konsisten mengungkapkan bahwa mereka merasa lebih termotivasi bekerja ketika kepala sekolah menunjukkan kepedulian, memberikan dukungan moral, serta menghargai upaya dan hasil kerja yang mereka capai. Guru-guru di beberapa sekolah mengaku bahwa ketika kepala sekolah bersikap terbuka, komunikatif, dan memberikan ruang dialog dalam menyelesaikan

permasalahan, hal tersebut menumbuhkan rasa percaya diri serta meningkatkan semangat kerja. Sebaliknya, ketika dukungan dan perhatian dari kepala sekolah berkurang, guru cenderung merasa kurang bersemangat, bekerja hanya sebatas rutinitas, dan menunjukkan keterlibatan yang rendah terhadap program sekolah.

Kepala sekolah yang menjadi informan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan suportif diterapkan melalui berbagai tindakan konkret, seperti membangun komunikasi yang baik dengan guru, memberikan dorongan psikologis, mengapresiasi pencapaian, serta menyediakan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan kompetensinya melalui kegiatan pelatihan dan pengembangan profesional. Kepala sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana guru merasa aman, dihargai, dan dipercaya untuk mengambil inisiatif dalam melaksanakan pembelajaran. Bentuk kepemimpinan ini dinilai efektif karena menumbuhkan hubungan kerja yang didasarkan pada rasa saling menghormati, bukan pada rasa takut atau tekanan hierarkis.

Para guru yang menjadi informan penelitian pada umumnya menyatakan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan suportif cenderung memperlakukan bawahannya secara adil dan menghargai setiap upaya yang dilakukan. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pengawas administratif, tetapi juga sebagai pembimbing yang memberikan arahan, masukan, serta dukungan ketika guru menghadapi kesulitan dalam proses pembelajaran. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian kesempatan untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, workshop, atau kegiatan profesional lainnya, maupun dalam bentuk motivasi verbal yang menumbuhkan rasa percaya diri pada guru. Dalam hal ini, peran kepala sekolah bukan sekadar pengendali, melainkan juga sebagai fasilitator dan motivator yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan kondusif bagi guru.

Lebih lanjut, wawancara dengan beberapa kepala sekolah di Kabupaten Limapuluh Kota mengungkapkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan suportif dilakukan melalui berbagai strategi yang menekankan pada hubungan sosial yang harmonis dan pemberdayaan guru. Kepala sekolah berupaya memahami kebutuhan masing-masing guru, termasuk masalah pribadi maupun profesional yang dapat memengaruhi kinerja mereka. Dalam praktiknya, kepala sekolah sering mengadakan pertemuan informal untuk mendengarkan keluhan, ide, atau saran dari guru, serta memberikan solusi melalui pendekatan persuasif. Kepala sekolah yang suportif juga memberikan ruang bagi guru untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan program sekolah, seperti penyusunan kurikulum, kegiatan ekstrakurikuler, atau pengembangan sarana pembelajaran. Keterlibatan aktif guru dalam proses ini menumbuhkan rasa tanggung jawab dan meningkatkan motivasi intrinsik mereka dalam bekerja.

Dari hasil temuan di lapangan, tampak pula bahwa gaya kepemimpinan suportif berdampak pada peningkatan kerja sama antar-guru. Kepala sekolah yang mendukung, terbuka, dan komunikatif menciptakan iklim kerja yang inklusif, di mana guru saling menghormati dan mendukung satu sama lain. Sikap kepala sekolah yang mengutamakan kepercayaan dan penghargaan terhadap kemampuan guru menumbuhkan rasa aman dan nyaman di tempat kerja. Guru menjadi lebih terbuka dalam menyampaikan pendapat, tidak takut melakukan inovasi, serta berani mencoba metode pembelajaran baru tanpa khawatir akan mendapat kritik negatif. Kondisi ini berpengaruh positif terhadap kreativitas dan produktivitas guru, yang pada akhirnya

tercermin dalam peningkatan kualitas proses pembelajaran di kelas.

Kepemimpinan suportif kepala sekolah memiliki pengaruh yang kuat dan mendalam terhadap peningkatan kinerja guru karena gaya kepemimpinan ini berorientasi pada hubungan manusiawi yang menempatkan guru sebagai mitra kerja sekaligus aset utama dalam pencapaian tujuan Pendidikan (Ashlan, 2022). Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan suportif cenderung memperlihatkan perilaku empatik, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta kesediaan untuk memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan dalam berbagai aspek tugas guru (Amzah, 2024). Dalam konteks pendidikan, dukungan yang diberikan kepala sekolah tidak hanya bersifat teknis, seperti penyediaan fasilitas belajar dan pengawasan administratif, tetapi juga bersifat emosional dan psikologis, misalnya melalui pemberian motivasi, penghargaan, serta pengakuan terhadap prestasi kerja guru. Bentuk dukungan tersebut akan menumbuhkan rasa aman, dihargai, dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan tanggung jawab profesional para guru terhadap pekerjaannya (Melati, 2024).

Selain itu, kepemimpinan suportif menciptakan iklim organisasi sekolah yang terbuka dan kolaboratif, di mana guru dapat menyampaikan ide, masukan, maupun keluhan tanpa rasa takut atau tekanan. Kepala sekolah yang suportif juga berperan aktif dalam mengatasi hambatan yang dihadapi guru, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam pengembangan kariernya. Gaya kepemimpinan yang menekankan pada aspek dukungan dan pemberdayaan ini mampu menumbuhkan motivasi intrinsik guru, karena mereka merasa dipercaya, dihargai, dan dilibatkan secara langsung dalam setiap proses pengambilan keputusan sekolah. Situasi ini mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, meningkatkan kualitas mengajar, serta berupaya mencapai standar kinerja yang lebih tinggi (Mufidah, 2024).

Kepemimpinan suportif terbukti memperkuat hubungan sosial di lingkungan kerja, meningkatkan rasa kebersamaan, dan menumbuhkan komitmen organisasi di kalangan guru. Kepala sekolah yang peduli terhadap kesejahteraan bawahannya mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan tugas dan kebutuhan pribadi guru, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, tenang, dan produktif (Devi, 2023). Dengan adanya lingkungan kerja yang suportif, guru tidak hanya termotivasi untuk meningkatkan kinerja individu, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi terhadap peningkatan mutu sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, semakin tinggi intensitas penerapan kepemimpinan suportif oleh kepala sekolah, ditunjukkan melalui perhatian, penghargaan, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan guru, semakin besar pula pengaruh positifnya terhadap peningkatan kinerja guru, baik dalam aspek profesionalisme, tanggung jawab, kreativitas, maupun loyalitas terhadap lembaga pendidikan tempat mereka mengabdikan diri.

Hasil kajian pustaka yang diambil dari (Faizin, 2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan suportif cenderung memberikan perhatian terhadap kesejahteraan emosional dan profesional guru, menciptakan suasana kerja yang nyaman, serta memberikan dukungan moral dan bimbingan yang konsisten. Dukungan tersebut dapat berupa pemberian motivasi, kesempatan pengembangan diri, maupun penghargaan atas prestasi guru.

Penelitian yang dilakukan oleh (Amzah, 2024) mengonfirmasi bahwa gaya kepemimpinan suportif dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta rasa tanggung jawab guru terhadap tugasnya. Pemimpin suportif juga mampu

mengembangkan komunikasi interpersonal yang harmonis, sehingga guru merasa dihargai dan memiliki rasa aman dalam bekerja. Dalam lingkungan sekolah, hal ini berimplikasi pada meningkatnya partisipasi guru dalam kegiatan organisasi, inovasi pembelajaran, serta kemampuan mereka dalam mengelola kelas dengan lebih efektif.

Kepemimpinan suportif juga berkaitan erat dengan teori *Path-Goal* yang dikemukakan oleh (Azizah R. N., 2025), di mana pemimpin berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian tujuan bawahan. Kepala sekolah yang suportif mampu mengurangi hambatan dalam proses pembelajaran dengan memberikan arahan dan umpan balik yang konstruktif. Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja kolektif sekolah sebagai organisasi pembelajaran.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah berperan penting dalam membentuk kinerja guru yang optimal. Melalui pendekatan yang humanis, empatik, dan partisipatif, kepala sekolah mampu menggerakkan guru untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, inovatif, dan profesional. Dukungan yang diberikan dalam bentuk bimbingan, penghargaan, dan komunikasi terbuka menciptakan rasa nyaman dan semangat baru bagi guru untuk terus berkembang. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan suportif bukan sekadar strategi manajerial, tetapi merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada kemanusiaan dan pengembangan potensi individu sebagai kunci keberhasilan pendidikan di Kabupaten Limapuluh Kota.

## **B. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode wawancara mendalam terhadap sejumlah guru dari beberapa SMP di Kabupaten Limapuluh Kota. Wawancara bertujuan untuk menggali pemahaman, pengalaman, dan pandangan guru mengenai bagaimana budaya sekolah di tempat mereka bekerja berpengaruh terhadap kinerja serta motivasi dalam menjalankan tugas profesional. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa sebagian besar guru memiliki persepsi yang sama bahwa budaya sekolah yang positif, kondusif, dan partisipatif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja, kedisiplinan, serta komitmen profesional mereka.

Seorang guru yang telah mengajar lebih dari 15 tahun mengungkapkan bahwa *"Budaya sekolah di sini sudah terbentuk cukup baik. Kepala sekolah selalu menekankan pentingnya kerja sama, kedisiplinan, dan rasa saling menghormati. Karena suasana kerja yang positif itu, kami merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja lebih baik."* Guru lain menambahkan bahwa *"Ketika budaya sekolah menekankan kebersamaan, keterbukaan, dan tanggung jawab, kami merasa menjadi bagian dari keluarga besar yang saling mendukung, bukan sekadar rekan kerja."*

Pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa budaya sekolah yang berorientasi pada nilai-nilai kebersamaan, keterbukaan, dan profesionalisme mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga. Guru yang merasa menjadi bagian dari komunitas sekolah cenderung menunjukkan kinerja yang lebih konsisten dan memiliki inisiatif untuk terus memperbaiki proses pembelajaran.

Sebaliknya, beberapa guru dari sekolah lain menyebutkan bahwa ketika budaya sekolah belum terbentuk secara kuat, misalnya masih ada kelompok-kelompok kecil di



antara guru, komunikasi kurang terbuka, atau kurangnya penghargaan terhadap prestasi, mereka merasa motivasi kerja menjadi menurun. Salah satu guru menyampaikan bahwa *"Jika lingkungan kerja tidak mendukung dan ada perbedaan perlakuan antar-guru, semangat kerja bisa berkurang. Kami jadi bekerja hanya sekadar memenuhi kewajiban, bukan karena dorongan hati."*

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki peran penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang mendukung produktivitas dan kinerja guru. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, disiplin, kerja sama, dan saling menghormati menjadi pilar utama pembentukan budaya sekolah yang kuat. Ketika nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam kehidupan sekolah, maka guru akan memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi.

Budaya sekolah merupakan faktor penting yang turut menentukan sejauh mana guru dapat bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil kajian literatur, ditemukan bahwa budaya sekolah yang positif dan kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru. Budaya sekolah yang mengedepankan nilai-nilai kebersamaan, kedisiplinan, keterbukaan, dan tanggung jawab dapat membentuk perilaku kerja guru yang lebih profesional dan berorientasi pada mutu (Faqihudin, 2024). Budaya sekolah diartikan oleh para informan sebagai "jiwa" yang menghidupkan seluruh aktivitas warga sekolah. Ia mencerminkan cara berpikir, bersikap, dan bertindak yang diwariskan dan dipelihara bersama oleh seluruh anggota komunitas sekolah (Ulya, 2024). Dalam wawancara, guru-guru menegaskan bahwa ketika budaya sekolah berjalan dengan baik, misalnya melalui pembiasaan disiplin, komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap prestasi, serta kerja sama yang harmonis, maka mereka merasa lebih dihargai dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja secara maksimal. Guru juga menyebutkan bahwa budaya sekolah yang positif mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga tempat mereka mengajar, sehingga mereka tidak hanya bekerja karena kewajiban, tetapi karena adanya komitmen moral dan emosional untuk berkontribusi bagi kemajuan sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin institusi pendidikan memiliki peran sentral dalam membangun dan memelihara budaya sekolah. Berdasarkan wawancara dengan beberapa kepala sekolah di Kabupaten Limapuluh Kota, terungkap bahwa upaya membentuk budaya sekolah yang kuat dilakukan melalui keteladanan, komunikasi yang intensif, serta konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai sekolah. Kepala sekolah menekankan bahwa budaya tidak dapat diciptakan melalui aturan tertulis semata, tetapi harus diwujudkan dalam perilaku sehari-hari dan menjadi bagian dari kebiasaan kolektif. (Diastami, 2025) keteladanan kepala sekolah dalam hal kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab menjadi faktor utama yang menginspirasi guru untuk bersikap serupa. Ketika kepala sekolah konsisten dalam menerapkan nilai-nilai tersebut, maka seluruh warga sekolah akan meniru dan menjadikannya sebagai norma bersama.

Hasil wawancara juga memperlihatkan bahwa nilai-nilai budaya sekolah seperti disiplin, kerja sama, tanggung jawab, keterbukaan, dan penghargaan terhadap prestasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Guru yang bekerja dalam lingkungan yang menegakkan kedisiplinan merasa terdorong untuk datang tepat waktu, mempersiapkan perangkat pembelajaran dengan baik, dan menjalankan tugas mengajar secara konsisten. Selain itu, budaya kerja sama yang kuat membuat para guru lebih mudah saling membantu dalam menyusun perangkat ajar,

merancang kegiatan ekstrakurikuler, dan mengatasi masalah-masalah pembelajaran. Kondisi ini memperkuat solidaritas antar-rekan sejawat dan menciptakan suasana kerja yang penuh dukungan, bukan kompetisi yang tidak sehat.

(Ali, 2023) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan, dan asumsi dasar yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam bertindak. Ketika budaya tersebut ditanamkan secara konsisten di lingkungan sekolah, maka guru akan memiliki kesadaran kolektif untuk bekerja dengan komitmen dan integritas tinggi. Hal ini selaras dengan temuan dari (Marlina, 2025), yang menunjukkan bahwa budaya sekolah yang sehat berkontribusi langsung terhadap peningkatan motivasi kerja, kolaborasi antar-guru, serta pengembangan inovasi dalam kegiatan pembelajaran.

Di Kabupaten Limapuluh Kota, di mana kondisi sosial dan geografis sekolah cukup beragam, budaya sekolah menjadi instrumen penting untuk menjaga stabilitas dan keharmonisan kerja. Sekolah yang berhasil menanamkan budaya kolaboratif dan adaptif umumnya memiliki guru yang lebih produktif, inovatif, dan berorientasi pada hasil. Sebaliknya, sekolah dengan budaya yang lemah cenderung menghadapi permasalahan dalam kedisiplinan, komunikasi, dan loyalitas guru terhadap institusi. Secara teoritis, hasil penelitian ini dikuatkan dari pendapat (Chairunnisa, 2025) yang menyatakan bahwa budaya sekolah merupakan faktor penting dalam membentuk identitas organisasi dan memengaruhi perilaku seluruh anggotanya. Ketika nilai, norma, dan kebiasaan sekolah terinternalisasi dengan baik, maka seluruh anggota organisasi termasuk guru akan menunjukkan perilaku yang sejalan dengan visi sekolah. Budaya yang kuat menciptakan kejelasan arah, stabilitas, serta makna dalam setiap tindakan individu di sekolah (Hasibuan, 2024). Hal ini terbukti di lapangan, di mana guru yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya sekolah yang positif lebih fokus, disiplin, dan memiliki motivasi tinggi untuk mencapai hasil terbaik dalam mengajar.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa budaya sekolah memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja guru baik dari aspek motivasi, disiplin, tanggung jawab, maupun profesionalisme. Budaya yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional guru, sementara budaya yang lemah dapat menurunkan semangat kerja dan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, upaya penguatan budaya sekolah harus menjadi prioritas dalam strategi peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Limapuluh Kota. Penguatan budaya ini dapat dilakukan melalui pembiasaan nilai-nilai positif, pemberian keteladanan, serta penciptaan lingkungan kerja yang saling mendukung, agar setiap guru mampu menampilkan kinerja terbaiknya demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

### **C. Pengaruh Kepemimpinan Suportif Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang kuat, saling terkait, dan saling memperkuat dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan suportif berperan sebagai penggerak utama dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, mendukung, dan berorientasi pada pengembangan potensi guru. Gaya kepemimpinan ini mendorong munculnya rasa percaya diri, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang tinggi karena kepala sekolah

memperlakukan guru dengan empati, memberikan penghargaan atas setiap prestasi, serta membuka ruang komunikasi dua arah yang sehat (Setiyadi, 2025). Guru merasa dihargai dan diberdayakan, sehingga mereka menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap tugasnya dan berusaha mencapai hasil kerja terbaik. Dalam hal ini, kepemimpinan suportif tidak hanya berperan sebagai mekanisme pengawasan, tetapi lebih sebagai upaya pembinaan yang mendorong guru untuk tumbuh dan berkembang secara profesional.

Kepala sekolah berperan sebagai agen perubahan yang mampu menumbuhkan budaya organisasi berbasis nilai-nilai partisipatif dan humanis. Melalui gaya kepemimpinan suportif, kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pembimbing dan penggerak moral bagi guru. Ketika budaya sekolah dan kepemimpinan berjalan selaras, tercipta kondisi kerja yang dinamis dan harmonis, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan (Ubaidillah, 2024).

Di sisi lain, budaya sekolah yang kuat menjadi fondasi yang menopang keberhasilan penerapan kepemimpinan suportif. Budaya sekolah yang berorientasi pada nilai-nilai kebersamaan, kedisiplinan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap prestasi memberikan arah dan makna dalam setiap aktivitas guru di lingkungan sekolah (Maryamah, 2016). Budaya kerja yang positif menciptakan rasa memiliki dan solidaritas di antara guru, yang pada akhirnya memperkuat semangat kolektif dalam menjalankan tanggung jawab profesi. Guru yang bekerja di sekolah dengan budaya yang baik menunjukkan perilaku kerja yang lebih konsisten, inovatif, dan proaktif dalam proses pembelajaran. Nilai-nilai budaya sekolah yang terinternalisasi, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama, menjadi pedoman moral yang membentuk etos kerja guru (Bhoki, 2025).

Interaksi antara kepemimpinan suportif dan budaya sekolah yang positif menciptakan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan emosional dan profesional menciptakan iklim kerja yang penuh kepercayaan dan kolaborasi. Iklim tersebut menjadi lahan subur bagi berkembangnya budaya sekolah yang sehat, yang pada akhirnya memperkuat perilaku kerja produktif para guru (Permatasari, 2023). Dalam lingkungan seperti ini, guru tidak hanya berfokus pada pemenuhan kewajiban administratif, tetapi juga menunjukkan dedikasi terhadap peningkatan mutu pembelajaran dan hasil belajar siswa. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semakin kuat penerapan kepemimpinan suportif kepala sekolah dan semakin kokoh budaya sekolah yang terbangun, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dihasilkan, baik dalam aspek profesionalisme, tanggung jawab, kreativitas, maupun loyalitas terhadap lembaga pendidikan.

Hasil kajian ini memperkuat pandangan (Muktiningsih, 2022) bahwa pengaruh kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap kinerja guru tidak bersifat parsial, melainkan saling melengkapi. Gaya kepemimpinan suportif akan menjadi efektif apabila ditopang oleh budaya sekolah yang kuat, sementara budaya sekolah yang positif akan semakin berkembang apabila didukung oleh pemimpin yang suportif dan visioner. Temuan ini konsisten dengan teori (Nurdin, 2014) tentang budaya organisasi, yang menjelaskan bahwa budaya adalah seperangkat nilai dan asumsi dasar yang dipelajari oleh sekelompok orang ketika mereka memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. (Selvia T. A., 2024) dalam lingkungan sekolah, nilai-

nilai tersebut diarahkan oleh pemimpin, dalam hal ini kepala sekolah melalui perilaku dan keteladanan yang konsisten. Kepala sekolah suportif menjadi sumber nilai yang kemudian diinternalisasikan oleh guru hingga membentuk budaya kolektif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Daeli, 2024), yang menemukan bahwa kepemimpinan suportif dan budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan, termasuk di sektor pendidikan. (Ningsih, 2024) kepala sekolah yang suportif mampu menggerakkan guru untuk bekerja dengan lebih baik karena merasa didukung, sedangkan budaya sekolah yang kuat menciptakan stabilitas psikologis dan rasa memiliki yang memperkuat komitmen kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah dan budaya sekolah merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja guru. Kepemimpinan suportif berperan sebagai pendorong utama perubahan perilaku, sedangkan budaya sekolah berfungsi sebagai sistem nilai yang menjaga keberlanjutan perilaku positif tersebut. Kepala sekolah yang suportif mampu menumbuhkan budaya kerja yang harmonis dan berorientasi pada pengembangan diri, sementara budaya sekolah yang kuat memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan tersebut (Agraini, 2025). Gabungan keduanya menghasilkan lingkungan kerja yang produktif, komunikatif, dan berdaya saing tinggi. Di Kabupaten Limapuluh Kota, pengaruh antara kepemimpinan suportif dan budaya sekolah yang kuat terbukti mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, profesionalisme, serta motivasi guru dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik.

Dengan demikian, penguatan gaya kepemimpinan suportif dan pembentukan budaya sekolah yang positif harus menjadi prioritas utama bagi kepala sekolah dan pemangku kebijakan pendidikan, karena keduanya merupakan fondasi penting dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan kualitatif melalui wawancara mendalam terhadap guru dan kepala sekolah di beberapa SMP Kabupaten Limapuluh Kota, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suportif kepala sekolah dan budaya sekolah memiliki pengaruh yang signifikan, saling berkaitan, serta secara bersama-sama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan suportif berperan sebagai figur pembimbing, fasilitator, dan motivator yang mampu memberikan dukungan emosional maupun profesional kepada guru. Sikap suportif kepala sekolah tercermin melalui kemampuan dalam membangun komunikasi yang terbuka, memberikan penghargaan atas prestasi, membantu guru menghadapi masalah pembelajaran, serta menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inspiratif. Dukungan semacam ini meningkatkan rasa percaya diri, semangat, dan loyalitas guru dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Selain itu, budaya sekolah yang positif berfungsi sebagai landasan moral dan sosial yang memperkuat perilaku kerja produktif para guru. Nilai-nilai yang melekat dalam budaya sekolah, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan, dan penghargaan terhadap prestasi, menjadi pedoman dalam setiap tindakan guru di lingkungan kerja. Budaya sekolah yang kuat mendorong terbentuknya suasana kerja yang harmonis, kolaboratif, dan penuh semangat kebersamaan. Dalam kondisi tersebut,

guru menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas mengajar, lebih inovatif dalam pembelajaran, serta konsisten dalam menjaga kualitas kerja dan etika profesional.

Kedua faktor tersebut terbukti saling memperkuat satu sama lain. Kepemimpinan suportif menjadi pendorong utama terbentuknya budaya sekolah yang kondusif, sementara budaya sekolah yang baik memperkuat efektivitas gaya kepemimpinan suportif dalam mengarahkan guru menuju kinerja yang optimal. Dengan demikian, semakin kuat penerapan kepemimpinan suportif oleh kepala sekolah dan semakin tertanam nilai-nilai positif dalam budaya sekolah, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja guru yang dihasilkan, baik dalam aspek kedisiplinan, profesionalisme, tanggung jawab, maupun kreativitas dalam mengajar.

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru tidak hanya bergantung pada kemampuan individu guru, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah dan kekuatan budaya sekolah sebagai sistem yang menumbuhkan motivasi dan komitmen kerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap kepala sekolah untuk menumbuhkan gaya kepemimpinan yang suportif dan berorientasi pada kemanusiaan, sekaligus membangun budaya sekolah yang berkarakter, kolaboratif, dan berorientasi pada mutu pendidikan. Pengaruh antara kepemimpinan suportif dan budaya sekolah yang kuat merupakan kunci utama dalam mewujudkan kinerja guru yang unggul dan peningkatan mutu pendidikan di Kabupaten Limapuluh Kota.

## REFERENSI

- Agraini, T. R. (2025). Studi Literatur Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kualitas Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(1), 126-133.
- Ali, M. M. (2023). Faktor-Faktor Pembentuk Budaya Organisasi: Kepemimpinan, Tata Nilai, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 5(2).
- Amzah, M. H. (2024). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menerapkan Nilai Dan Perilaku Islami Terhadap Loyalitas Guru Di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 75-88.
- Anwar, A. S. (2020). Pengembangan Sikap Profesionalisme Guru Melalui Kinerja Guru pada Satuan Pendidikan MTs Negeri 1 Serang. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 147-173.
- Ashlan, S. H. (2022). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Berprestasi Guru. CV. Azka Pustaka.
- Azizah, D. N. (2025). Peran Guru dalam Meningkatkan Manajemen Mutu Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Teknologi Informasi (JIPTI)*, 6(1), 250-265.
- Azizah, R. N. (2025). Penerapan Teori Kepemimpinan Path-Goal dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Dakwah. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 1098-1103.
- Bhoki, H. A. (2025). Membentuk Karakter Siswa Melalui Budaya Positif Sekolah. CV. Ruang Tentor.
- Chairunnisa, H. R. (2025). Budaya Organisasi dan Faktor-faktor yang Membentuknya. *Fatih: Journal of Contemporary Research*, 2(2), 644-652.
- Daeli, H. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(2), 404-419.
- Devi, I. S. (2023). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru

- di Mtss Tigo Nagari, Kabupaten Pasaman. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14422-14433.
- Diastami, S. M. (2025). Peran Kompetensi Kepribadian Kepala Sekolah sebagai Teladan Perilaku Guru di SMP Islam Terpadu Ibnu Halim: The Role of the Principal's Personality Competence as a Role Model for Teacher Behavior at Ibnu Halim Integrated Islamic Middle School. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 5(02), 813-827.
- Faizin, A. K. (2024). Dampak Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Primary Edu*, 2(1), 29-43.
- Faqihudin, M. (2024). Implementasi Budaya Sekolah dalam Membentuk Profesionalisme Guru: Implementation of School Culture in Shaping Teacher Professionalism. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 255-266.
- Handoko, Y. W. (2024). Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Haq, M. H. (2025). Pengaruh Work Life Balance dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Loyalitas Kerja pada Rayz UMM Hotel Malang. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Hasibuan, P. M. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Illahi, N. (2020). Peranan Guru Profesional dalam Peningkatan Prestasi Siswa dan Mutu Pendidikan di Era Milenial. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 21(1), 1-20.
- Kasem, M. R. (2024). Analisi Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di MAN 2 Flores Timur. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Marlina, N. &. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Kunci Budaya Positif SDN Margamulya. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, 8(1), 2252-2256.
- Maryamah, E. (2016). Pengembangan Budaya Sekolah. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 2(02), 86-96.
- Melati, P. H. (2024). Manajemen Supervisi Kepala Sekolah dan Dampaknya Terhadap Semangat Mengajar Guru di Sekolah MIN 1 Rejang Lebong. Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Mufidah, Z. H. (2024). Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah dalam Peningkatan Profesionalisme Pendidik dan Tenaga Kependidikan. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 8(2), 120-131.
- Muktiningsih, E. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi, Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Guru SDIT Al Bina Tomoni Kabupaten Luwu Timur. Doctoral dissertation, Institut Agama Islam Negeri (IAIN).
- Munawir, M. F. (2022). Kinerja Guru Profesional Sekolah Dasar. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 3(1), 8-14.
- Nasution, H. E. (2024). Budaya Sekolah, Komunikasi, Pengawasan, dan Motivasi terhadap Kinerja Guru. *umsu press*.
- Ningsih, E. I. (2024). *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia*. Model kepemimpinan kepala sekolah di sekolah penggerak, 10(1), 349-361.
- Nurdin, I. (2014). Budaya Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Bandung. *Sosiohumaniora*, 16(3), 228-233.

- Permatasari, F. L. (2023). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru: Studi Meta Analisis. *Indonesian Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(3), 923-944.
- Rahmawati, L. A. (2023). Kajian Kepemimpinan Path Goal Theory Studi Literature Review. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 1(3), 197-223.
- Ridho, M. A. (2019). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Sekolah Efektif di Sekolah Dasar. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 3(2), 114-129.
- Ritonga, T. N. (2021). Pengalaman dan Kompetensi Profesional Guru terhadap Kinerja Guru. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(2), 195-216.
- Saifullah, A. M. (2024). Bagaimana Peran Kepemimpinan Transformasional, Technological Pedagogical Content Knowledge, dan Efkasi Diri Dalam Meningkatkan Kinerja Guru? Penerbit Adab.
- Selvia, G. &. (2024). Peran Strategis Kepemimpinan dalam Merancang dan Mengimplementasikan Model Pembaharuan Lembaga Pendidikan. *Reflection: Islamic Education Journal*, 1(4), 211-220.
- Selvia, T. A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Pendidikan*, 209-223.
- Selvia, T. A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Kerja Para Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Pendidikan*, 209-223.
- Setiyadi, D. K. (2025). Kepemimpinan yang Menghidupkan: Transformasi SDM Melalui Nilai, Empati, dan Karakter. *Alungcipta*.
- Silalahi, K. A. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Mengurangi Stres Kerja Guru: Studi Kasus di SMK. *JDMP (Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan)*, 9(2), 230-244.
- Ubaidilah, L. A. (2024). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru (Studi Kasus di SDN 1 Sambit Ponorogo). *Doctoral dissertation*, IAIN Ponorogo.
- Ulya, H. &. (2024). Studi Etnografi Budaya Sekolah dalam Membentuk Karakter Religius di Sekolah Dasar Negeri Bajangan Gondang Wetan Pasuruan. *Al-Abshor: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(4), 322-334.
- Wijaya, S. (2022). Peran Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Retensi Karyawan. *Jurnal Bina Manajemen*, 11(1), 199-213.
- Yenni, Y. L. (2020). Peran Instructional Leadership Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 295-300.

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

