

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU SEKOLAH DASAR DI KECAMATAN NGAMPRAH

Nita Kurniawati¹, Muhammad Zuhaery², Dian Hidayati³

^{1,2,3} Universitas Ahmad Dahlan, Indonesia

Email: 2308046055@webmail.uad.ac.id



DOI: <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i2.635>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 May 2025

Final Revised: 30 May 2025

Accepted: 16 June 2025

Published: 28 June 2025

Keywords:

Kepemimpinan

Kepala Sekolah

Motivasi Kerja



ABSTRAK

Teacher work motivation is a major factor in the success of the learning process. Therefore, the success of an education will not be separated from the role of the principal's leadership, the principal's leadership is very important because the principal has a role in developing and achieving school goals. This study aims to determine the Leadership of Elementary School Principals in Ngamprah District, West Bandung Regency. This study uses a qualitative descriptive approach, namely careful carving of certain social phenomena. The results of interviews in the field with the Principal and teachers in improving teacher Work Motivation. The first is the Principal's Leadership by looking at how the leadership and communication styles in the school, the principal's support, Appreciation and work environment. In order to improve teacher work motivation, effective communication steps are taken, opening communication between teachers, innovation in facilities and infrastructure that can support students and teachers in carrying out teaching and learning activities and creating a comfortable work environment. The influence of Principal Leadership in improving teacher work motivation can be established well because of Cooperation, a sense of belonging, togetherness between the principal, teachers, students and parents and the desire to be able to continue to progress and grow together.

ABSTRAK

Motivasi kerja guru merupakan faktor utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Maka dari itu keberhasilan suatu pendidikan tidak akan lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting karena kepala sekolah mempunyai peranan dalam mengembangkan dan mencapai tujuan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar di Kecamatan Ngamprah Kabupaten Bandung Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yaitu pengukuran yang cermat terhadap fenomena sosial tertentu. Hasil wawancara di lapangan dengan Kepala Sekolah dan guru dalam meningkatkan Motivasi Kerja guru. Pertama adalah Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan melihat bagaimana gaya kepemimpinan dan komunikasi di sekolah tersebut, dukungan kepala sekolah, Apresiasi dan lingkungan kerja. Guna meningkatkan motivasi kerja guru dilakukan dengan Langkah Langkah komunikasi yang efektif, membuka komunikasi antara guru, inovasi dalam sarana prasarana yang dapat menunjang siswa dan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman Adanya pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dapat terjalin dengan baik dikarenakan adanya Kerjasama, rasa saling memiliki, adanya kebersamaan antara kepala sekolah, guru, siswa dan orang tua serta keinginan untuk dapat terus maju dan tumbuh Bersama.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Motivasi dalam pekerjaan guru adalah elemen penting untuk kesuksesan proses pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi tinggi dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan interaktif, yang dapat mendorong siswa untuk lebih berpartisipasi di kelas. Motivasi memainkan peran vital dalam proses belajar bagi baik guru maupun siswa. Bagi guru, dorongan dari siswa sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan semangat belajar siswa. (Jainiyah, Fahrudin, Ismiasih, & Ulfah, 2023). Ketika guru memiliki motivasi, mereka akan lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka, sehingga berusaha keras untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Guru akan menjalankan kewajiban yang diberikan oleh pemerintah untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu meningkatkan kecerdasan masyarakat. Oleh karena itu, motivasi dalam bekerja sangat krusial bagi seorang guru dalam menjalankan tugas pendidikan nasional (Hardono, Haryono, & Yusuf, 2017). Memiliki motivasi dalam bekerja adalah esensi penting bagi guru untuk mengangkat semangat siswa dalam belajar dan untuk meningkatkan kinerja mengajar mereka. Kinerja mengajar seorang guru mengacu pada kemampuan dan keberhasilan dalam menjalankan fungsi mereka sebagai pendidik secara optimal demi mencapai tujuan pembelajaran (Dewi, 2018).

Tingginya motivasi kerja seorang pendidik akan mendorong guru untuk memberikan performa terbaik dalam menjalankan tugasnya (Azahra & Putri, 2023). Proses pembelajaran akan sukses jika siswa memiliki keinginan untuk belajar. Oleh karena itu, penting bagi guru untuk membangun motivasi belajar siswa (Selvina Salsabila, Aris Gumilar, & Dayu Retno Puspita, 2023). Selain itu, guru yang bersemangat dapat membantu meningkatkan antusiasme belajar siswa di sekolah. Selain motivasi kerja, gaya kepemimpinan kepala sekolah juga diduga mempengaruhi motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah adalah salah satu unsur penting dalam menentukan sukses atau gagalnya suatu lembaga pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki tanggung jawab tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga berperan strategis dalam merumuskan visi, misi, dan kultur sekolah yang mendukung proses pembelajaran. Kepemimpinan sangat terkait dengan kemampuan mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi semua komponen sekolah, termasuk guru, siswa, dan staf pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan (Hardono et al., 2017). Menurut Andang, ada empat alasan utama mengapa pemimpin sangat diperlukan dalam suatu organisasi, termasuk sekolah: (1) banyak individu yang membutuhkan bimbingan dan motivasi dari seorang pemimpin; (2) pemimpin berfungsi sebagai representasi kelompok dalam berbagai situasi, baik formal maupun informal; (3) pemimpin bertanggung jawab dalam menghadapi tekanan dan mengambil keputusan berisiko; dan (4) pemimpin memainkan peran penting dalam menerapkan kekuasaan secara adil dan efektif (Hamdani, Akmaluddin, Novita, & Sari, 2024). Salah satu aspek kunci dalam kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan mereka dalam menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja guru.

Guru adalah unsur penting dalam proses pendidikan, sehingga motivasi kerja mereka sangat berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran yang berlangsung. Kepala sekolah diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang baik, memberikan dukungan baik secara moral maupun profesional, serta memberikan pengakuan terhadap prestasi guru sebagai bentuk penghargaan dan penguatan mental. Motivasi, sebagai suatu proses psikologis, harus mampu mencerminkan kebutuhan, sikap, pandangan, dan keputusan yang ada dalam diri individu (Alfiyanto, Riyadi, & Hidayati, 2021). Oleh karena itu, peran kepala sekolah dalam memotivasi guru sangat krusial. Ketika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi, hal ini akan meningkatkan produktivitas, inovasi dalam pengajaran, dan komitmen terhadap

tanggung jawab profesional. Guru yang termotivasi cenderung lebih aktif dalam merancang metode pengajaran yang kreatif serta lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diemban. Berbagai metode kepemimpinan bisa diterapkan untuk meningkatkan motivasi guru, termasuk gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil dan konsisten. Penghargaan dan sanksi tidak hanya berlaku untuk siswa, tetapi juga efektif dalam mempengaruhi perilaku dan motivasi kerja guru jika diterapkan dengan benar. Menurut Rohmah, penghargaan yang diberikan dengan tepat dan proporsional tidak hanya dapat memperkuat perilaku positif siswa, tetapi juga mendorong guru untuk mencapai prestasi lebih baik, serta menciptakan suasana kompetitif yang sehat di kelas. (Anggraini, Jayan, & Safitri, 2025).

Dalam konteks ini, penerapan penghargaan dan sanksi terbukti dapat meningkatkan disiplin dan motivasi guru, terutama dalam hal kehadiran di kelas dan pelaksanaan tugas pembelajaran. Pendekatan ini tidak hanya memberikan dorongan positif untuk guru yang berprestasi, tetapi juga menumbuhkan kesadaran mengenai pentingnya disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan peran sebagai pendidik (Sundari, Taufiqurrahman, Musfah, & Ratnaningsih, 2023). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh seberapa besar kekuatan kepala sekolah dalam memberikan instruksi atau kontrol, tapi juga oleh kemampuannya dalam menjalin komunikasi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta menginspirasi staf untuk berkembang bersama. Oleh karena itu, penting untuk memahami lebih dalam tentang kepemimpinan kepala sekolah serta penerapan penghargaan dan sanksi dalam menciptakan sekolah yang unggul dan berkualitas. Dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah, keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya guru, menjadi hal yang penting. Salah satu tantangan yang sering dihadapi adalah bagaimana menumbuhkan disiplin dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas, terutama terkait dengan kehadiran guru dalam proses belajar mengajar. Untuk itu, penerapan sistem penghargaan dan sanksi menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kedisiplinan guru. Strategi ini tidak hanya memberikan motivasi positif, tetapi juga membangun kesadaran akan tanggung jawab profesional sebagai pendidik (Sundari et al., 2023).

Kepemimpinan seorang kepala sekolah yang penuh inspirasi dan komunikatif dapat menciptakan suasana yang harmonis di sekolah, menumbuhkan kepercayaan di antara rekan-rekan kerja, serta membangun rasa kepemilikan terhadap institusi. Seorang pemimpin yang mampu menjalin dialog yang terbuka dan memberikan contoh positif akan mendukung terciptanya lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap anggota sekolah merasa dihargai dan terlibat. Kepala sekolah dengan kepemimpinan yang visioner, inspiratif, dan fokus pada pemberdayaan guru serta kolaborasi dapat menciptakan kondisi yang mendukung partisipasi aktif guru dalam pengembangan dan pelaksanaan program-program peningkatan kualitas pendidikan (Tila Paulina, 2023). Oleh karena itu, penelitian mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru sangat penting dan relevan, terutama dalam usaha menciptakan sekolah yang berkualitas, profesional, dan berorientasi pada mutu pendidikan.

Berdasarkan fakta yang terdapat di lapangan bahwa kepemimpinan kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan motivasi guru, keterbatasan manajemen sumber daya yang kurang memadai, komunikasi dan kolaborasi yang masih belum terjalin dengan baik, pengembangan kompetensi yang belum sepenuhnya didapatkan oleh guru serta kesejahteraan guru yang belum layak. Penelitian ini penting dilakukan karena motivasi kerja guru merupakan faktor utama keberhasilan proses pembelajaran yang berkualitas. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

melalui gaya kepemimpinan, komunikasi dan dukungan terhadap guru. Selain itu, penelitian ini relevan untuk mengatasi tantangan di lapangan seperti keterbatasan sumber daya, komunikasi yang kurang efektif, dan kesejahteraan guru yang belum sesuai, hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi secara akademik dan manfaat bagi sekolah serta menjadi dasar penyusunan kebijakan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, khususnya di kecamatan Ngamprah

METODE PENELITIAN

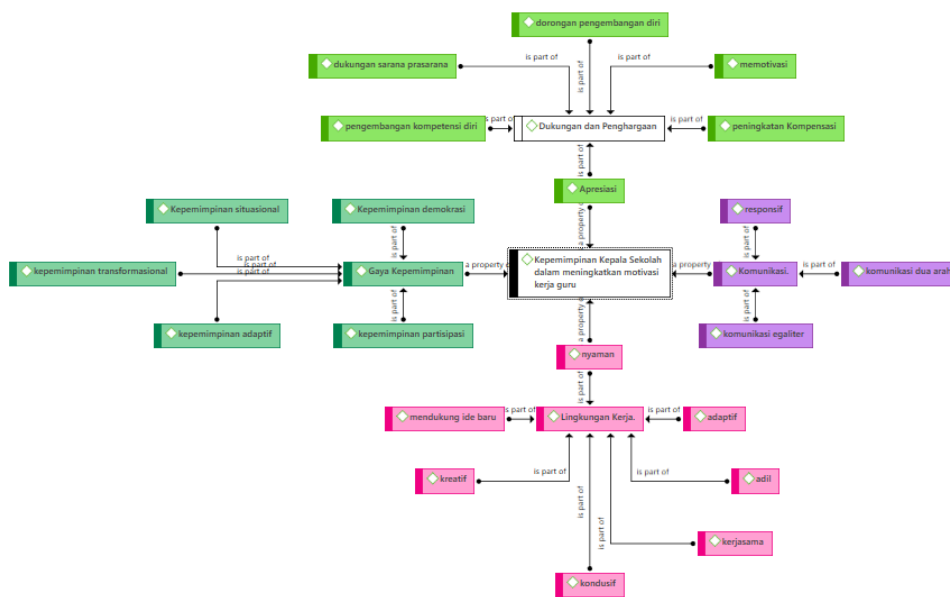
Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif, yang berfokus pada data dalam bentuk narasi, skema, dan gambar, serta menganalisisnya secara induktif yang termasuk dalam kategori penelitian kualitatif (Rukminingsih, Adnan, & Latief, 2020). Pelaksanaan penelitian ini dilakukan di SDN Pasir Huni yang terletak di kecamatan Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat. Di SDN Pasir Huni, terdapat empat (4) orang guru, di mana tiga (3) di antaranya memiliki pendidikan S1 dan satu (1) orang memiliki latar belakang pendidikan dari Sekolah Menengah Atas. Mayoritas guru di sekolah ini adalah mereka yang berlatar belakang pendidikan di bidang keguruan atau memiliki gelar S. Pd. Sekolah juga didukung oleh satu (1) tenaga administrasi yang berperan sebagai operator untuk membantu tugas guru. Fokus penelitian ini adalah pada kepemimpinan kepala sekolah di tingkat dasar di kecamatan Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat. Sumber data primer dalam studi ini adalah kepala sekolah SDN Pasir Huni, sementara sumber data sekunder mencakup guru-guru di sekolah, dokumen-dokumen, serta buku atau literatur yang relevan dengan topik yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan wawancara langsung dengan kepala sekolah dan guru-guru yang ditetapkan sebagai subjek penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Untuk memudahkan dalam menarik kesimpulan, analisis pada komponen pendidikan dilakukan secara bersamaan dalam fase-fase yang saling terkait, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Analisis tersebut menggunakan model interaktif, sehingga proses analisis dilakukan dalam bentuk yang saling berinteraksi antara ketiga komponen utama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelaksanaan penelitian mengenai kepemimpinan kepala sekolah di SDN Pasir Huni, Kecamatan Ngamprah, Kabupaten Bandung Barat berlangsung selama sekitar 3 bulan dengan melibatkan dua narasumber, yaitu kepala sekolah dan seorang guru dari sekolah tersebut. Pada bagian ini disajikan hasil penelitian tentang bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja para guru di SDN Pasir Huni, Ngamprah, Bandung Barat. Salah satu cara yang dilakukan kepala sekolah adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, transformasional, serta situasional. Selain itu, usaha kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru tampak pada adanya komunikasi dua arah yang terjalin antara guru dan kepala sekolah melalui diskusi kelompok, yang membangun kerjasama yang harmonis antara keduanya. Kepala sekolah juga memberikan dukungan serta penghargaan kepada guru yang berprestasi, dengan mendorong mereka untuk mengikuti pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kompetensi. Dengan begitu, guru diharapkan dapat menerapkan hasil pelatihan di sekolahnya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah berupaya menciptakan suasana sekolah yang aman, nyaman, dan mendukung, sehingga para guru merasa betah dan termotivasi untuk hadir ke sekolah meskipun jaraknya cukup jauh, seperti yang diungkapkan dalam

wawancara oleh salah satu guru.



Gambar 1.1 Hasil Coding data penelitian

Pembahasan

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, penulis mengolah informasi tersebut menggunakan aplikasi atlas. Selanjutnya, data tersebut di-coding untuk mempermudah penulis dalam menarik kesimpulan. Dalam wawancara ini, terdapat beberapa aspek yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru, diantaranya adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah, suasana tempat kerja, komunikasi, penghargaan, serta dukungan dari kepala sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah merupakan upaya yang dilakukan untuk mengatur para pendidik, staf, dan siswa sehingga bersama-sama menjalani proses pendidikan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh sekolah (Nurhayati & , Langlang Handayani, 2020). Selain itu, kepemimpinan harus memiliki strategi untuk memengaruhi orang lain. (Alamtaha, Yantu, & Podungge, 2023).

Gaya kepemimpinan dalam pendidikan adalah metode yang diterapkan oleh pemimpin institusi pendidikan untuk mengorganisir, membimbing, dan mengarahkan guru agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan pendidikan (Luqman Panji et al., 2023). Dalam pelaksanaan kepemimpinan di SDN Pasir Huni, terdapat lima gaya kepemimpinan yang diterapkan, yaitu kepemimpinan transformasional, demokratis, kolaboratif, partisipatif, dan situasional. Kepemimpinan transformasional memanfaatkan kekuasaan dan wewenang untuk secara radikal merubah suasana sosial dan psikologis, melakukan inovasi, serta menggantikan yang lama dengan hal baru. Pemimpin transformasional sejatinya adalah seorang agen perubahan, yang berkaitan erat dengan transformasi dalam suatu organisasi (Iqbal, 2021). Karakteristik seorang pemimpin transformasional adalah kemampuan untuk mengatasi berbagai rintangan yang ada dalam organisasi (Basirun & Turimah, 2022).

Para guru merasakan bahwa kepala sekolah selama ini memberikan panduan dan contoh dalam pengelolaan tugas, sehingga mereka tidak merasa kesulitan saat menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan narasumber.

P2 1:5 memberikan contoh kepada kami dalam memberikan arahan, sehingga kami merasa lebih jelas dan terarahkan saat melakukan tugas.

Selain itu, kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis, kolaboratif, partisipatif, dan situasional. Pendekatan situasional, yang juga dikenal sebagai pendekatan kontinjensi, berlandaskan pada pemahaman bahwa efektivitas kepemimpinan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Tidak ada satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan secara efektif di semua situasi. Gaya kepemimpinan demokratis melibatkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui berbagai aktivitas yang ditentukan bersama antara pemimpin dan staf (Rachmadhani & Manafe, 2023). Selain gaya demokratis, terdapat juga gaya kepemimpinan kolaboratif. Gaya kepemimpinan ini menggambarkan proses memimpin sebagai teman, bukan sebagai atasannya. Kepemimpinan kolaboratif dapat menyatukan individu-individu dengan perspektif dan pandangan yang berbeda, mengesampingkan kepentingan pribadi, membahas masalah secara terbuka, dan mendukung usaha untuk menemukan solusi bagi orang lain serta menangani masalah yang lebih besar (Suhendra, Tjilen, Teturan, & Maturbongs, 2024). Lebih jauh, gaya kepemimpinan partisipatif menjadi pilihan yang penting dalam konteks kepemimpinan masa kini. Kepemimpinan partisipatif adalah salah satu gaya yang digunakan oleh pemimpin yang memiliki kepercayaan dan kredibilitas, yang kemudian memotivasi orang-orang untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Area, 2024). Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat dilihat dalam tindakan kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menyelesaikan masalah, kepala sekolah lebih memilih mendiskusikannya untuk menemukan solusi, di mana guru dan kepala sekolah dapat bertukar pikiran dalam proses pengambilan keputusan.

P1: 3:5 Saya utamakan dahulu diskusi bersama, nanti ketika kita menemukan titiknya kami selalu bertukar pendapat untuk mengambil jalan keluarnya bersama.

Dalam sesi wawancara tersebut, diungkapkan bahwa pemimpin sekolah memiliki karakter yang adil dan selalu memberikan arahan terlebih dahulu. Hal ini mencerminkan adanya hubungan kerja yang baik antara pemimpin sekolah dan para guru, yang didasarkan pada komunikasi yang terbuka serta saling menghargai pendapat satu sama lain. Oleh karena itu, kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah tidak hanya bersumber dari budaya organisasi, tetapi juga dari kepribadian pemimpin tersebut yang berperan dalam memengaruhi kinerja para guru yang dipimpin (Siti Nur Afifah, Siti Qomariyah, Neneng Neneng, Rima Erviana, & Najrul Jimatul Rizki, 2024). Berdasarkan teori Fiedler, terdapat tiga kriteria situasi yaitu relasi antara pemimpin dan staf, tugas kelompok, serta kekuasaan. Fiedler berpendapat bahwa keberhasilan seorang pemimpin sangat tergantung pada gaya kepemimpinannya (Nastain, 2021). Sejalan dengan pandangan tersebut, pendekatan situasional menyoroti bahwa efektivitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh kondisi yang dihadapi. Dengan kata lain, tidak ada satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan untuk semua situasi. Pendekatan ini memandang bahwa faktor-faktor yang menentukan keberhasilan kepemimpinan bervariasi, sesuai dengan situasi tugas yang dijalankan, keterampilan dan penghargaan untuk bawahan, kondisi lingkungan organisasi, serta pengalaman masa lalu dari pemimpin dan para anggotanya (Syarifudin, Uliya, & Widiastuti, 2023).

Selain pola kepemimpinan, kepala sekolah di SDN Pasir Huni juga mendorong adanya komunikasi yang terbuka dan transparan di antara para guru. Dukungan serta komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru menjadi faktor penting untuk menghadapi tantangan dan menanggapi kebutuhan yang muncul di sekolah. Melalui komunikasi yang terbuka, para guru merasa leluasa untuk menyampaikan pendapat dan keluhan mengenai berbagai masalah yang ada, sebagaimana yang telah diungkapkan oleh narasumber.

P2 3:7 membicarakan masalah masalah yang terjadi selama disekolah, melalui komunikasi yang baik seperti keluarga, anggap saja sekolah ini adalah rumah kedua bagi guru – guru.

Biasanya komunikasi terbuka dilakukan oleh kepala sekolah disaat pertemuan rutin di setiap minggunya, kepala sekolah mengevaluasi, memberikan arahan, serta memberikan masukan dan saran kepada guru serta pengambilan keputusan secara bersamaan. Seperti yang di ungkapkan oleh narasumber

P2 1:11 komunikasi dua arah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan masukan bagi kami guru guru.

Komunikasi dua arah merupakan suatu proses komunikasi yang melibatkan umpan balik ketika pesan disampaikan oleh pengirim kepada penerima pesan (“DEDIKASI SAINTEK: Jurnal Pengabdian Masyarakat,” 2025). Selain itu, kepala sekolah berupaya untuk meningkatkan suasana keterbukaan dengan melakukan komunikasi dua arah secara efektif. Hal ini bertujuan untuk mendorong para guru supaya lebih bersemangat dalam menanggapi tugas-tugas yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga guru memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar dan berkomitmen untuk terlibat dalam usaha memajukan sekolah, termasuk memberikan ide atau masukan kepada kepala sekolah (Sari, Sihalohe, Sutomo, & Arum, 2021). Narasumber juga mencatat bahwa kepala sekolah mendukung metode kolaboratif. Kerja sama antara guru dan kepala sekolah akan memudahkan guru dalam merealisasikan ide dan cita-cita mereka. Kepemimpinan kolaboratif dapat memperkuat kualitas sekolah. Pada akhirnya, kepala sekolah harus menerapkan kepemimpinan kolaboratif di setiap tingkat pendidikan untuk mencapai sukses pendidikan secara menyeluruh (Kasmawati, 2021). Dalam hal ini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin tidak bersifat otoriter, tetapi lebih fokus pada partisipasi aktif dari semua unsur sekolah, terutama para guru. Kepala sekolah bertindak sebagai pengawas akademik, sementara guru sebagai pihak yang diawasi; pendekatan ini lebih bersifat mendukung melalui diskusi terbuka dan fleksibel yang memiliki tujuan jelas untuk membantu para guru berkembang menjadi tenaga profesional melalui berbagai kegiatan reflektif yang merupakan bagian dari pendekatan supervisi kolaboratif (Solikah et al., 2024). Dalam menyelesaikan masalah lewat komunikasi dua arah, guru mengungkapkan bahwa kepala sekolah memberikan masukan timbal balik dalam menangani permasalahan.

P2 1:11 komunikasi dua arah yang dilakukan kepala sekolah dalam memberikan masukan bagi kami guru guru.

Dengan demikian, para pendidik merasa didorong untuk saling berkolaborasi dalam menyelesaikan isu yang ada. Di samping itu, narasumber menyatakan bahwa kepala sekolah selalu memberikan penghargaan dan dukungan kepada guru atas keberhasilan yang dicapai. Penting bagi Kepala Sekolah untuk memberikan pengakuan dan penghargaan kepada guru, yang dapat berupa pengakuan di hadapan teman sejawat, pemberian sertifikat penghargaan, atau jenis penghargaan lainnya yang relevan. (Khana, Zainudin, Fanani, & Mirochina, 2023). Pemberian pengakuan ini tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri para guru, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah. Secara spesifik, pemberian penghargaan juga mempengaruhi kinerja dan motivasi kerja guru (Manik & Siahaan, 2021). Selain itu, kepala sekolah juga menunjukkan perhatian dengan mendengarkan keluhan dari para guru dalam menghadapi tantangan yang ada dan selalu berupaya memberikan solusi. Hal ini diungkapkan oleh narasumber:

P2 1:13 selalu memberikan apresiasi lewat kata dan pujian lalu biasanya kami disini mengadakan acara makan kecil -kecilan bersama guru -guru untuk memberikan semangat dan motivasi antara satu sama lain seperti keluarga

Dukungan dari kepala sekolah dalam pengembangan guru sangatlah krusial. Kepala

sekolah memberikan dorongan kepada guru untuk mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis di luar lingkungan sekolah sebagai bagian dari usaha meningkatkan profesionalisme. Ia menyadari pentingnya bagi guru untuk terus berkembang serta belajar agar dapat menghadapi tantangan dalam dunia pendidikan yang selalu berubah. Kepemimpinan yang baik dari seorang kepala sekolah mencakup kemampuan untuk menciptakan suasana positif di sekolah, memotivasi para guru untuk meningkatkan keterampilan mereka, dan mengajak semua staf untuk bekerja bersama (Elmanisar, Utami, Gistituati, & Anisah, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bukan hanya sebagai pengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai pemimpin dalam proses pembelajaran yang strategis dalam mengembangkan potensi guru. Dengan melakukan pemantauan secara aktif, kepala sekolah dapat lebih cepat merespons jika ada permasalahan yang muncul di lapangan. Melalui pendekatan yang terbuka dan komunikatif, kepala sekolah mampu membangun suasana yang mendukung proses pembinaan yang solutif. Kepala sekolah juga dapat memberikan dukungan dan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan disiplin dalam kehadiran mengajar mereka. Hal ini bisa dilakukan melalui diskusi pribadi, pelatihan, ataupun sesi pengembangan profesional. (Sesmiarni et al., 2023). Dalam hal ini, narasumber 1 dan 2 menyatakan bahwa kepala sekolah selalu mendorong para guru untuk meningkatkan kompetensinya.

P1 dan P2 3:9 selalu mendorong guru guru untuk mengikuti pelatihan

Dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah dianggap sebagai unsur penting yang membantu guru dalam meningkatkan semangat kerja. Dengan adanya motivasi dan perhatian dari kepala sekolah, para guru merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Menjadi seorang pendidik yang profesional tidak akan bisa tercapai tanpa adanya usaha untuk mengembangkan diri yang didukung oleh kepala sekolah (Hanum, Supriyanto, & Timan, 2020). Kepala sekolah diharapkan dapat berperan sebagai inovator dan pendorong bagi siswa di sekolah. Oleh karena itu, kualitas kepemimpinan kepala sekolah sangat berdampak pada keberhasilan program-program yang dilaksanakan di sekolah. Kepemimpinan yang baik akan membentuk budaya belajar yang positif, meningkatkan semangat kerjasama, serta mendorong pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan. Hal ini juga sejalan dengan peran kepala sekolah sebagai penggerak di sekolah, mengawasi semua kegiatan siswa sekaligus memberikan solusi terhadap masalah yang muncul di lingkungan sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan, memfasilitasi hal-hal yang dapat meningkatkan kompetensi guru, serta memotivasi mereka agar lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas. Lebih jauh, kepala sekolah menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman, layaknya keluarga, sehingga para guru merasa betah berada di sekolah. Narasumber P1 mengungkapkan.

3:14 kepala sekolah dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kondusif.

Lingkungan kerja yang mendukung memberikan ketenangan dan memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Atmosfer yang positif ini tidak hanya memotivasi guru, tetapi juga mendorong terciptanya kerjasama yang baik di antara pendidik. Peran kepala sekolah sangat krusial dalam menciptakan suasana kerja seperti itu melalui pendekatan yang komunikatif, mendukung, dan terbuka terhadap ide-ide guru. Dengan adanya suasana kerja yang mendukung, para guru dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Lingkungan kerja yang sehat, nyaman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas guru, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih baik (Pujianto, Arafat, & Setiawan, 2020). Ini menunjukkan bahwa pengelolaan sekolah yang efektif akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan partisipasi guru dalam kegiatan profesional. Selain itu, para guru merasa dihargai dan didengar, sehingga mereka

lebih bersedia untuk menyampaikan gagasan, berbagi pengalaman, dan terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan di sekolah. Keadaan ini mendukung terbentuknya budaya kerja sama yang sehat dan memperkuat profesionalisme guru dalam menjalankan perannya sebagai pengajar. Kepala sekolah yang responsif dan komunikatif adalah kunci untuk menciptakan iklim organisasi yang baik, di mana saling percaya, saling menghargai, dan semangat kebersamaan menjadi dasar utama dalam mencapai tujuan pendidikan. Selain itu, suasana kerja yang positif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pengajaran. Ini sejalan dengan hasil berbagai penelitian yang menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja (Hamdan, Amarul, & Gentari, 2022). Oleh sebab itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin transformasional sangat vital dalam membangun budaya kerja yang mendukung pencapaian visi dan misi sekolah.

Kolaborasi bersama orangtua siswa juga menjadi hal yang dilakukan kepala sekolah. Langkah ini membangun hubungan harmonis yang mendukung keberhasilan sekolah. Lingkungan kerja Dengan keterbatasan dana, kepala sekolah menunjukkan inovasi dan kreativitas, seperti mengubah lahan kosong menjadi laboratorium multifungsi. Laboratorium ini menjadi tempat bagi siswa dan guru untuk berkarya, meningkatkan keterampilan, dan memberikan nilai tambah, baik secara pendidikan maupun ekonomi. Kegiatan ini bertujuan meningkatkan kapasitas guru yang kemudian diimplementasikan dalam pembelajaran. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di SDN Pasir Huni.

Dari hasil analisis ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN Pasir Huni ngamprah Bandung Barat menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, kepala sekolah juga memberikan arahan melalui komunikasi dua arah yang terbuka serta memberikan contoh langsung dalam pelaksanaan tugas. Selain itu Kepala sekolah memprioritaskan komunikasi yang baik dan terbuka guna menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan sekolah. Keluh kesah dan masukan guru selalu didengarkan dan direspon cepat guna menciptakan rasa dihargai. kepala sekolah juga memberikan apresiasi dengan pemberian penghargaan Kepala sekolah memberikan penghargaan melalui pujian, acara kecil-kecilan, dan mendukung guru mengikuti pelatihan serta kegiatan pengembangan kompetensi. Kepala sekolah berhasil menciptakan suasana kerja yang nyaman meskipun dengan keterbatasan fasilitas. Dalam hal ini kepemimpinan kepala sekolah cenderung positif dan mendukung perkembangan sekolah serta menciptakan lingkungan yang mendukung guru untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru.

Kajian relevan dengan artikel ini yang dilakukan oleh Lalu Muh. Hatim Mashuri dengan judul gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi diri guru dan prestasi akademik siswa di SMP Islam Kecamatan Pujut. Kepemimpinan yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, dan mendorong partisipasi aktif menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja guru. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis menurut Robbins dan Coulter serta kepemimpinan partisipatif dari Robert House yang menekankan pentingnya konsultasi dan keterbukaan antara atasan dan bawahan.

Selain itu, pemenuhan kebutuhan guru seperti insentif, penghargaan, dan pelatihan, sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori motivasi McClelland, turut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Motivasi yang tinggi pada guru kemudian berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa secara keseluruhan. Karena itu, penggunaan gaya kepemimpinan demokratis yang partisipatif menjadi salah satu elemen kunci dalam meningkatkan mutu pembelajaran dan mencapai hasil yang terbaik di sekolah (Rika Widianita, 2023).

Dengan ini terdapat kesamaan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru yang dilakukan oleh Lalu Muh. Hatim Mashuri. Kepala sekolah sama-sama menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan membuka komunikasi melalui diskusi bersama, kepala sekolah juga memberikan dukungan dan apresiasi kepada guru – guru yang berkinerja baik serta keterbatasan sarana prasarana dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Namun dalam penelitian ini kepala sekolah di SDN Pasir Huni menciptakan inovasi dan kreatifitas dalam meningkatkan motivasi kerja guru dengan keterbatasan sarana prasarana yang ada kepala sekolah berinisiatif memanfaatkan lahan yang ada dengan membuat laboratorium praktek, dimana guru dan siswa dapat memanfaatkan fasilitas tersebut untuk mendukung kegiatan belajar mengajar. Laboratorium tersebut digunakan siswa untuk melatih kreatifitas seni, baik itu seni rupa, seni musik, menjahit, bercocok tanam dan lainnya yang nantinya dapat dimanfaatkan oleh siswa dan guru untuk dipergunakan secara bersamaan

KESIMPULAN

Berdasarkan wawancara dan analisis data menggunakan aplikasi Atlas, bisa disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN Pasir Huni, Ngamprah, Bandung Barat sangat berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja para guru. Kepala sekolah menggunakan berbagai tipe kepemimpinan, diantaranya adalah transformasional, demokratis, kolaboratif, partisipatif, dan situasional. Metode ini tidak hanya menunjukkan kemampuan fleksibel dalam mengelola sekolah, tetapi juga menunjukkan kepemimpinan yang tanggap terhadap kebutuhan serta dinamika dalam dunia pendidikan.

Kepemimpinan transformasional terlihat dari kemampuan kepala sekolah untuk menghadirkan perubahan positif, memberikan petunjuk yang jelas, serta berperan sebagai teladan dalam menjalankan tugas. Gaya demokratis, kolaboratif, dan partisipatif diterapkan dengan melibatkan guru dalam pengambilan keputusan dan diskusi terbuka, sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan tanggung jawab bersama. Pendekatan situasional digunakan untuk menyesuaikan metode kepemimpinan sesuai dengan kondisi serta tantangan yang dihadapi. Selain itu, kepala sekolah aktif menciptakan komunikasi dua arah yang terbuka dan efektif. Melalui pertemuan rutin, kepala sekolah tidak hanya memberikan evaluasi dan arahan, tetapi juga menerima masukan dan keluhan dari para guru, yang pada gilirannya memperkuat suasana kekeluargaan serta saling percaya di sekolah. Kepala sekolah juga memberikan penghargaan baik secara lisan maupun dalam bentuk kegiatan sederhana, yang berdampak positif pada semangat dan kinerja guru.

Dukungan kepala sekolah terhadap peningkatan kompetensi guru sangat terlihat melalui dorongannya untuk mengikuti pelatihan dan bimbingan teknis. Selain itu, kepala sekolah menunjukkan inovasi dan kreativitas dalam menghadapi keterbatasan sarana dan prasarana, seperti mengubah lahan kosong menjadi laboratorium multifungsi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah bertindak sebagai inovator sekaligus fasilitator dalam mendukung proses pembelajaran yang efektif. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif berhasil diciptakan oleh kepala sekolah, yang berpengaruh pada meningkatnya kepuasan dan motivasi kerja para guru. Hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, guru, dan orang tua juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan sekolah.

REFERENSI

Alamtaha, A., Yantu, I., & Podungge, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango. *Jambura*, 6(2), 947–953. Retrieved from <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>

- Alfiyanto, A., Riyadi, I., & Hidayati, F. (2021). Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 23 Palembang. *Seminar Nasional Pendidikan Jurusan Tarbiyah Ftik Iain Palangka Raya*, 1(1), 29–40. Retrieved from <https://eproceedings.iainpalangkaraya.ac.id/index.php/SNPJTFTIK/article/view/659>
- Anggraini, F. P., Jayan, A. A., & Safitri, S. (2025). Transformasi Peran Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa : Strategi Inovatif dan Tantangan Kontemporer, 6, 1–21.
- Area, U. M. (2024). SKRIPSI OLEH: NANDINI NAJELENA FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA MEDAN Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area OLEH: NANDINI NAJELENA.
- Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(04). Retrieved from <https://jisma.org>
- Basirun, B., & Turimah, T. (2022). Konsep Kepemimpinan Transformasional. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, 34–41. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i1.28>
- DEDIKASI SAINTEK: Jurnal Pengabdian Masyarakat. (2025), 4(1), 61–69.
- Dewi, R. S. (2018). Kemampuan Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 150–159. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11581>
- Elmanisar, V., Utami, B. Y., Gistituati, N., & Anisah, A. (2024). Implementasi Kepemimpinan Adaptif Kepala Sekolah untuk Keberhasilan di Era Disrupsi. *Journal of Education Research*, 5(2), 2239–2246. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i2.1139>
- Hamdan, Amarul, & Gentari, R. E. (2022). Pentingkah Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 1(2), 110–125. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v1i2.5686>
- Hamdani, H., Akmaluddin, A., Novita, R., & Sari, S. M. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Manajerial Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Gugus 25 SDN 2 Mata Ie Kabupaten Aceh Besar. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(1), 529–547. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.822>
- Hanum, N. A., Supriyanto, A., & Timan, A. (2020). Pengembangan Kualitas Guru: Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Dasar. *Sekolah Dasar: Kajian Teori Dan Praktik Pendidikan*, 29(1), 38–50. <https://doi.org/10.17977/um009v29i12020p038>
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Educational Management Journal*, 6(1), 26–33. Retrieved from <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eduman>
- Iqbal, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Jainiyah, J., Fahrudin, F., Ismiasih, I., & Ulfah, M. (2023). Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), 1304–1309. <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.284>
- Kasmawati, Y. (2021). Kepemimpinan Kolaboratif: Sebuah Bentuk Kepemimpinan Untuk Sekolah. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(2), 197–207. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v9i2.5120>
- Khana, M. A., Zainudin, A., Fanani, A. I., & Mirochina, C. (2023). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja dan Kedisiplinan Guru di SD Juara Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 5–24. Retrieved from

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10432776>

- Luqman Panji, A., Muadin, A., Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, U., A M Rifaddin, J. H., Baru, H., Loa Janan Ilir, K., ... Timur, K. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru SD Negeri 009 Penajam. *Journal on Education*, 06(01), 10369–10382. Retrieved from <https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/4755/3753/>
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). The PENGARUH KETERAMPILAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DAN PEMBERIAN REWARD TERHADAP KINERJA GURU: PERAN MOTIVASI GURU SEBAGAI VARIABEL MEDIASI. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>
- Nastain, N. (2021). Persinggungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Kepemimpinan Visioner Dan Situasional. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.21009/jmp.v10i1.21950>
- Nurhayati, H., & , Langlang Handayani, N. W. (2020). Jurnal basicedu. *Jurnal Basicedu*, 5(5), 3(2), 524–532. Retrieved from <https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/971>
- Pujianto, P., Arafat, Y., & Setiawan, A. A. (2020). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Air Salek. *Journal of Education Research*, 1(2), 106–113. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i2.8>
- Rachmadhani, S., & Manafe, L. A. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Demokratis. *Digital Economic, Management and Accounting Knowledge Development*, 5(1), 82–98. Retrieved from <https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/demand/article/view/313>
- Rika Widianita, D. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU SD SE KECAMATAN. AT-TAWASSUTH: *Jurnal Ekonomi Islam*, VIII(I), 1–19.
- Rukminingsih, Adnan, G., & Latief, M. A. (2020). *Metode Penelitian Pendidikan. Penelitian Kuantitatif, Penelitian Kualitatif, Penelitian Tindakan Kelas*. *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53).
- Sari, E., Sihalohe, R., Sutomo, S., & Arum, W. S. A. (2021). Meningkatkan Komitmen Guru melalui Optimalisasi Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Jendela Pendidikan*, 1(04), 250–264. <https://doi.org/10.57008/jjp.v1i04.32>
- Selvina Salsabila, Aris Gumilar, & Dayu Retno Puspita. (2023). Peran Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa Kelas Iv. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(04), 874–885. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i04.1682>
- Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., Mustopa Yakub Simbolon, A., Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri, S., Alfiandrizar, A., & Djamil Djambek Bukittinggi, S. M. (2023). Copyright @, 3, 14386–14397.
- Siti Nur Afifah, Siti Qomariyah, Neneng Neneng, Rima Erviana, & Najrul Jimatul Rizki. (2024). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Sukabumi. *Mutiara: Jurnal Penelitian Dan Karya Ilmiah*, 2(4), 158–181. <https://doi.org/10.59059/mutiara.v2i4.1478>
- Solikah, I., Maunah, B., Trisnantari, H. E., Islam, U., Sayyid, N., Rahmatullah, A., & Collaboratif, S. (2024). PENDEKATAN SUPERVISI COLLABORATIVE DALAM, 3(2), 170–179.
- Suhendra, F. A., Tjilen, A. P., Teturan, Y. E., & Maturbongs, E. E. (2024). *Jurnal Administrasi Karya Dharma Volume 3 Nomor 2 (2024) September 2024 Analisis Gaya Kepemimpinan Kolaboratif Dalam Penanganan Kebencanaan Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Merauke Abstrak PENDAHULUAN Kepemimpinan merupakan hal*

yang berkaitan dengan, 3(September), 37–55.

Sundari, D. U., Taufiqurrahman, T., Musfah, J., & Ratnaningsih, S. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Sdn 2 Badur Kecamatan Cirinten Kabupaten Lebak. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 163–169. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2607>

Syarifudin, A., Uliya, T., & Widiastuti, N. (2023). Implementasi gaya kepemimpinan situasional kepala sekolah SMK Mukta Zam Gisting. *Unisan: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 02(03), 500–509. Retrieved from <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/971>

Tila Paulina, S. P. (2023). Pengembangan Manajemen Mutu. *AT-TAJDID: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 7(07), 189–206.

Copyright holder :

© Author

First publication right:

Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah

This article is licensed under:

