

## KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENGELONGKAN KINERJA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Rahmat Nawawi<sup>1\*</sup>, Eva Dianawati Wasliman<sup>2</sup>

Universitas Islam Nusantara, Indonesia  
[rahmatnawawi09@uinlus.ac.id](mailto:rahmatnawawi09@uinlus.ac.id)

### ABSTRAK

**Abstrak:** Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru, khususnya di SMP Al-Quran Cileungkrang Kabupaten Bandung, di mana masih ditemukan rendahnya kualitas pelaksanaan pembelajaran serta kurang optimalnya penerapan perangkat pembelajaran oleh guru. Penelitian ini, bertujuan untuk mendeskripsikan secara mendalam bagaimana kepala sekolah menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration serta bagaimana penerapan tersebut berkontribusi terhadap pengembangan kinerja guru. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, yang kemudian divalidasi melalui triangulasi sumber. Hasil, penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah telah menerapkan kepemimpinan transformasional secara konsisten: (1) idealized influence diwujudkan melalui penyusunan visi, misi, dan program sekolah secara partisipatif; (2) intellectual stimulation tampak melalui upaya membangun budaya kerja positif, kolaboratif, dan disiplin; (3) individualized consideration terlihat dari perhatian kepala sekolah terhadap pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan dan pemenuhan sarana kerja; serta (4) inspirational motivation tercermin dari keteladanan, pembiasaan nilai karakter, dan penciptaan suasana sekolah yang kondusif dan demokratis. Secara keseluruhan, kepemimpinan transformasional kepala sekolah terbukti berkontribusi signifikan dalam membangun motivasi, profesionalisme, dan kinerja guru, meskipun beberapa aspek koordinasi program masih memerlukan penguatan.

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

*Abstrack: This research is motivated by the importance of the role of the principal's transformational leadership in developing teacher performance, especially at SMP Al-Quran Cileungkrang, Bandung Regency, where low quality of learning implementation and less than optimal application of learning tools by teachers are still found. This research aims to describe in depth how the principal applies the four dimensions of transformational leadership: idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration, and how these applications contribute to the development of teacher performance. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and documentation, which are then validated through source triangulation. The results of the study show that the principal has consistently implemented transformational leadership: (1) idealized influence is realized through the preparation of the school's vision, mission, and programs in a participatory manner; (2) intellectual stimulation is seen through efforts to build a positive, collaborative, and disciplined work culture; (3) individualized consideration is seen from the principal's attention to the development of teacher professionalism through training and the provision of work facilities; and (4) inspirational motivation is reflected in exemplary behavior, the instilling of character values, and the creation of a conducive and democratic school atmosphere. Overall, the transformational leadership of the principal has been shown to contribute significantly to building teacher motivation, professionalism, and performance, although several aspects of program coordination still require strengthening.*

**Keywords:** Transformational Leadership, Teacher Performance, Principal.

---

#### Article History:

Received: 20-11-2025

Revised : 20-12-2025

Accepted: 01-01-2026

Online : 30-01-2026

---

## A. LATAR BELAKANG

Lembaga pendidikan adalah organisasi atau kelompok manusia yang karena satu dan lain hal memikul tanggung jawab pendidikan kepada peserta didik sesuai dengan misi badan tersebut. Sebagian lagi mengartikan lembaga pendidikan sebagai lembaga atau tempat berlangsungnya proses pendidikan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengubah tingkah laku individu kearah yang lebih baik melalui interaksi dengan lingkungan sekitar (Zainuddin, 2022).

Shafwan dikutip (Erfiyana, 2026) menjelaskan bahwa Kepala sekolah adalah bagian dari motor penggerakan dalam kehidupan suatu sekolah. Untuk mencapai tujuan dari yang lebih menjadi visi dan tugas penting: 1) kepala sekolah sebagai sentral, 2) kepala sekolah harus memahami tugas dan fungsi (peran tenaga didik) demi keberhasilan sekolah tersebut. Serta harus memiliki kedulian terhadap staf dan siswa. Kemudian lebih jauh bahwa keberhasilan menjalankan peran kepala sekolah tersebut dan membutuhkan manajemen yang handal dalam berbagai aspek manajerial kepemimpinan agar dapat mencapai tujuan di sekolah tersebut.

Kepala sekolah harus kreatif dan proaktif terhadap perubahan efektif dan berorientasi pada perbaikan mutu berkelanjutan. Itu artinya kepemimpinan disadari sebagai satu fungsi penting dalam manajemen guna pencapaian suatu tujuan. Menurut Imron dikutip (Arifudin, 2026) bahwa Kepemimpinan kepala sekolah merupakan sikap dan tindakan kepala sekolah untuk menggerakkan orang lain kearah pencapaian tujuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah dibutuhkan untuk memberikan pemahaman, membangun kemauan atau motivasi, serta mengembangkan kemampuan komunitas sekolah dalam mengimplementasikan setiap rencana peningkatan mutu sekolah. Sikap, perilaku, dan kebijakan kepala sekolah akan menjadi barometer seberapa tinggi nilai mutu suatu lembaga.

Kemampuan kepala sekolah sebagai *educator* (pendidik) mencakup tujuh aspek yaitu: prestasi guru atau kinerja guru, kemampuan membimbing guru, kemampuan membimbing karyawan, membimbing siswa, mengembangkan staf, kemampuan belajar dan mengikuti perkembangan iptek dan kemampuan memberi contoh mengajar. Fungsi kemampuan pemimpin pendidikan sebagai manajer mencakup aspek kemampuan menyusun program, menyusun organisasi kepegawaian, menggerakkan staf dan aspek kemampuan mengoptimalkan daya pendidikan.

Pengembangan hubungan efektif dengan pendidik dalam keadaan yang menguntungkan, sangat erat kaitannya dengan kepemimpinan pendidikan seorang kepala sekolah yang. Guru adalah pendidik profesional yang tugas pokoknya mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jalur pendidikan formal sekolah dasar dan menengah dalam proses pembelajaran kependidikan. Mengkaji proses pembelajaran. pendidikan siswa pada jalur pendidikan formal dasar dan menengah. Diajukan konsep humanisasi atau lebih dikenal dengan teori. Dalam situasi seperti ini, kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mengembangkan kinerja guru. Melalui kepemimpinan yang baik, kepala sekolah dapat mendorong, membimbing dan memotivasi seluruh sekolah untuk bekerja sama mencapai visi dan misi, tujuan sekolah.

Upaya seorang kepala sekolah mempengaruhi orang lain yang disini merupakan bawahan dalam mencapai tujuan tertentu ialah bukti sebuah kepemimpinan yang efektif, dimana seorang pemimpin dapat diikuti oleh bawahannya, kerena mempunyai karisma

dan pengaruh untuk dipatuhi oleh anggotanya; pemimpin dituntut untuk memiliki kejujuran, kemauan keras, rasa percaya diri, dan bertanggung jawab dalam mengembangkan lembaga yang dipimpinnya, misalnya lembaga pendidikan atau sekolah (Angga, 2022).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena sebagian besar keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Menurut C. Turney dalam (Supriatna, 2025) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu group proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasikan sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik-teknik manajemen. Adapun George R. Terry dalam (Kartika, 2025) mengartikan bahwa Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Menurut Wahjosumidjo dikutip (Mayasari, 2024) bahwa kepemimpinan di terjemahkan kedalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerja sama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh. Miftah Thoha dikutip (Rosmayati, 2025) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan dengan karakteristik tententu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki.

Bernard M Bass dikutip (Maulana, 2025) mendefinisikan pemimpin transformasional sebagai pemimpin yang memotivasi bawahan untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan semula dengan meningkatkan rasa pentingnya bawahan dan nilai pentingnya pekerjaan. Pemimpin ini mampu membuat bawahan menyadari perspektif yang lebih luas, sehingga kepentingan individu akan disubordinasikan terhadap kepentingan tim, organisasi, atau kepentingan lain yang lebih luas. Pemimpin semacam itu juga mampu meningkatkan kebutuhan bawahan menuju kebutuhan yang paling tinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu menurut Yukl dalam (Sudrajat, 2024), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang memikat nilai moral para pengikutnya dalam upayanya meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan memobilisasi energi, serta sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

Bass dikutip (Mardizal, 2023) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan trasnformasional terbagi menjadi empat dimensi, sebagai berikut, 1) *idealized influence* (karisma), dimana pemimpin dikagumi, dihormati dan dipercaya; 2)  *inspirational motivation*, pemimpin berperilaku memotivasi orang-orang di sekitar mereka. Menunjukkan antusiasme dan optimisme; 3) *intellectual stimulation*, pemimpin, menstimulasi upaya anggotanya untuk inovatif dan kreatif; 4) *individualized*

*consideration*, pemimpin memperhatikan kebutuhan anggotanya, bersikap sebagai pelatih atau mentor.

Kepemimpinan trasnformasional kepala sekolah karismatik adalah membangun kepercayaan dengan guru dan staf dalam menjalankan tugasnya masing-masing sehingga tidak ada kata tidak mampu untuk menyelesaikan meskipun demikian kepala sekolah tetap melakukan pengawasan evaluasi. Dan kepala sekolah memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi yang dapat ditularkan terhadap guru dan stafnya. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru terkait dengan inspirasi motivasi perlu adanya visi dan misi yang dipaparkan, oleh kepala sekolah setiap rapat dan dituliskan di setiap dinding terbuka, sehingga semua guru dan staf bahkan warga sekolah menghafal dan memahami visi dan misi dari sekolah sehingga memudahkan kepala sekolah dalam memberikan arahan terkait dengan program-program yang akan dilakukan oleh guru dan staf yang ada di sekolah tersebut.

Menurut Hasibuan dikutip (Tanjung, 2020) menjabarkan mengenai kinerja ataupun prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu penyelesaian tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari proses kerja atau hasil kerja. Suatu pekerjaan selalu mempunyai langkah-langkah (prosedur) kerja, prosedur kerja selalu mengarah pada peningkatan hasil pekerjaan yang sesuai dengan tuntutan kerja. Apabila suatu pekerjaan dilakukan sesuai, dengan prosedurnya, maka akan sampai pada hasil kerja yang diinginkan. Tolak ukur dari kinerja. adalah tuntutan pekerjaan yang menggambarkan hasil kerja yang ingin dicapai. Seberapa jauh seseorang mempu melakukan pekerjaan kemudian dibandingkan dengan hasil yang dicapai dinamakan kinerja seseorang pada pekerjaan. tersebut.

Kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Berkaitan dengan hal tersebut terdapat beberapa definisi mengenai kinerja. Smith dalam (Arifudin, 2021) menyatakan bahwa kinerja adalah “*output drive from processes, human or otherwise*”. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa dikutip (Athik Hidayatul Ummah, 2021) bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau unjuk kerja. Menurut Prawirasentono dalam (Febrianty, 2020) bahwa performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Dessler dikutip (Marantika, 2020) menyatakan pengertian kinerja hampir sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja aktual dengan standar kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja. Sedangkan menurut Supardi dalam (Rusmana, 2020) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja

merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang dengan standar yang telah ditetapkan.

Wahyudi dikutip (Arifudin, 2024) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi dikutip (Supriatna, 2026) bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sedangkan menurut Abbas dikutip (Awaludin, 2024) bahwa kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. Berkenaan dengan standar kinerja guru Sahertian sebagaimana dikutip (Abduloh, 2020) menjelaskan bahwa standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: (1) bekerja dengan siswa secara individual, (2) persiapan dan perencanaan pembelajaran, (3) penerapan media pembelajaran, (4) melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan (5) kepemimpinan yang aktif dari guru.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Seorang guru yang mempunyai kinerja tinggi seharusnya mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihadapinya, sikap tersebut misalnya disiplin, bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga kualitas kerjanya, bertanggung jawab, berdedikasi tinggi dan sebagainya. Karena demikian pentingnya faktor kinerja guru dalam peranannya untuk meningkatkan keberhasilan pendidikan, maka menjaga dan mengupayakan agar guru memiliki kinerja yang tinggi mutlak diperlukan. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru perlu segera dicarikan solusinya agar mutu pendidikan sekolah meningkat.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur kepemimpinan transformasional salah satunya dari JDIH BPK, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) yang dimana Undang-Undang ini menekankan pentingnya peran kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas dan menuntut kepala sekolah untuk memiliki kemampuan kepemimpinan yang baik, baik dalam pengelolaan sumber daya manusia maupun dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi agen perubahan yang mampu memimpin secara transformasional.

Kinerja guru yang bervariasi berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa. Salah satu faktor yang berperan penting dalam hal ini adalah bagaimana kepala sekolah memimpin dan memotivasi guru untuk bekerja lebih baik. Maka dari itu peran kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung kinerja guru dan siswa. Kepemimpinan kepala sekolah yang transformasional dapat berkontribusi pada peningkatan semangat dan

produktivitas guru. Kepala sekolah yang memiliki visi, kemampuan komunikasi yang baik, serta keahlian dalam membimbing dan memberi inspirasi kepada guru dapat memperbaiki kinerja guru di dalam proses belajar dan mengajar.

Penelitian senada pernah dilakukan oleh (Iqbal, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru” hasilnya menyebutkan bahwa melalui empat komponen kemampuan transformasional kepala sekolah mampu berlaku inovatif dan kreatif. Adapun (Auliya., 2023) dalam jurnalnya yang berjudul “peran kepala sekolah meningkatkan kinerja pegawai tata usaha sekolah”. Hal tersebut juga pernah dilakukan oleh (Waliudin, 2022) dengan judul “peran dan tanggungjawab kepala sekolah dalam pembinaan guru pada SMAN 1 Srengat Blitar”.

Peneliti melakukan observasi awal pada lokasi studi, ditemukan kinerja guru yang masih rendah di SMP Al-Quran, dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang terlihat pada sekolah tersebut, yaitu guru-guru masih menggunakan metode ceramah dalam mengajar, sehingga peserta didik jenuh dan bosan. Terjadi pula fenomena guru mengajar belum mengacu pada RPP, bahkan perangkat pembelajaran dibuat setelah mengajar. Persoalan pada sekolah tersebut bergantung kepada peranan kepala sekolah, dimana kepala sekolah memiliki kewenangan yang besar untuk mengambil keputusan berkaitan dengan kebijakan pengelolaan sekolah, hal tersebut dipengaruhi gaya kepemimpinannya.

Berdasarkan berbagai kajian teoritis, temuan penelitian terdahulu, serta kondisi empiris di SMP Al-Quran, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Al-Quran dalam mengembangkan kinerja guru di sekolahnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan teoritis kedepannya, berkaitan dengan kajian pengembangan kinerja guru yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah secara sistematis dan bermanfaat.

## **B. METODE PENELITIAN**

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2025) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Mayasari, 2025) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama. Subjek dari penelitian ini adalah guru, dan kepala sekolah SMP Al-Quran Cilengkrang Kabupaten Bandung. Dalam penelitian ini, objeknya meliputi kepemimpinan transformasional kepala SMP Cilengkrang, pengembangan kinerja guru di SMP Al-Quran Cilengkrang Kabupaten Bandung. Penelitian dilakukan selama 16 belas hari dan dibagi menjadi kedalam empat kegiatan yaitu persiapan, pengumpulan data, analisis data serta penyusunan laporan penelitian.

Studi kasus menurut Nursalam dalam (Kartika, 2023) adalah merupakan penelitian yang mencakup pengkajian bertujuan memberikan gambaran secara mendetail mengenai

latar belakang, sifat maupun karakter yang ada dari suatu kasus, dengan kata lain bahwa studi kasus memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Penelitian dalam metode dilakukan secara mendalam terhadap suatu keadaan atau kondisi dengan cara sistematis mulai dari melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasil.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Iskandar dalam (Kartika, 2024) menyatakan pendekatan kualitatif adalah dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif dikemukakan oleh Iskandar dalam (Andrivat, 2024) menjelaskan sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (field research). Menurut (Kartika, 2022) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Andrivat, 2025).

Tujuan penelitian studi kasus menurut Yin dalam (Asitoh, 2025) bahwa tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah tidak sekedar untuk menjelaskan seperti apa objek yang diteliti tetapi menjelaskan bagaimana keadaan dan bagaimana kasus itu bisa terjadi. Sedangkan Waluya dalam (Kartika, 2026) mengemukakan tujuan Studi kasus adalah mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti yang berarti bahwa studi ini bersifat sebagai suatu pengertian yang eksploratif.

Bogdan dan Taylor dalam (Arifudin, 2023) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami, khususnya terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama, dan lain-lain (Nurazizah, 2026).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Awaludin, 2023).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Erfiyana, 2025) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti.

Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama.

Lebih lanjut Amir Hamzah dalam (Mayasari, 2023) mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali. Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Alammy, 2025) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Teknik pengumpulan data menggunakan tiga metode yaitu, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti melakukan wawancara kepada kepala SMP, tenaga pendidik terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru SMP Al-Quran Cilengkrang. Peneliti melakukan observasi (pengamatan) terkait kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru SMP Al-Quran Cilengkrang.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Arifudin, 2020). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Ningsih, 2025). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Aslan, 2025).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Heriman, 2024). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Muslim, 2023) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Ningsih, 2024) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru sekolah menengah pertama.

Moleong dikutip (Pujiaty, 2024) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Hoerudin, 2023) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan

temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Erhiyana, 2024), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Dalam penulisan penelitian ini, metode yang digunakan dalam uji keabsahan data yaitu menggunakan Triangulasi data. Sugiyono dalam bukunya Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif dan R&D, Triangulasi merupakan pengecekan keabsahan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode Triangulasi sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk memastikan uji keabsahan data menggunakan sumber-sumber yang berbeda (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengecekan dengan kembali mengobservasi pembelajaran. Sedangkan metode Triangulasi data digunakan dengan mengumpulkan berbagai macam data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi baik terkait kegiatan maupun data kegiatan. Triangulasi Sumber yang digunakan yaitu dengan mengumpulkan data dari kepala sekolah, guru yang menjadi pembimbing dan peserta didik sebagai bagian yang berpartisipasi dan yang merasakan langsung dengan kegiatan pembelajaran. Dari ketiga sumber tersebut, peneliti mendeskripsikan, dikategorikan jawaban yang sama dan yang berbeda serta data yang lebih spesifik.

Menurut Muhamad dalam (Fahimah, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Suhud, 2025) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

SMP Al-Quran beralamat di Bukit Carik, Cilengkrang, Bandung. Visi dari SMP Al-Quran adalah membentuk generasi muda qurani, berakhlaqul karimah dan berjiwa pemimpin. Kepala sekolah berharap dengan visi tersebut dapat membentuk peserta didik yang berakhhlak qurani serta memiliki jiwa kepemimpinan ditengah pesatnya perkembangan teknologi. Misi dari SMP Al-Quran adalah sebagai berikut: mewujudkan generasi unggul dalam bidang alquran & akademik; menerapkan strategi pembelajaran aktif,.inovatif, kreatif, efektif yang islami berlandaskan alquran dan hadits; melaksanakan pembinaan akhlaq dan karakter islami; menumbuhkan budaya belajar dan berprestasi; menumbuhkan jiwa pemimpin sesuai potensi; menjadikan lulusan berakhlaq mulia yang kompetitif, mandiri, dan berdaya saing skala global.

Pada penerapan *idealized influence*, penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah SMP Al-Quran menerapkan proses perencanaan partisipatif yang komprehensif. Keterlibatan berbagai pihak dalam penyusunan visi, misi, tujuan, dan program sekolah memungkinkan terbangunnya rasa kepemilikan bersama (*collective ownership*) dan memperkuat komitmen seluruh warga sekolah terhadap implementasi program. Kepala

sekolah menginisiasi pertemuan dengan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperkenalkan diri, menyampaikan harapan, serta membangun koordinasi lintas bidang. Setiap program sekolah dirancang melalui forum koordinasi yang melibatkan wakil kepala sekolah, guru bimbingan konseling, tata usaha, organisasi siswa, serta unsur-unsur struktural lainnya. Sehingga, ditemukan proses penyusunan dilakukan secara terbuka, memberikan ruang bagi setiap peserta untuk menyampaikan pandangan terkait substansi, relevansi, dan kejelasan bahasa dalam dokumen perencanaan sekolah.

Pada penerapan *intellectual stimulation* diketahui bahwa upaya pengembangan budaya kerja positif dilakukan melalui pendekatan yang bersifat persuasif dan humanis. Kepala sekolah menegaskan bahwa kedekatan emosional dengan guru dan karyawan merupakan langkah awal untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif. Kepala sekolah juga menanamkan disiplin kerja, salah satunya dengan memastikan seluruh tugas diselesaikan sesuai tenggat waktu yang telah disepakati.

Guru di SMP Al-Quran menyatakan bahwa kepala sekolah dipersepsikan mampu berperan fleksibel sebagai teman, pemimpin, maupun figur pembimbing (ngemong) bagi guru, karyawan, dan siswa. Implementasi komponen *intellectual stimulation* ini terlihat dari berbagai tindakan kepala sekolah, antara lain: 1) Mendorong budaya kerja kolaboratif melalui koordinasi rutin dan pembiasaan kerja tim; 2) Menjadi teladan dengan ikut melaksanakan nilai-nilai kerja yang ditanamkan, bukan hanya memberikan instruksi; 3) Membangun suasana kekeluargaan sehingga guru dan karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan tugas; 4) Mendorong kedisiplinan dan tanggung jawab individu dalam penyelesaian pekerjaan; 5) Menciptakan harmoni dengan siswa, termasuk membangun kedekatan melalui interaksi informal saat waktu istirahat.

Pada penerapan *individualized consideration* kepala sekolah juga berupaya memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan melalui penyediaan sarana dan prasarana yang representatif. Kepala sekolah juga memiliki inovasi berbasis teknologi digital. Sejalan dengan perkembangan era digital, sekolah berupaya memastikan tenaga kependidikan memiliki kemampuan literasi teknologi yang memadai agar dapat memberikan layanan terbaik kepada guru, siswa, orang tua, dan masyarakat.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komponen *individualized consideration* tercermin dari upaya kepala sekolah dalam memberikan perhatian personal terhadap perkembangan profesional guru dan karyawan. Hal ini diwujudkan melalui proses need assessment yang komprehensif, tidak hanya dilakukan setahun sekali, tetapi juga melalui pengamatan rutin terhadap kinerja sehari-hari. Kepala sekolah memantau hasil kerja, tanggung jawab yang diberikan, serta masukan dari guru dan karyawan. Melalui kombinasi penilaian formal dan observasi langsung tersebut, kepala sekolah dapat menentukan program pengembangan yang tepat sasaran bagi setiap individu.

Pada penerapan *inspirational motivation* kepala sekolah membangun lingkungan sekolah yang tertib, nyaman, dan berkarakter. Nilai-nilai karakter yang ditekankan meliputi budaya 4S (senyum, salam, sapa, dan sopan santun), membiasakan peserta didik untuk mengucapkan terima kasih setelah proses pembelajaran, serta membangun budaya saling menghargai antarwarga sekolah. Selain itu, keteladanan dalam disiplin waktu, kejujuran, dan tanggung jawab turut dijadikan contoh nyata oleh kepala sekolah dalam rutinitas keseharian.

Penerapan inspirational motivation juga tercermin melalui nilai-nilai kekeluargaan yang dibangun oleh kepala sekolah. Kepala SMP Al-Quran menunjukkan sikap mengayomi siswa, menjalin interaksi yang hangat, serta menciptakan suasana sekolah yang aman dan nyaman. Siswa dibiasakan untuk menyapa orang yang lebih tua, bersikap ramah, dan menghargai guru. Keteladanan kepala sekolah dalam menjaga kedisiplinan seperti selalu hadir lebih awal di sekolah memberikan pengaruh positif terhadap motivasi guru maupun siswa.

Meskipun demikian, penelitian juga menemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan program kegiatan, seperti kurang optimalnya koordinasi sehingga beberapa program tidak terlaksana tepat waktu. Dan ada beberapa oknum dari guru yang masih menggunakan metode ceramah, tidak tepat waktu membuat RPP dan sebagainya. Namun, kepala sekolah berupaya meminimalkan hambatan tersebut melalui pertemuan rutin mingguan yang dilaksanakan setelah jam pulang siswa. Pertemuan ini tidak hanya membahas perkembangan program sekolah, tetapi juga mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran dan aspek manajerial lainnya. Rutinitas evaluatif tersebut berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk mencegah munculnya masalah berulang dan memastikan peningkatan kinerja secara berkesinambungan melalui kerja sama antara kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepala SMP Al-Quran telah menerapkan komponen kepemimpinan transformasional secara baik. Kepemimpinannya tidak hanya mendorong terciptanya budaya kerja yang kolaboratif dan harmonis, tetapi juga menumbuhkan motivasi intrinsik warga sekolah melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan pembiasaan nilai-nilai karakter. Meskipun menghadapi beberapa hambatan, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah SMP Al-Quran menunjukkan efektif dalam mendukung pengembangan kinerja guru di SMP Al-Quran.

### **Pembahasan**

#### **Penerapan idealized influence kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMP Al-Quran Kabupaten Bandung**

Visi dan misi suatu sekolah menjadi sangat penting untuk menentukan masa depan sekolah kemana akan diorientasikan, maka perlu ada keterlibatan dari semua warga sekolah untuk menyampaikan pendapatnya dalam penyusunan visi, yang disusul dengan misi, tujuan, dan program kegiatan sekolah karena pada akhirnya semua warga sekolah akan bekerja sesuai dengan visi yang dimiliki oleh sekolah. Penyusunan visi, misi, tujuan, dan program kegiatan sekolah tidak hanya melibatkan warga sekolah yaitu para guru dan karyawan, tetapi juga orang tua dan masyarakat, hal ini sudah dilakukan oleh kepala SMP Al-Quran yang selalu menghadirkan orang tua siswa dan tokoh masyarakat.

Pengaruh idealisme muncul dari perubahan situasi yang cepat, kritis dan tekanan. Perbaikan sistem manajerial suatu lembaga pendidikan harus dimulai dari perbaikan pribadi pemimpin selaku manajer disemua aspek. Pemimpin yang sukses, akan bersikap konsisten atau tidak labil menghadapi situasi yang variatif. bukti sebuah kepemimpinan yang efektif, dimana seorang pemimpin dapat diikuti oleh bawahannya, kerena mempunyai karisma (Angga, 2022).

Sehingga Bass dikutip (Sehabudin, 2024) bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional kepala SMP Al-Quran sudah menjalankan *idealized influence* (pengaruh yang ideal) adalah Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menjadi panutan bagi pengikut mereka, dikagumi,

dihormati, dan dipercaya. Sebagaimana hasil penelitian berupa wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Al-Quran selalu menempatkan kolaborasi sebagai dasar dalam setiap proses perencanaan sekolah. Kepala sekolah menginisiasi pertemuan dengan seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperkenalkan diri, menyampaikan harapan, serta membangun koordinasi lintas bidang. Setiap program sekolah dirancang melalui forum koordinasi yang melibatkan wakil kepala sekolah, guru Bimbingan Konseling, tata usaha, OSIS, serta unsur-unsur struktural lainnya. Serta selalu mengadakan rapat rutin terkait dengan kendala yang dihadapi dalam program kegiatan sekolah, agar terealisasinya visi misi dan mutu yang terencana, sistematis berkesinambungan.

### **Penerapan intellectual stimulation kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMP Al-Quran Kabupaten Bandung**

Sikap dan perilaku, kepemimpinannya didasarkan pada ilmu pengetahuan yang berkembang dan secara intelektual ia mampu menerjemahkannya dalam bentuk kinerja yang produktif. Sebagai intelektual, pemimpin senantiasa menggali ide-ide, baru dan solusi yang kreatif dari para staf dan tidak lupa, selalu mendorong staf mempelajari dan mempraktikkan pendekatan baru dalam melakukan pekerjaan.

Kepala SMP Al-Quran memiliki stimulasi intelektual, hal ini dibuktikan dengan mengembangkan budaya kerja positif dengan cara lebih mendekati para guru untuk menciptakan suasana yang dekat dan kekeluargaan. Kepala sekolah menanamkan penyelesaian kerja secara cekatan, tepat waktu, dan selalu, mengutamakan kerja tim, kepala sekolah juga menghindari menggurui para guru dan karyawan tetapi mengajak untuk saling bekerjasama. Kepala sekolah juga tidak hanya memberi contoh, tetapi juga melaksanakan apa yang dicontohkan olehnya. Kepala sekolah juga bisa menjadi teman, pemimpin, dan ibu yang ngemong kepada guru, karyawan, dan juga siswa sehingga suasana kekeluargaan yang diciptakan semakin, erat.

Sehingga Bass dikutip (Wahyudinata, 2024) bahwa pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional kepala SMP Al-Quran sudah menjalankan *Intellectual stimulation* (simulasi intelektual) yaitu Pemimpin transformasional berupaya, menstimulus pengikut mereka untuk menjadi inovatif dan kreatif, kepala membingkai ulang masalah dan, mendekatinya dengan cara yang baru. Hal tersebut sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Al-Quran menjadi sosok teman sekaligus pemimpin dan ngemong kepada guru dan karyawan. Hal tersebut senada dengan ungkapan Imron dikutip (Marlin, 2025) bahwa sikap, perilaku, dan kebijakan kepala sekolah akan menjadi barometer seberapa tinggi nilai mutu suatu lembaga.

Kepala sekolah juga menciptakan hubungan yang harmonis dengan para siswa, kedekatan yang diciptakan membuat para warga sekolah merasa nyaman. Interaksi yang baik dengan segala komponen sekolah tanpa adanya sifat menggurui menjadi faktor utama berhasilnya intellectual stimulation pada kepala sekolah SMP Al-Quran.

### **Penerapan individualized consideration kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMP Al-Quran Kabupaten Bandung**

Pemimpin SMP Al-Quran merefleksikan dirinya sebagai seorang yang penuh perhatian dalam mendengarkan, dan menindaklanjuti keluhan, ide, dan segala masukan yang diberikan staf. Agar pegawai mau mengungkapkan secara jujur tentang ide-ide, harapan bahkan keluhan mereka, maka sikap terbuka diantara pimpinan dan pegawai

menjadiipenting. Manusia dengan kepribadian terbuka, umumnya semangat kerjanya mudah dirancang. Sebaliknyaaseseorang yang cenderung tertutup akan sulit menerima rangsangan dan isyarat perubahan. Sehingga potensi guru bisa digali dan dimaksimalkan. Hal tersebut senada dengan teori bahwa kepala sekolah sebagai leader harus mampu menggerakkan semua potensi sekolah bagi pencapaian tujuan sekolah (Waliudin, 2022).

Komponen Perimbangan prbadiidimiliki oleh kepala SMP Al-Quran yaitu kepala sekolah tanggap dan peduliserta selalu menindaklanjuti kebutuhan para staf tenaga kependidikan. Kepala sekolah juga mengembangkan profesionalisme guru dan karyawan. Sehingga pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional kepala SMP Al-Quran sudah menjalankan *individualized consideration* (pertimbangan individual) yaitu Pemimpin transformasional memposisikan dirinya sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan tumbuh kembang potensi pengikutnya, sebagaimana hasil penelitian yang didapat bahwa kepala sekolah SMP Al-Quran memberikan perhatian personal terhadap perkembangan profesional guru dan. karyawan. Hal ini diwujudkan melalui proses *need assessment* yang komprehensif, serta pengamatan rutin terhadap kinerja sehari-hari. Kepala sekolah SMP Al-Quran memantau hasil kerja, tanggung jawab yang diberikan, serta menerima masukan dari guru dan karyawan. Melalui kombinasi penilaian formal dan observasi langsung tersebut, kepala sekolah menentukan program pengembangan yang tepat sasaran bagi setiap individu di sekolah SMP Al-Quran.

### **Penerapan inspirational motivation kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di SMP Al-Quran Kabupaten Bandung**

Kepala SMP Al-Quran sudah memiliki motivationiinspirasional hal ini dibuktikan dengan kepala sekolah tidak hanya menerapkansatu kepemimpinan tetapi kepemimpinan demokratis, partisipatif, kolegial juga diterapkan dalam sekolah, selain itu kepala sekolah juga menerapkan kepemimpinan otoriter, kepemimpinan tersebut diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisiyang dihadapi. Dalam mengembangkan suasana kerja yang kondusif, rileks, dan motivasi instrinsikkdalam peningkatan produktivitas kerja dengan selalu bergabung dengan para staf tenaga kependidikan saat jam istirahat, atau saat tidak ada tugasiatau kewajiban yang harus diselesaikan. Hal tersebut sesuai dengan teori terdahulu, bahwa kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendorong pegawai sekolah dalam menyelesaikan tugas dan kemampuan mereka yang berbeda. Karena kepala sekolah mampu menumbuhkan motivasi yang baik akan membangun dan meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja sehingga bawahannya dapat berkreasi dan memberikan pendidikan yang berkualitas (Auliya., 2023).

Nilai-nilai yang ditanamkan oleh kepala SMP Al-Quran antara lain nilaiikarakter yang positif seperti salam, sapa, dan senyum,selain itu nilaiikekeluargaan juga ditanamkan oleh kepala SMP Al-Quran. Pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat oleh kepala sekolah dapat mendorong guru dan karyawan untuk bersemangat dalam memperbaikii kompetensinya, selain itu penanaman nilai-nilai positif dan kondusif dalam lingkungan kerja akan mudah tertanam dan dibiasakan.

Sehingga pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional kepala SMP Al-Quran, sudah menjalankan Inspirational motivation (motivasi yang menginspirasi) yaitu Pemimpin transformasional, berperilaku dengan cara memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka, agar memilikisemangat tim, antusiasme dan optimisme. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian wawancara dengan kepala sekolah serta diperkuat dengan hasil wawancara pihak guru di SMP Al-Quran. Kepala sekolah SMP

Al-Quran menggunakan metode demokratis dan tidak terpaku pada satu gaya kepemimpinan, menyesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi pada saat itu. Selain itu, kepala sekolah SMP Al-Quran bersikap interaktif dengan seluruh komponen sekolah, sehingga terjadi komunikasi harmonis antara seluruh individunya. Penengembangan nilai kebersamaan, kesadaran kelompok dan berorganisasi tercipta dengan adanya budaya saling senyum, salam, sapa, sopan santun dan kedisiplinan yang ditetapkan oleh kepala sekolah SMP Al-Quran sebagai *role model* yang juga menjalankan budaya tersebut.

#### **D. SIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan transformasional, Kepala SMP Al-Quran dalam upaya mengembangkan kinerja guru telah sejalan dengan konsep yang dikemukakan Bernard A. Bass. Keempat komponen utama kepemimpinan *transformasional idealized influence, intellectual stimulation, individualized, consideration, and inspirational motivation* telah diterapkan dengan cukup baik. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan penguatan agar praktik kepemimpinan ini dapat berkontribusi secara lebih optimal terhadap peningkatan kinerja, guru dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam mengembangkan kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama. Pertama, kepala sekolah perlu terus meningkatkan kompetensi kepemimpinan transformasional melalui pelatihan dan pengembangan diri. Kepala sekolah yang mampu menjadi inspirator, motivator, dan pemimpin yang visioner akan lebih efektif dalam membangun suasana kerja yang kondusif dan mendorong guru untuk mencapai potensi terbaik mereka. Kedua, penting bagi kepala sekolah untuk mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan dan komunikasi yang terbuka dengan guru. Pendekatan yang partisipatif dan mendengarkan aspirasi guru dapat meningkatkan rasa dihargai dan komitmen mereka terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepala sekolah harus mampu memberikan apresiasi dan penghargaan secara konsisten sebagai bentuk motivasi dan pengakuan terhadap prestasi dan inovasi guru. Ketiga, kepala sekolah disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru, misalnya dengan menyediakan pelatihan, workshop, dan kesempatan pengembangan diri secara berkelanjutan. Hal ini akan membantu guru meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Keempat, kolaborasi dan budaya kerja sama di antara guru dan seluruh warga sekolah perlu diperkuat. Kepala sekolah harus mampu memfasilitasi forum diskusi, kegiatan kolaboratif, dan inovasi dalam pembelajaran sehingga tercipta suasana belajar mengajar yang dinamis dan kreatif.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih setinggi-tingginya semua pihak yang telah berkenan membantu sehingga proses penulisan karya ilmiah ini dapat selasai dengan baik.

#### **DAFTAR RUJUKAN**

Abduloh, A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical,

- Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Alammy, L. L. (2025). Peran Guru Terhadap Perkembangan Karakter Anak Usia Dini Di PAUD TKIT Nuralima. *SIBATIK JURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(12), 4721–4736. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i12.3925>
- Andrivat, Z. (2024). Penggunaan Game Edukasi Digital Untuk Meningkatkan Efektivitas Motivasi Belajar Siswa Kelas III. *Jurnal Primary Edu*, 2(3), 348–363.
- Andrivat, Z. (2025). Analisis Efektivitas Media Pembelajaran Interaktif Pada Pembelajaran Tematik Di Kelas Tiga Sekolah Dasar. *Jurnal Primary Edu*, 3(2), 220–230.
- Angga. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mewujudkan Merdeka Belajar di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 6(1), 5295–5301.
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Minuman Sari Buah Nanas Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Aptekmas Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(2), 20–28.
- Arifudin, O. (2021). *Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Arifudin, O. (2023). Dampak Model Pembelajaran Cooperative Learning Terhadap Motivasi Belajar Guru Pendidikan Agama Islam. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 70–81.
- Arifudin, O. (2024). Peran Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 2(3), 960–975.
- Arifudin, O. (2025). Dampak Pembelajaran Berbasis Masalah (PBM) Terhadap Meningkatkan Hasil Belajar Dan Presentasi Belajar Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar*, 6(3), 629–644.
- Arifudin, O. (2026). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI). *Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan*, 8(1), 72–83.
- Asitoh, A. (2025). Efektivitas Meronce Kartu Huruf Terhadap Kemampuan Mengenal Huruf Anak Usia Dini Di PAUD A. Sopyan Karawang. *SIBATIK JURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 5(1), 453–468.
- Aslan, A. (2025). Analisis Dampak Kurikulum Cinta Dalam Pendidikan Islam Sebagai Pendidikan Transformatif Yang Mengubah Perspektif Dan Sikap Peserta Didik: Kajian Pustaka Teoritis Dan Praktis. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(1), 83–94.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Auliya. (2023). Peran Kepala Sekolah Meningkatkan Kinerja Pegawai Tata Usaha Sekolah. *JMP-DMT*, 4(1).
- Awaludin, A. (2023). Strategi Guru Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Pada Anak Usia Dini Di PAUD Cendekia Muslim. *Plamboyan Edu*, 1(3), 257–269.
- Awaludin, A. (2024). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(2), 253–271.
- Erfiyana, E. (2024). Implementasi budaya mutu sekolah melalui pendekatan total quality management. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1055–1066.
- Erfiyana, E. (2025). Islamic School Financial Management: A Case Study of Islamic Junior High Schools in Rural Areas. *International Journal Of Science Education and Technology Management*, 4(2), 33–44.
- Erfiyana, E. (2026). Transformational Leadership of School Principals in Developing Islamic Education in Elementary Madrasahs. *International Journal Of Science*

- Education and Technology Management (IJSETM), 4(1), 32–44.*
- Fahimah, N. (2024). Peningkatan Kemampuan Menyimak Anak Pada Usia 5-6 Tahun Melalui Media Papan Flanel Di PAUD Janitra. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 547–555.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Heriman, M. (2024). Pengembangan Kurikulum Berbasis Keterampilan Abad ke-21: Perspektif dan Tantangan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(6), 2724–2741.
- Hoerudin, C. W. (2023). Penerapan Media Vocabulary Card Dalam Meningkatkan Penguasaan Kosa Kata Bahasa Indonesia Anak Usia 4-5 Tahun. *Plamboyan Edu*, 1(2), 208–219.
- Iqbal. (2021). Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 10(3), 119–129. <https://doi.org/https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Kartika, I. (2022). Dampak Penggunaan Media Pembelajaran Interaktif Terhadap Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar*, 3(4), 562–577.
- Kartika, I. (2023). Evaluasi Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Kompetensi Mahasiswa Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Al-Amar*, 4(4), 636–651.
- Kartika, I. (2024). Peran Konseling Keagamaan Terhadap Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 2(2), 400–415.
- Kartika, I. (2025). Penguatan Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Berbasis Digital Untuk Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(1), 51–65.
- Kartika, I. (2026). Implementasi Media Pembelajaran Interaktif Berbasis Teknologi Informasi Untuk Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Al-Amar*, 7(1), 1–15.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mardizal, J. (2023). Model Kepemimpinan Transformational, Visioner dan Authentic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Era 4.0. *Innovative: Jurnal Of Social Science Research*, 3(5), 2994–3003.
- Marlin, D. (2025). Optimalisasi Strategi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(8), 1217–1230.
- Maulana, A. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan Berbasis Filsafat Ekonomi untuk Sustainable Organizational Development. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Mayasari, A. (2023). Implementasi Model Inkuiri Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD. *Jurnal Primary Edu*, 1(3), 382–397.
- Mayasari, A. (2024). Optimizing Student Management to Improve Educational Service Quality: A Qualitative Case Study in Integrated Islamic Elementary Schools. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 799–808.
- Mayasari, A. (2025). Implementasi Program Goal Setting Berbasis Partisipatif dalam Pengembangan Karakter Visioner Anak Sekolah di Desa Warnasari, Pangalengan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan*, 5(6).
- Muslim. (2023). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Mewujudkan Karakter Religius Pada Peserta Didik. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 917–932.
- Ningsih, I. W. (2024). Implementasi Pembentukan Karakter Profil Pelajar Pancasila Dalam Pembelajaran Al-Qur'an Metode Tilawati di Kabupaten Bogor. *Jurnal Tahsinia*, 5(3), 391–405.
- Ningsih, I. W. (2025). Relevansi Moderasi Beragama Dalam Manajemen Pendidikan Islam Di Indonesia: Strategi Membangun Karakter Toleran Dan Inklusif. *SIBATIK*

- JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan, 4(11), 3605–3624.*
- Nurazizah, S. (2026). The Role Of Teachers In Instilling Disciplined Character In Early Childhood 5-6 Years Old At Darussalam Early Childhood Education Center. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 5(1), 1–13.
- Pujiaty, E. (2024). Strategi pengelolaan pendidikan inklusif untuk meningkatkan aksesibilitas di sekolah dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(2), 241–252.
- Rosmayati, S. (2025). Integrasi Filsafat Manajemen dalam Peningkatan Efektivitas Ekonomi Pendidikan di Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 4(1), 1–6.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Sehabudin, B. (2024). Manajemen Program Ekstrakurikuler Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1383–1394.
- Sudrajat, J. (2024). Enhancing the Quality of Learning through an E-Learning-Based Academic Management Information System at Madrasah Aliyah Negeri. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 621–632. <https://doi.org/https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i2.1724>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Suhud, U. (2025). Pemberdayaan Ekonomi Kreatif Berbasis Pariwisata Alam di Kawasan Dieng: Kolaborasi Strategis Fakultas Ilmu Manajemen (Kegiatan PkM). *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(10), 9685–9694.
- Supriatna, U. (2025). Technology-Based Learning Management In Improving Learning Outcomes In Junior High Schools. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(2).
- Supriatna, U. (2026). The Role Of Teachers In Improving The Quality Of Learning In Madrasah Tsanawiyah. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 5(1), 45–56.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Wahyudinata, Y. R. (2024). Dampak manajemen pembelajaran terhadap hasil penilaian peserta didik. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 79–92.
- Waliudin. (2022). Peran dan Tanggungjawab Kepala Sekolah dalam Pembinaan Guru pada SMAN 1 Srengat Blitar. *Jurnal Skills*, 1(2).
- Zainuddin. (2022). Konsep Dasar Lembaga dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Dimar: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1).