

## Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat

Intan Prigandani, Yulianto Santoso, Rifma, Nikmah Hayati  
Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang, Indonesia

Corresponding e-mail : [yuliantosantoso@fip.unp.ac.id](mailto:yuliantosantoso@fip.unp.ac.id)

### Abstract

The principal's leadership plays a crucial role in shaping teachers' work effectiveness and the quality of education in schools. This study aims to examine the relationship between the principal's leadership and teacher performance at SMK Negeri in Padang Barat District, including an understanding of how principals fulfill their leadership roles in carrying out responsibilities in these schools, the collection of data related to teachers' responsibility implementation as a reflection of their performance, and the identification of whether there is a connection between the principal's leadership and teacher performance. The approach used in this research is a quantitative method with a correlational technique aimed at analyzing the relationship between variables, using Proportional Stratified Random Sampling as the sampling technique. Data was collected and analyzed through multiple linear regression analysis using SPSS version 16.0. The findings indicate that teacher performance, evaluated based on indicators such as initiative, communication skills, discipline, work quality, and task execution accuracy, is categorized as excellent, with an average score of 4.75, while the principal's leadership, assessed based on aspects of mobilizing, influencing, guiding, and directing, is also categorized as excellent, with an average score of 4.71. Additionally, there is a significant relationship between the principal's leadership and teacher performance, as evidenced by a statistical value of  $2.202 > 1.672$ , which implies a positive correlation between these two variables at SMK.

### Abstrak

Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam membentuk efektivitas kerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Penelitian ini bertujuan menelaah keterkaitan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri yang berada di Kecamatan Padang Barat, mencakup pemahaman tentang bagaimana kepala sekolah menjalankan peran kepemimpinannya dalam menjalankan tanggung jawab di sekolah-sekolah tersebut, pengumpulan data terkait pelaksanaan tanggung jawab oleh guru sebagai cerminan dari kinerjanya, serta identifikasi adanya hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik korelasional yang bertujuan menganalisis hubungan antar variabel, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Proportional Stratified Random Sampling. Data dikumpulkan dan dianalisis melalui analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru, yang dievaluasi melalui indikator seperti inisiatif, kemampuan berkomunikasi, kedisiplinan, kualitas kerja, dan ketepatan pelaksanaan tugas, tergolong sangat baik dengan nilai rerata 4,75, sementara kepemimpinan kepala sekolah, yang dinilai berdasarkan aspek kemampuan menggerakkan, mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan, juga tergolong sangat baik dengan nilai rerata 4,71. Selain itu, terdapat keterkaitan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, sebagaimana dibuktikan dengan nilai statistik  $2,202 > 1,672$ , yang mengimplikasikan hubungan positif antara kedua variabel tersebut di SMK.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan kepala sekolah; kinerja guru

**How to Cite:** Prigandani, I., Santoso, Y., Rifma., Hayati, N (2025). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*, 5(1), 34-41. doi: 10.24036/jeal.v5i1



## 1. Pendahuluan

Kinerja guru merupakan indikator utama dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Guru yang berkinerja tinggi mampu meningkatkan hasil belajar siswa dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif (Gazali et al., 2023). Menurut penelitian, kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, dan sikap profesional, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, fasilitas, dan kepemimpinan kepala sekolah (Sinambela et al., 2017). Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat memberikan arahan, dukungan, dan motivasi kepada guru, sehingga meningkatkan kinerja mereka (Mailina & Ali, 2024). Studi lain menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Agung, 2015). Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja guru ke arah yang positif (Juniarti et al., 2020).

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, membimbing, dan mengarahkan guru serta staf sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan. Di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang bertanggung jawab atas peningkatan kualitas pembelajaran (Haryani et al., 2022). Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan visi bersama, membangun budaya sekolah yang positif, dan mendorong inovasi dalam pembelajaran (Wahyuni et al., 2020). Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru (Mailina & Ali, 2024). Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah yang partisipatif dan komunikatif juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru di SMK (Gazali et al., 2023). Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis mampu mendorong partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, yang berdampak positif pada kinerja mereka (Juniarti et al., 2020).

Berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK. Studi di SMK Negeri 1 Singkarak menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan kontribusi sebesar 40,06% (Gazali et al., 2023). Penelitian lain di SMK Negeri 3 Sumbawa Besar menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 77,3% (Mailina & Ali, 2024). Selain itu, penelitian di SMK Negeri 1 Papalang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh sebesar 30,4% terhadap kinerja guru (Sinambela et al., 2017). Temuan-temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMK (Agung, 2015). Namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada aspek kuantitatif dan belum mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan tersebut (Juniarti et al., 2020).

Meskipun banyak penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, masih terdapat kesenjangan dalam konteks SMK di Kecamatan Padang Barat. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada sekolah umum atau SMK di daerah lain, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi di wilayah Padang Barat. Selain itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya cenderung bersifat kuantitatif, dengan sedikit eksplorasi terhadap faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru (Mailina & Ali, 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji secara mendalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat, serta mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhinya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam memahami dinamika kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di konteks lokal.

Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami bagaimana kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat. Landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepemimpinan transformasional dan teori motivasi kerja (Mailina & Ali, 2024). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, serta mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhinya (Gazali et al., 2023). Pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: (1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat? (2) Bagaimana kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat? (3) Apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat? Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat (Agung, 2015). Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan pendidikan, serta memberikan informasi yang berguna bagi kepala sekolah dan pengambil kebijakan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK (Juniarti et al., 2020).

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini mempergunakan metode kuantitatif korelasional dengan tujuan ingin mengetahui hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat. Populasi penelitian ini adalah 145 orang guru, dengan sampel sebanyak 58 orang guru. Metode proportionate stratified random sampling digunakan, dan ukuran sampel diperoleh dengan memakai rumus Cochran. Untuk memperoleh data, digunakan kuesioner berbasis Skala Likert. Sugiyono (2018) menjelaskan Skala Likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pandangan, dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap suatu kejadian di masyarakat. Kuis ini menyediakan lima jenis pilihan jawabannya: Selalu (SL), Sering (SR), Kadang-kadang (KD), Jarang (JR), dan Tidak Pernah (TP).

Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan kisi-kisi kuesioner, yang dirancang untuk mengembangkan pernyataan-pernyataan untuk setiap indikator. Uji coba kuesioner dilakukan terhadap 15 orang guru yang bukan merupakan sampel penelitian. Hasil uji coba kuesioner kemudian dianalisa melalui software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) version 26 guna memastikan kevalidan serta reliabilitasnya. Setelah melakukan pengujian serta menganalisis instrumen, kuesioner kemudian dikirimkan kepada responden. Data yang diperoleh kemudian dianalisa menggunakan perhitungan rerata jawaban dengan menggunakan rumus mean. Selanjutnya, hasil penelitian dianalisis guna mengetahui tingkat pencapaian responden dengan klasifikasi dan kategori skala penelitian.

## 3. Hasil

Hasil penelitian mengenai hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat memiliki dua variabel yaitu variabel kepemimpinan kepala sekolah (x) dan variabel kinerja guru (y).

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

Berdasarkan 4 indikator yakni 1) menggerakkan, 2) mempengaruhi, 3) membimbing, 4) mengarahkan. Berikut ini adalah hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mencari hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Padang Barat, dijelaskan yakni :

**Tabel 1. Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Variabel	Indikator	Skor rata-rata	Kategori
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Menggerakkan	4,71	Sangat Baik
	Mempengaruhi	4,70	Sangat Baik
	Membimbing	4,74	Sangat Baik
	Mengarahkan	4,70	Sangat Baik
Skor Rata-rata		4,71	Sangat Baik

Pada indikator pertama dalam variabel kepemimpinan kepala sekolah bahwa indikator menggerakkan kepala sekolah tergolong pada kategori sangat baik. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, maka rerata skor tertinggi terdapat pada indikator bertindak sebagai teladan bagi peserta didik dalam menunjukkan sikap positif dan semangat belajar, dengan rerata skor 4,74 yang tergolong pada kategori sangat baik. Sebaliknya, skor rerata terkecil adalah pada indikator Menyelenggarakan pertemuan secara teratur untuk mendiskusikan ide dan masukan dari guru dan staf, dengan rerata skor 4,63 yang masih tergolong pada kategori sangat baik.

Pada indikator kedua, bahwa indikator mempengaruhi kepala sekolah tergolong pada kategori sangat baik. Apabila dilihat lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, rerata skor tertinggi terletak pada 3 item pernyataan yakni secara teratur menyampaikan visi sekolah dengan cara yang menginspirasi, sehingga guru dan staf merasa termotivasi untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan bersama, dan mengkomunikasikan keputusan dengan jelas kepada seluruh anggota sekolah, termasuk alasan dibalik keputusan tersebut, untuk memastikan pemahaman dan dukungan serta selalu terbuka dan dapat diakses oleh guru dan staf, sehingga mereka merasa nyaman untuk berbagi ide dan permasalahan pada rerata skor yang sama yakni sebesar 4,75 yang tergolong sangat baik. Sementara untuk rerata skor terkecil ditemukan pada penggunaan berbagai metode untuk memastikan bahwa visi sekolah dipahami dan diinternalisasi oleh semua anggota dengan rerata skor 4,60 yang masih tergolong pada kategori sangat baik.

rerata skor untuk indikator ketiga, membimbing kepala sekolah, tergolong pada kategori sangat baik. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, rerata skor tertinggi terdapat pada

indikator Menjamin agar guru dan staf mendapatkan akses terhadap sumber daya dan peralatan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, dengan rerata skor 4,79 yang tergolong pada kategori sangat baik. Sebaliknya, rerata skor terkecil ada pada indikator Menjelaskan tujuan dan harapan dengan jelas kepada seluruh anggota staf, dengan rerata 4,68 yang masih tergolong pada kategori sangat baik.

rerata skor untuk indikator keempat, yaitu indikator mengarahkan kinerja guru, tergolong pada kategori sangat baik. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, maka rerata skor tertinggi terdapat pada indikator memberikan petunjuk kepada guru dan staf mengenai tugas dan tanggung jawabnya, dengan rerata skor 4,75 yang tergolong pada kategori sangat baik. Sebaliknya, rerata skor terkecil berada pada indikator Berusaha menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, memiliki rerata skor 4,65 masih tergolong pada kategori sangat baik.

Berdasarkan masing-masing indikator, rerata skor kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat adalah 4,71 yang dikatakan sangat baik. Jika dilihat lebih rinci dari indikator yang digunakan, rerata skor tertinggi terdapat pada indikator yaitu membimbing dengan rerata skor 4,74 dengan kategori sangat baik. Sebaliknya untuk rerata skor terkecil berada pada dua indikator yaitu mempengaruhi dan mengarahkan dengan rerata skor 4,70 masih di kategori sangat baik.

### Kinerja Guru

Dilihat dari 5 aspek yaitu 1) inisiatif, 2) komunikasi, 3) disiplin, 4) kualitas kerja, 5) ketepatan kerja. Berikut hasil penelitian yang sudah dilakukan untuk menemukan hubungan kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Penelitian Variabel Kinerja Guru**

Variabel	Indikator	Skor rata-rata	Kategori
Kinerja Guru	Inisiatif	4,74	Sangat Tinggi
	Komunikasi	4,74	Sangat Tinggi
	Disiplin	4,73	Sangat Tinggi
	Kualitas Kerja	4,78	Sangat Tinggi
	Ketepatan Kerja	4,78	Sangat Tinggi
<b>Skor Rata-Rata</b>		4,75	Sangat Tinggi

Pada indikator pertama, yaitu indikator inisiatif, rerata adalah 4,74. Hal ini berarti indikator inisiatif pada kinerja guru tergolong pada kategori sangat tinggi. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, skor rerata tertinggi ada pada inisiatif menggunakan teknologi dalam proses pembelajaran, dengan rerata skor 4,79 yang tergolong pada kategori sangat tinggi. Sebaliknya, rerata skor terkecil adalah pada mendengarkan masukan dari siswa mengenai metode mengajar dan bersedia melakukan perubahan jika diperlukan, yaitu dengan rerata skor 4,70 yang masih tergolong pada kategori sangat tinggi.

Pada indikator kedua, yaitu indikator komunikasi, reratanya adalah 4,74. Hal ini berarti indikator komunikasi pada kinerja guru tergolong pada kategori sangat tinggi. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, rerata skor tertinggi terdapat pada menghargai pendapat siswa dan memberikan tanggapan yang relevan terhadap masukan yang diberikan, dengan rerata skor 4,86 yang tergolong pada kategori sangat tinggi. Sebaliknya, rerata skor terkecil terdapat pada mengajukan pertanyaan kepada siswa untuk mendorong partisipasi dan diskusi kelas, yaitu dengan rerata skor 4,65 yang masih tergolong pada kategori sangat tinggi.

Pada indikator ketiga yaitu indikator kedisiplinan, diperoleh rerata sebesar 4,73. Hal ini berarti indikator kedisiplinan dalam kinerja guru tergolong pada kategori sangat tinggi. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, maka rerata skor tertinggi terdapat pada mendorong siswa untuk disiplin dalam menyelesaikan tugas dan menghargai waktu, dengan rerata skor 4,86 yang tergolong pada kategori sangat tinggi. Sebaliknya, rerata skor terkecil adalah pada memberi contoh yang baik tentang tanggung jawab maupun etika yang baik kepada siswa, yaitu dengan rerata skor 4,58 yang masih tergolong pada kategori tinggi.

Pada indikator keempat, yaitu indikator kualitas kerja, diperoleh rerata sebesar 4,78. Hal ini berarti indikator kualitas kerja pada kinerja guru tergolong pada kategori sangat tinggi. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, maka rerata skor tertinggi terdapat pada indikator memastikan media yang digunakan tepat pada tujuan pembelajaran yang akan tercapai, agar bisa mendukung pencapaian

kompetensi siswa, dengan rerata skor 4,89 yang tergolong pada kategori sangat tinggi. Sebaliknya, rerata skor terkecil terdapat pada memastikan semua perangkat pembelajaran yang diperlukan telah siap dan berfungsi sebelum pembelajaran dimulai, dengan rerata skor 4,60 yang masih tergolong pada kategori sangat tinggi.

Pada indikator kelima, yaitu indikator ketepatan kerja, diperoleh rerata sebesar 4,78. Hal ini berarti indikator ketepatan kerja pada kinerja guru tergolong pada kategori sangat tinggi. Apabila diperhatikan lebih rinci mengenai indikator yang digunakan, maka skor rerata tertinggi berada pada indikator memberikan penjelasan yang jelas tentang bagaimana siswa dapat meningkatkan kinerjanya, dengan rerata skor 4,89 yang tergolong pada kategori sangat tinggi. Sebaliknya, rerata skor terkecil adalah pada indikator menyelesaikan materi pelajaran secara efisien dan tepat waktu, dengan rerata skor 4,72 yang masih tergolong pada kategori sangat tinggi.

Berdasarkan kesimpulan di atas menunjukkan bahwasanya rerata skor kinerja guru di SMK Negeri se-Kecamatan Padang Barat yaitu 4,75 yang dikatakan sangat tinggi. Jika dilihat lebih rinci dari indikator yang digunakan, rerata skor tertinggi terdapat pada dua indikator yaitu kualitas kerja dan ketepatan kerja yaitu dengan rerata 4,78 dengan kategori sangat tinggi. Sementara itu, rerata skor terkecil berada pada kedisiplinan, yaitu dengan rerata skor 4,73 berada pada kategori sangat tinggi.

**Tabel 3. Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

No	Indikator	Mean	Skor Maks	Skor rata-rata	Penafsiran
1	Kinerja Guru	252,64	261	4,75	Sangat Tinggi
2	Kepemimpinan	160,45	170	4,71	Sangat Baik

### Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru

Berikut ini paparan dari hasil pengujian hipotesis mengenai hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dilakukan analisis korelasi Pearson dengan bantuan perangkat lunak SPSS for Windows versi 26. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara kedua variabel serta menguji signifikansinya. Nilai korelasi ( $r$ ) yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dalam tabel  $r$  pada taraf kepercayaan 95% untuk menentukan apakah hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selanjutnya, uji  $t$  dilakukan untuk menguatkan kesimpulan mengenai signifikansi koefisien korelasi tersebut. Rangkuman hasil analisis korelasi dan uji signifikansi disajikan dalam Tabel 1 berikut.

**Tabel 4. Hasil Penelitian Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru**

	Pearson Correlation (X)	Sig. (2-tailed) (X)	N (X)	Pearson Correlation (Y)	Sig. (2-tailed) (Y)	N (Y)
X	1	-	58	0.292	0.026	58
Y	0.292	0.026	58	1	-	58

Analisis korelasi Pearson antara variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X$ ) dan kinerja guru ( $Y$ ) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,292$  dengan signifikansi  $p = 0,026 (< 0,05)$ , yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Dengan  $n = 58$ , nilai  $r$  hitung ( $0,292$ )  $>$   $r$  tabel ( $0,258$ ) pada taraf signifikansi 5%. Uji signifikansi lanjutan menggunakan rumus  $t$ -test menghasilkan nilai  $t$  hitung = 2,202, lebih besar dari  $t$  tabel = 1,672, sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Artinya, terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula kinerja guru.

#### 4. Pembahasan

##### Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat tergolong sangat baik, dengan skor rerata 160,45 dan skor analisis indikator mencapai 4,71. Capaian ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah memiliki kapasitas tinggi dalam memimpin, membina, memengaruhi, dan mengarahkan guru. Menurut Bass dan Riggio (2006), kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk memberi inspirasi dan motivasi kepada pengikutnya. Hal ini sejalan dengan temuan Rifma (2020), yang menyatakan bahwa kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang kuat menjadi sumber semangat dan teladan bagi guru. Leithwood dan Jantzi (2005) juga menyebut bahwa pemimpin transformasional mampu meningkatkan kapasitas profesional staf sekolah. Northouse (2016) menekankan bahwa pemimpin yang efektif bukan hanya menjalankan peran struktural, tetapi juga menciptakan pengaruh interpersonal yang kuat. Dukungan pemimpin yang berkelanjutan, menurut Glickman et al. (2011), juga berdampak pada meningkatnya kepercayaan dan kolaborasi dalam komunitas sekolah. Kepala sekolah yang baik akan menunjukkan kematangan dalam pengambilan keputusan, serta perhatian terhadap kebutuhan guru (Yukl, 2010). Sementara itu, Robbins dan Judge (2013) menekankan pentingnya keadilan, komunikasi terbuka, dan kepercayaan dalam kepemimpinan. Ordway Tead dalam Suwatno (2011) juga menegaskan bahwa integritas, energi, visi, dan kepedulian adalah elemen esensial dalam kepemimpinan. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang berkualitas tinggi secara langsung berdampak pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan profesional.

##### Kinerja Guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat

Kinerja guru menunjukkan hasil yang sangat tinggi dengan nilai rerata sebesar 252,64 dan skor 4,75 dari indikator-indikator seperti inisiatif, komunikasi, disiplin, kualitas kerja, dan ketepatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa para guru menjalankan tugasnya secara optimal, ditandai dengan dedikasi, kedisiplinan, serta etos kerja yang tinggi. Supardi (2014) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan serangkaian aktivitas dalam memenuhi tugas profesional sesuai standar yang ditetapkan. Pendapat ini diperkuat oleh Achmad Ade (2022), bahwa kualitas kerja adalah indikator utama keberhasilan dalam menjalankan tugas. Harris (2004) menggarisbawahi pentingnya kolaborasi dan otonomi guru dalam meningkatkan performa profesional. Menurut Fullan (2001), guru yang kompeten adalah agen perubahan yang berperan penting dalam pembaruan pendidikan. Timperley (2011) menambahkan bahwa guru yang memiliki akses terhadap pembelajaran profesional cenderung menunjukkan performa lebih tinggi. Bush (2008) juga menekankan pentingnya pelatihan berkelanjutan dan dukungan manajerial untuk meningkatkan kapasitas guru. Penelitian oleh Hallinger (2003) menunjukkan bahwa performa guru meningkat ketika iklim kerja positif dan kepemimpinan bersifat suportif. Glickman et al. (2011) menekankan bahwa pengawasan instruksional yang efektif mampu meningkatkan refleksi guru terhadap praktik mengajar mereka. Kinerja guru yang optimal juga sangat dipengaruhi oleh penghargaan dan pengakuan profesional, sebagaimana dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2013). Dengan demikian, kualitas kinerja guru di SMK Negeri Kecamatan Padang Barat sudah berada pada tingkat yang sangat tinggi dan konsisten dengan best practice pendidikan modern.

##### Hubungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru

Analisis statistik menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Nilai korelasi Pearson sebesar 0,292 ( $p = 0,026$ ), dan hasil uji t sebesar  $2,202 > t$  tabel 1,672, yang berarti hipotesis alternatif diterima. Temuan ini mendukung teori bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Barnawi dan Arifin dalam Rahim (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal dominan yang mempengaruhi performa guru. Leithwood dan Jantzi (2005) menegaskan bahwa kepala sekolah transformasional dapat membentuk budaya kerja positif dan menginspirasi guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian oleh Mailina dan Ali (2024) juga menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi dan pemberdayaan. Selain itu, Northouse (2016) menyatakan bahwa hubungan yang kuat antara pemimpin dan bawahan meningkatkan produktivitas. Bass dan Riggio (2006) juga menjelaskan bahwa pemimpin yang mengarahkan visi bersama dan memberikan perhatian individual kepada staf cenderung menciptakan sinergi kerja yang tinggi. Yukl (2010) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan yang adaptif dan responsif dalam menghadapi tantangan pendidikan. Menurut Robbins dan Judge (2013), hubungan interpersonal yang positif antara pemimpin dan bawahan menciptakan rasa tanggung jawab bersama. Studi oleh Glickman et al. (2011) dan Harris (2004) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang suportif dan distributif mampu meningkatkan keefektifan guru. Oleh karena itu, dapat

disimpulkan bahwa keberhasilan kepemimpinan kepala sekolah sangat memengaruhi tingkat kinerja guru secara keseluruhan.

#### 4. Simpulan

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran strategis dalam menciptakan ekosistem pendidikan yang mendorong optimalisasi kinerja guru. Kepala sekolah yang memiliki karakter kepemimpinan kuat, inspiratif, dan suportif terbukti mampu membangun motivasi kerja guru serta meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, performa guru yang tinggi tidak semata-mata bersumber dari faktor internal, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas pengelolaan, bimbingan, dan arahan kepala sekolah dalam mengelola dinamika sekolah. Hubungan yang sinergis antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan, khususnya di jenjang Sekolah Menengah Kejuruan.

Berdasarkan temuan ini, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengeksplorasi dimensi-dimensi kepemimpinan yang lebih spesifik, seperti instructional leadership, distributed leadership, atau servant leadership dan bagaimana masing-masing gaya tersebut berdampak pada berbagai indikator performa guru dalam konteks yang berbeda, termasuk pada sekolah swasta, madrasah, atau sekolah inklusif. Penelitian kualitatif mendalam juga perlu dikembangkan guna menggali perspektif guru terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah secara holistik, terutama dalam mengelola perubahan, pengembangan profesional, dan manajemen konflik. Selain itu, variabel mediasi seperti budaya sekolah, motivasi kerja, dan iklim organisasi juga dapat diteliti untuk memperkaya pemahaman tentang mekanisme hubungan antara kepemimpinan dan kinerja guru..

#### Daftar Rujukan

- Achmad dalam Ade. (2022). Kinerja dan Disiplin Guru. *Jurnal Pendidikan*, 7(1), 12–23.
- Ade Angriani Hasta, Irsyad, Hanif Alkadri, Y. S. (2022). Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Educational Administration and Leadership*. <https://doi.org/10.24036/jeal.v2i3.218>
- Annisa Hakim, Syahril, Rusdinal, Y. S. (2024). Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri. *Journal of Educational Administration and Leadership*. <https://doi.org/10.24036/jeal.v4i3.289>
- Astuti. (2018). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMK Swasta Bisnis Manajemen Kecamatan Padang Barat Kota Padang. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1–16. <https://doi.org/10.24036/bmp.v7i2.5989>
- Barnawi, M. A. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bush, T. (2008). *Leadership and Management Development in Education*. London: Sage.
- Ermita. (2015). Kepemimpinan Guru Dalam Pelaksanaan Tugasnya Di Kelas. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, XV(2), 31–41. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/pedagogi/article/view/5827>
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2011). *SuperVision and Instructional Leadership: A Developmental Approach* (8th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hallinger, P. (2003). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 329–352.
- Harris, A. (2004). Distributed leadership and school improvement: Leading or misleading? *Educational Management Administration & Leadership*, 32(1), 11–24.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational leadership. In B. Davies (Ed.), *The Essentials of School Leadership* (pp. 31–43). London: Paul Chapman Publishing.

- Mailina, S., & Ali, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(4), 861–869. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4.2088>
- Mulyasa. (2012). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nia Putri Melayu, N. (2023). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru. *Journal of Educational Administration and Leadership*. <https://doi.org/10.24036/jeal.v3i3.366>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rahim, R. (2012). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Teori dan Praktik*. Padang: STKIP PGRI Press.
- Rifma. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional dan Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri Padang Pariaman. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 9(2), 37–52. <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/110549>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sergiovanni, T. J. (2009). *The Principalsip: A Reflective Practice Perspective* (6th ed.). Boston: Pearson Education.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suwatno. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Timperley, H. (2011). *Realizing the Power of Professional Learning*. New York: McGraw-Hill Education.
- Yofi, E. (2018). Kepemimpinan Wali Nagari Se-Kecamatan Koto Parik Gadang Diatesh Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 7(2), 1–10.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.