**Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai Sistem Kontrol**

**dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan**

**pada SDN 1 Dompu**

**Fena Febrianti1\*, Irwansyah2, Shoalihin3**

1-3Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis Dompu, Indonesia

Alamat: Jl. Udang No.10, Simpasai, Dompu, Kabupaten Dompu, Nusa Tenggara Barat.

*Korespondensi penulis: [fenafebrianti1@gmail.com](mailto:fenafebrianti1@gmail.com)*

***Abstract****. This study aims to analyze the influence of the principal's leadership style on the performance of teachers and educational staff at SDN 1 Dompu. This study uses a quantitative approach with explanatory research and a causal-comparative method. The sample was taken saturately, involving all 48 teachers and educational staff, with 40 questionnaires suitable for analysis. Primary data were collected through the distribution of questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) through SmartPLS 4.0. The results of the study indicate that the principal's leadership style has a positive effect on the performance of teachers and educational staff. Principals who combine authoritarian and democratic styles in a balanced manner are able to create a disciplined, participatory, and productive work environment. This study suggests the need to develop principals' leadership competencies to improve educational quality and recommends further studies with a broader scope to strengthen the generalization of the findings.*

***Keywords****: Control System, Education Personnel, Leadership Style, Performance, Teachers.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDN 1 Dompu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research dan metode kausal-komparatif. Sampel diambil secara jenuh, melibatkan seluruh guru dan tenaga kependidikan sebanyak 48 orang, dengan 40 kuesioner yang layak dianalisis. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis Partial *Least Square* (PLS) melalui *SmartPLS* 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah yang memadukan gaya otoriter dan demokratis secara proporsional mampu menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, partisipatif, dan produktif. Penelitian ini menyarankan perlunya pengembangan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan, serta merekomendasikan studi lanjutan dengan cakupan yang lebih luas untuk memperkuat generalisasi temuan.

**Kata kunci**: Gaya Kepemimpinan, Guru, Tenaga Kependidikan, Kinerja, Sistem Kontrol.

1. **LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi yang menuntut efisiensi dan daya saing tinggi, sektor pendidikan menjadi salah satu elemen strategis dalam pembangunan nasional. Revitalisasi sistem pendidikan tidak hanya mencakup kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga mengarah pada transformasi kepemimpinan di lingkungan pendidikan. Kepala sekolah sebagai figur sentral dalam manajemen memegang peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung produktifitas serta pencapaian tujuan institusi. Kepemimpinan yang efektif bukan hanya soal pengambilan keputusan, tetapi juga bagaimana pemimpin mampu mempengaruhi dan mengarahkan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan secara positif dan berkelanjutan (Haryani & Lubis, 2022).

Kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan indikator yang berperan besar dalam memastikan efektivitas pelaksanaan berbagai kegiatan pendidikan di lingkungan sekolah. Guru dan tenaga kependidikan bukan sekedar melaksanakan peran instruksional dan administratif, melainkan juga berkontribusi secara strategis dalam membangun lingkungan belajar yang kondusif serta mendukung tercapainya visi dan misi sekolah. Kinerja yang optimal dari guru dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala sekolah membina, mengarahkan, dan memotivasi mereka dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya (Khusnaini *et al*., 2024).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan pada kepala sekolah dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Seperti penelitian Zulfan *et al*. (2021), Wardani (2023), dan Maharani *et al*. (2024), menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformatif dapat meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui penguatan motivasi, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Martini and Bastaman (2025), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ketidak konsistenan hasil penelitian ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan memperhatikan konteks lokal dan karakteristik sekolah dasar. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan pada SDN 1 Dompu.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman empiris mengenai bagaimana kepala sekolah mampu mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja secara efisien melalui pendekatan kepemimpinan yang tepat. Temuan dari penelitian ini diharapkan mempu memberikan manfaat langsung bagi seorang pemimpin untuk memilih gaya kepemimpinan yang sesuai guna meningkatkan kinerja seluruh elemen sekolah, serta menjadi rujukan bagi pembuat kebijakan dalam merancang pelatihan kepemimpinan yang lebih kontekstual dan responsif terhadap kebutuhan satuan pendidikan.

1. **KERANGKA TEORI**

**Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau cara bertindak yang dipakai oleh seorang dalam memimpin guna memengaruhi dan mengarahkan anggotanya guna merai sasaran organisasi (Mattayang, 2019). Gaya ini mencerminkan karakteristik kepemimpinan yang dipilih berdasarkan kombinasi antara kepribadian, keterampilan, nilai, dan strategi yang diyakini paling efektif untuk memimpin suatu kelompok (Waedoloh *et al*., 2022). Dalam lingkungan pendidikan, kepala sekolah berfungsi sebagai kunci menentukan arah kebijakan, mengelola sumber daya, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi seluruh warga sekolah.

Secara konseptual, gaya kepemimpinan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe utama, antara lain: gaya demokratis, otoriter, transformasional, dan transaksional. Gaya demokratis ditandai dengan keterlibatan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, sedangkan gaya otoriter menekankan pada kontrol penuh dan arahan langsung dari pemimpin terhadap bawahannya (Helmina & Giatman, 2023). Gaya transformasional berfokus pada kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi, sedangkan gaya transaksional menekankan sistem penghargaan dan hukuman untuk mendorong pencapaian kinerja (Lestari, 2023). Dalam praktiknya, kepala sekolah seringkali mengadopsi kombinasi dari berbagai gaya ini sesuai dengan situasi dan kebutuhan institusi.

Selain sebagai pemimpin, kepala sekolah juga menjalankan fungsi sebagai sistem kontrol dalam organisasi sekolah. Fungsi ini mencakup supervisi, pemantauan dan penilaian atas kinerja guru serta staf kependidikan. Penerapan sistem kontrol yang efektif dapat memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan, serta memastikan setiap anggota sekolah bekerja selaras dengan tujuan pendidikan (Azizah *et al*., 2024). Maka dari itu, gaya kepemimpinan bukan hanya berperan dalam membentuk budaya kerja, tetapi juga dalam mendukung implementasi manajemen sekolah secara menyeluruh.

**Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan**

Kinerja guru dan tenaga kependidikan merupakan ukuran sejauh mana individu dalam institusi pendidikan menjalankan tugasnya secara optimal, baik dalam aspek akademik maupun administratif. Menurut Ajepri *et al*. (2022), kinerja mencakup pelaksanaan tugas sesuai standar yang ditetapkan, pencapaian target kerja, serta kontribusi terhadap pencapaian visi dan misi sekolah. Guru sebagai pelaku utama proses pembelajaran memegang peranan penting dalam menentukan kualitas hasil belajar siswa, sementara tenaga kependidikan seperti operator sekolah, pustakawan, dan staf administrasi bertanggung jawab dalam memastikan kelancaran operasional sekolah.

Kinerja yang baik ditandai oleh kedisiplinan, produktivitas, kualitas kerja, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan. Dalam konteks sekolah dasar, guru dan tenaga kependidikan juga dituntut untuk memiliki kemampuan kerja sama, tanggung jawab moral, dan komitmen terhadap tugas. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain motivasi kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, serta dukungan fasilitas kerja (Najilah *et al*., 2023). Kepala sekolah bertindak sebagai pendamping dan penyemangat yang turut memberikan arahan, bimbingan, serta evaluasi terhadap pencapaian kinerja stafnya.

Efektivitas kinerja tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh manajemen sekolah yang baik. Melalui pemberdayaan dan pengembangan kompetensi, kepala sekolah bisa membangun lingkungan kerja yang positif, meningkatkan kepercayaan diri staf, serta mendorong keterlibatan aktif dalam setiap aktivitas sekolah (Yusuf, 2024). Oleh karena itu, pengetahuan yang menyeluruh terkait pengaruh antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja tenaga pendidik menjadi landasan strategis dalam merancang kebijakan manajerial yang lebih efektif di sektor pendidikan. Pengetahuan ini tidak hanya penting sebagai acuan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga sebagai pijakan dalam membangun lingkungan kerja yang mendukung profesionalisme dan peningkatan kualitas pembelajaran.

**Perumusan Hipotesis**

1. **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap** Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru dan tenaga kependidikan menjadi fokus penting dalam kajian manajemen pendidikan. Gaya kepemimpinan yang tepat diyakini mampu membangun lingkungan yang menunjang kinerja optimal, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong tercapainya tujuan institusi secara efektif (Waedoloh *et al*., 2022). Kepala sekolah yang dapat menjalakan fungsi kepemimpinannya secara efektif akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja staf sekolah, baik dalam konteks proses pembelajaran maupun pelaksanaan tugas-tugas administratif. Maka penting untuk memahami secara empiris bagaimana gaya kepemimpinan berpotensi memberikan pengaruh pada kinerja guru dan staf di lingkungan sekolah dasar.

Temuan oleh Zulfan *et al*. (2021), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 98% pada variasi kinerja operator sekolah dasar, dengan korelasi yang sangat tinggi (r = 0,994). Temuan ini menegaskan bahwa pola kepemimpinan yang dipakai kepala sekolah bersampak besar dalam mendorong kinerja staf non-guru di lingkungan pendidikan dasar.

Lebih lanjut, penelitian oleh Wardani (2023), mengidentifikasi bahwa kombinasi gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis dapat membangun suasana kerja yang disiplin, aktif, dan produktif. Situasi ini memperkuat argumen bahwa fleksibilitas dalam penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dapat berdampak positif terhadap kinerja tenaga pendidikan. Penelitian ini sesuai dengan Yusuf (2024) dan Maharani *et al*. (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbuka dan partisipatif mampu meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan melalui pemberdayaan, pengembangan kompetensi, serta pemberian penghargaan. Dengan demikian, hipotesis yang dapat disusun adalah:

H1: Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan SDN 1 Dompu.

**Kerangka Konseptual**

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

H1

**Gambar 1.** Kerangka Konseptual

1. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan explanatory, yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel independen dan dependen. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru dan staf kependidikan yang bertugas di SDN 1 Dompu. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara menyeluruh atau sampling jenuh, dengan total responden sebanyak 48 orang. Dari jumlah tersebut, sebanyak 40 kuesioner berhasil dikembalikan dan semuanya dapat diolah lebih lanjut dalam analisis.

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Indikator** | **Skala** |
| Gaya Kepemimpinan Kelapa Sekolah (X) | 1. Hubungan pimpinan dan anggota 2. Memiliki kualitas 3. Hak anggota 4. Kewajiban dan tanggung jawab | *Sakala Likert* |
| Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) | 1. Jaminan terhadap kualitas 2. Kualitas dalam penyampaian materi (pengajaran) 3. Kualitas kontesk yang disampaikan 4. Kualitas hasil belajar | *Sakala Likert* |

Pada penelitian ini menngunakan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. Analisis dilakukan menggunakan *software SmartPLS* versi 4.0, dengan tahapan yang terdiri dari uji outer model dan uji inner model. Pendekatan ini dipilih karena dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel secara lebih mendalam, serta sesuai untuk jumlah sampel yang relatif kecil dan data yang tidak sepenuhnya berdistribusi normal.

Alasan pemilihan lokasi penelitian di SDN 1 Dompu didasarkan pada beberapa pertimbangan praktis, seperti kemudahan akses, keterjangkauan, serta relevansi langsung antara karakteristik sekolah dengan tujuan penelitian. Peneliti juga ingin menggali secara lebih dalam bagaimana peran gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat berdampak terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di lingkungan sekolah dasar.

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Responden**

**Tabel 2.** Profil responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Karakteristik | Jumlah Orang | Persentase |
| Gender  Laki-Laki  Perempuan  Jumlah | 12  28  40 | 30%  70%  100% |
| Umur  21 – 30 Tahun  31 – 40 Tahun  >40 Tahun  Jumlah | 13  17  10  40 | 32,5%  42,5%  25%  100% |
| Jabatan  Guru  Tenaga Pendidik  Jumlah | 35  5  40 | 87,5%  12%  100% |
| Masa Kerja  1 – 10 Tahun  11 – 15 Tahun  >16 Tahun  Jumlah | 22  11  7  40 | 55%  27,5%  17,5%  100% |

Sample penelitian ini terdiri dari 40 orang yang merupakan guru dan tenaga pendidik di SDN 1 DOMPU. Berdasarkan data yang diperoleh, reponden perempuan berjumlah 28 orang dan laki-laki berjumlah 12 orang. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik di sekolah tersebut lebih banyak didominasi oleh perempuan. Dilihat dari segi usia, sejumlah 13 responden berusian 21 hingga 30 tahun, 17 responden berada dalam rentang usia 31–40 tahun, serta 10 responden berada di udia 40 tahun keatas. Rentang usia ini mencerminkan bahwa sebagian besar guru dan tenaga pendidik berada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Dari sisi jabatan, sebanyak 35 responden merupakan guru, sedangkan 5 orang lainnya bekerja sebagai tenaga kependidikan. Selain itu, jika ditinjau dari lama masa kerja, sebanyak 22 responden bekerja antara 1 hingga 10 tahun, 11 responden memiliki masa kerja 11 hingga 15 tahun, dan sisanya, yaitu 7 responden telah mengabdi lebih dari 16 tahun. Variasi masa kerja ini mencerminkan adanya kombinasi antara pengalaman kerja yang relatif baru dan pengalaman yang lebih matang di lingkungan sekolah.

**Evaluasi Outer Model**

1. Uji Validitas Konvergen

**Tabel 3.** *Outer Loadings* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Kode | *Outer Loading* | AVE | Keterangan |
| Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | X.1  X.3  X.4  X.5  X.6  X.7  X.8  X.9  X.10  X.11 | 0,849  0,843  0,888  0,846  0,866  0,868  0,803  0,832  0,827  0,821 | 0,714 | Valid |
| Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) | Y.1  Y.2  Y.3  Y.4  Y.6  Y.7  Y.8 | 0,898  0,930  0,816  0,896  0,949  0,966  0,811 | 0,805 | Valid |

Sumber: *SmartPLS* 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 3, terdapat tiga butir pertanyaan dalam indikator penelitian yang memiliki nilai outer loading dibawah angka 0,7. Nilai tersebut berada di bawah batas minimal yang disarankan untuk menunjukkan kekuatan hubungan antara indikator dengan konstruk yang diukur. Oleh karena itu, ketiga indikator tersebut harus dikeluarkan dari model demi menjaga kualitas dan keakuratan hasil pengukuran. Prosedur penghapusan ini dilakukan guna menjamin hanya indikator-indikator yang valid dan reliabel yang digunakan dalam analisis selanjutnya.

Setelah proses penyisihan selesai, dilakukan pengujian ulang terhadap indikator-indikator yang tersisa. Hasilnya memperlihatkan bahwa seluruh indikator yang masih dipertahankan memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70, yang artinya memiliki kontribusi signifikan terhadap konstruk yang diukur. Selain itu, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk masing-masing variabel juga tercatat melebihi angka 0,50. Artinya, seluruh indikator pada variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen.

1. Uji Validitas Diskriminan

**Tabel 4.** *Cross Loading*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | X | Y |
| Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | X.1  X.3  X.4  X.5  X.6  X.7  X.8  X.9  X.10  X.11 | 0,849  0,843  0,888  0,846  0,866  0,868  0,803  0,832  0,827  0,821 | 0,561  0,564  0,643  0,461  0,597  0,628  0,553  0,519  0,434  0,570 |
| Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) | Y.1  Y.2  Y.3  Y.4  Y.6  Y.7  Y.8 | 0,638  0,684  0,460  0,567  0,604  0,676  0,467 | 0,898  0,930  0,816  0,896  0,949  0,966  0,811 |

Sumber: *SmartPLS* 4.0 (2025)

Mengacu pada hasil yang ditampilkan dalam Tabel 4, teridentifikasi bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi tertinggi terhadap variabel laten tempatnya berasal, dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk lainnya. Dengan kata lain, indikator-indikator tersebut lebih kuat dalam merepresentasikan konstruk yang diukurnya sendiri daripada konstruk lain dalam model. Hal ini menunjukkan adanya kejelasan dalam hubungan antara masing-masing indikator dan konstruk aslinya. Selain itu, seluruh nilai korelasi yang ditunjukkan dalam tabel tersebut berada di atas angka 0,70. Artinya, masing-masing indikator mampu membedakan konstruknya secara baik, sehingga syarat validitas diskriminan telah terpenuhi.

**Tabel 5.** *Fornell Larcker Criterion*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Variabel | X | Y |
| X | 0,845 |  |
| Y | 0,662 | 0,897 |

Sumber: *SmartPLS* 4.0 (2025)

Berdasarkan informasi yang tersaji dalam Tabel 5, diketahui bahwa setiap konstruk dalam model penelitian memiliki nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* (AVE) yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk laten lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sejauh ini, masing-masing konstruk lebih erat dikaitkan dengan indikator-indikator pembentuknya sendiri daripada dengan konstruk lain yang berbeda. Artinya, masing-masing variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan valid

1. Uji Reliabilitas Komposit

**Tabel 6**. *Composit Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Composit Reliability* | *Cronbach's Alpha* | Ket. |
| Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) | 0,961 | 0,955 | Reliabel |
| Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) | 0,966 | 0,959 | Reliabel |

Sumber: *SmartPLS* 4.0 (2025)

Merujuk pada hasil yang tercantum dalam Tabel 6, dapat diketahui bahwa seluruh konstruk yang dianalisis dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach’s Alpha* dan *Composite Reliability* yang melebihi ambang batas minimum 0,70. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Artinya, alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan mampu memberikan hasil yang konsisten dalam proses pengukuran terhadap variabel-variabel yang diteliti. Kondisi ini memperkuat validitas hasil analisis dan memberikan dasar yang kokoh bagi interpretasi lebih lanjut dalam tahapan analisis struktural berikutnya

**Evaluasi Inner Model**

1. Uji *R Square Adjusted*

**Tabel 7.** *Uji R Square* (R²)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | R Square | R Square Adjusted |
| Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan (Y) | 0,438 | 0,424 |

Sumber: *SmartPLS* 4.0 (2025)

Berdasarkan data yang tersaji dalam Tabel 7, diketahui bahwa nilai *R-Square* (R²) untuk variabel dependen, yaitu Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan, berada pada angka 0,438. Hal ini mengindekasikan bahwa kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan dalam menjelaskan variabel Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan adalah 43,8%. Dengan kata lain, variabel Gaya Kepemimpinan memiliki kemampuan moderat dalam memprediksi perubahan atau peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Sementara itu, sisanya sebesar 56,2% mencerminkan besarnya variasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal di luar cakupan model penelitian ini.

1. Uji Hipotesis

**Tabel 8.** *Direct Effect*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Originsl Sampel | T-Statistik | P-Values |
| Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah → Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan | 0,662 | 4,678 | 0,000 |

Sumber: *SmartPLS* 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 8, hasil analisis dari pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan menunjukan nilai *p-value* sebesar 0,000 < 0,05, serta nilai *t-statistic* sebesar 4,678 > t-tabel sebesar 1,64. Selain itu, nilai original sample sebesar 0,662 menunjukkan arah hubungan yang positif atau searah dengan hipotesis. Sehingga, dapat disimpulkan bahwah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan SDN 1 Dompu.

Kondisi di SDN 1 Dompu menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan besar dalam membentuk budaya kerja yang profesional dan produktif. Kepemimpinan yang diterapkan tidak terbatas pada urusan administratif saja, tetapi juga menekankan pendekatan yang membangun kedisiplinan, komunikasi yang baik, dan partisipasi aktif dari semua komponen sekolah. Dalam praktiknya, kepala sekolah di SDN 1 Dompu memadukan gaya kepemimpinan otoriter dan demokratis sesuai konteks kebutuhan. Gaya otoriter digunakan dalam pengambilan keputusan penting dan penguatan disiplin kerja, sementara gaya demokratis diterapkan untuk mendorong partisipasi seluruh guru dan staf untuk membangun kegiatan pembelajaran dan peningkatan mutu pendidikan. Kombinasi ini dapat membangun lingkungan kerja yang seimbang, sehingga mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan Zulfan *et al*. (2021), Wardani (2023), Maharani *et al*. (2024) dan Yusuf (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini menegaskan bahwa gaya memimpin yang tepat dapat meningkatkan performa staf di lingkungan sekolah. Dalam konteks SDN 1 Dompu, pendekatan kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab pegawai sekolah. Gaya ini dinilai mampu membangun keterlibatan aktif dan rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dari para guru, sehingga mendorong terciptanya lingkungan belajar yang lebih kondusif.

Lebih jauh lagi, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif di SDN 1 Dompu mencerminkan pentingnya fleksibilitas dalam merespons dinamika lingkungan kerja pendidikan. Kepala sekolah yang mampu membaca situasi dan menyesuaikan pendekatan kepemimpinannya dengan kebutuhan sekolah cenderung lebih berhasil dalam membina hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini tidak hanya berdampak pada efektivitas internal sekolah, tetapi juga memberikan kontribusi terhadap citra positif sekolah di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Kemampuan untuk menyeimbangkan kontrol dan partisipasi menjadi kekuatan utama dalam menciptakan suasana kerja yang suportif dan berorientasi pada peningkatan mutu layanan pendidikan.

Selain itu, penerapan kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi dan pemberdayaan di lingkungan SDN 1 Dompu turut memperkuat iklim kerja yang saling mendukung. Ketika guru dan staf merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta diberi ruang untuk menyampaikan aspirasi, hal ini mendorong lahirnya rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai fasilitator sekaligus pemimpin yang memberikan arahan strategis, namun tetap menghargai peran aktif seluruh elemen sekolah. Pendekatan ini penting untuk dipertahankan dan dikembangkan lebih lanjut sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja yang berkelanjutan dalam menghadapi tantangan pendidikan yang semakin kompleks.

1. **KESIMPULAN DAN SARAN**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan di SDN 1 Dompu. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan secara tepat—khususnya dengan memadukan pendekatan otoriter dalam pengambilan keputusan penting dan pendekatan demokratis dalam melibatkan staf—terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah, partisipatif, dan produktif. Kepemimpinan yang seimbang antara kontrol dan kolaborasi telah mendukung peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan kinerja seluruh elemen sekolah.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kepala sekolah memegang peran strategis dalam membentuk budaya kerja dan kualitas pelayanan pendidikan. Gaya kepemimpinan yang inklusif, komunikatif, serta adaptif terhadap kondisi sekolah mampu menjadi pendorong utama terciptanya sinergi antara tenaga pendidik dan kependidikan. Dari sisi praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa kepala sekolah perlu terus mengembangkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan melalui pelatihan berkelanjutan. Institusi pendidikan dan pemerintah daerah juga diharapkan memberikan dukungan melalui program pengembangan kepemimpinan yang lebih kontekstual dan aplikatif, agar kepala sekolah dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan tantangan di lapangan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup kajian yang hanya berfokus pada satu sekolah dasar, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi untuk semua sekolah dasar di wilayah lain. Selain itu, pendekatan kuantitatif yang digunakan belum menangkap dinamika sosial dan persepsi mendalam dari guru maupun tenaga kependidikan terhadap gaya kepemimpinan yang dijalankan.

Disarankan agar penelitian selanjutnya dilakukan dengan cakupan yang lebih luas, baik secara geografis maupun jumlah satuan pendidikan, serta mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran untuk menggali dimensi kepemimpinan secara lebih komprehensif. Bagi para kepala sekolah, refleksi terhadap praktik kepemimpinan yang diterapkan dan kemampuan untuk menyesuaikan gaya memimpin dengan karakteristik sekolah menjadi langkah penting dalam mendorong keberhasilan manajemen pendidikan di tingkat sekolah dasar.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ajepri, F., Vienti, O., & Rusmiyati, R. (2022). Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Mindset: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *130*–*149*.

Azizah, F., Ernawati, E., & Mardizal, J. (2024). Strategi kepemimpinan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah menengah atas. *JPGI (Jurnal Penelitian Guru Indonesia)*, *9*(2), 6–10.

Haryani, R., & Lubis, M. J. (2022). Gaya kepemimpinan kepala sekolah pada kinerja guru. *Jurnal Basicedu*, *6*(3), 3373–3383.

Helmina, A., & Giatman, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Journal of Education Research*, *4*(2), 669–676.

Khusnaini, Z. N., Mandagani, D. E., Aryati, N. I., & Prasetyo, S. (2024). Analisis gaya kepemimpinan kepala sekolah SDN Kertomulyo 01. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, *9*(1), 114–127.

Lestari, A. W. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MIS Ash-Sholatiyyah Lasem. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, *2*(2), 194–199.

Maharani, Y., Hidayat, A., & Rianti, W. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah terhadap disiplin dan kinerja guru di SDN 007 Mayangsari. *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara*, *1*(5), 7510–7519.

Martini, A., & Bastaman, A. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, beban kerja guru, dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan pemediasi kepuasaan kerja di SMKN 1 Tanjungpandan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Indonesia (JPPI)*, *5*(2), 596–608.

Mattayang, B. (2019). Tipe dan gaya kepemimpinan: Suatu tinjauan teoritis. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, *2*(2), 45–52.

Najilah, L. Q., Suherman, S., & Atikah, C. (2023). Pengaruh supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *JTPPm (Jurnal Teknologi Pendidikan dan Pembelajaran): Edutech and Instructional Research Journal*, *10*(2). *(Tanpa nomor halaman, harap lengkapi jika tersedia)*

Suyatno, S., Sukirno, S., & Ulfatin, N. (2020). Principal’s leadership and teacher performance: A correlation study in Indonesian senior high schools. International Journal of Educational Management, 34(4), 707–719. https://doi.org/10.1108/IJEM-06-2019-0214

Waedoloh, H., Purwanta, H., & Ediyono, S. (2022). Gaya kepemimpinan dan karakteristik pemimpin yang efektif. *Social, Humanities, and Educational Studies (SHES): Conference Series*. *(Volume dan halaman tidak disebutkan – mohon dilengkapi jika ada)*

Wardani, M. T. (2023). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. *Jurnal Ilmu Tarbiyah*, *2*(2), 47–64.

Yusuf, M. (2024). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan pengelolaan pendidikan di SD Negeri 3 Peukan Pidie. *Universitas Bina Bangsa Getsempena*. *(Jika ini adalah skripsi/tesis, harap tambahkan keterangan: Skripsi, Tesis, atau Disertasi)*

Zulfan, Z., Musifuddin, M., & Murcahyanto, H. (2021). Gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagai sistem kontrol dan pengaruhnya terhadap kinerja operator sekolah dasar. *Jurnal Basicedu*, *5*(6), 6005–6010.