

PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENERAPKAN NILAI DAN PERILAKU ISLAMI TERHADAP LOYALITAS GURU DI KB KAPALO KOTO PADANG PARIAMAN



Amzah M¹ , Lailatul Husna² , Miftahurrahmah³ 

*Korespondensi:

Email:

miftahurrahmahmfh@gmail.com

Afiliasi Penulis:

¹SDN 16 Nan Sabaris, Padang

Pariaman, Indonesia

²Universitas Negeri Padang,

Indonesia

³Institut Agama Islam Sumatera

Barat, Indonesia

Riwayat Artikel :

Penyerahan: 08 Februari 2024

Revisi : 18 April 2024

Diterima : 27 Mei 2024

Diterbitkan: 30 Juni 2024

Kata Kunci:

Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Loyalitas Guru, Komitmen Afektif

Keyword:

School Principal Leadership, Teacher
Loyalty, Affective Commitment

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan dalam menerapkan nilai dan perilaku Islami kepala sekolah terhadap loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan wawancara mendalam dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah di KB Kapalo Koto menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan situasional yang berdampak positif pada loyalitas guru. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah mencakup kemampuan untuk menginspirasi dan memotivasi guru melalui visi yang jelas, serta menciptakan suasana kerja yang harmonis dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Gaya kepemimpinan situasional juga diterapkan dengan menyesuaikan pendekatan kepemimpinan berdasarkan kondisi dan kebutuhan individu guru. Hal ini berkontribusi pada peningkatan hubungan yang lebih baik antara kepala sekolah dan guru, serta mempengaruhi loyalitas guru terhadap visi dan misi sekolah. Kepala sekolah mengintegrasikan nilai-nilai Islami dalam setiap aspek kepemimpinannya, yang menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan karakter dan komitmen moral guru. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan yang mengedepankan nilai-nilai Islami dan pendekatan yang fleksibel untuk meningkatkan loyalitas guru di KB Kapalo Koto. Kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah tidak hanya berdampak pada loyalitas guru, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang lebih baik di sekolah tersebut.

Abstract

This study aims to explore the role of leadership in implementing the principal's Islamic values and behaviors on teacher loyalty at KB Kapalo Koto Padang Pariaman. The research method used is descriptive qualitative with an in-depth interview and observation approach. The results showed that principals at KB Kapalo Koto apply transformational, participatory, and situational leadership styles that have a positive impact on teacher loyalty. Transformational leadership applied by principals includes the ability to inspire and motivate teachers through a clear vision, as well as creating a harmonious and goal-oriented work atmosphere. The situational leadership style is also applied by adjusting the leadership approach based on teachers' individual conditions and needs. This contributes to better relationships between principals and teachers and influences teachers' loyalty to the school's vision and mission. The principal integrates Islamic values in every aspect of her leadership, which creates a supportive environment for teachers' character building and moral commitment. Overall, this study emphasizes the importance of leadership that promotes Islamic values and a flexible approach to improving teacher loyalty at KB Kapalo Koto. The leadership applied by the principal not only impacts teacher loyalty but also contributes to better education quality in the school.



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan bangsa, dan sekolah memiliki peran sentral dalam mencetak generasi yang berkualitas. Di dalam sekolah, kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap berbagai aspek, termasuk loyalitas guru. Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendukung, dan inspiratif bagi para guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas mereka (Palunga & Marzuki, 2017). Kepemimpinan dalam konteks pendidikan bukan hanya tentang administrasi dan manajemen, tetapi juga tentang kemampuan untuk memotivasi, mendukung, dan mengembangkan potensi seluruh staf pengajar (Rosyadi et al., 2024). Kepala sekolah yang baik dapat mengidentifikasi kebutuhan guru, memberikan bimbingan, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk pertumbuhan profesional. Hal ini sangat penting karena loyalitas guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah (Pianda, 2018).

Loyalitas guru mencakup komitmen mereka terhadap sekolah, dedikasi dalam melaksanakan tugas, serta keinginan untuk terus mengembangkan diri demi kemajuan institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Guru yang loyal cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, rendahnya tingkat absensi, dan minimnya tingkat perpindahan ke sekolah lain. Sebaliknya, loyalitas yang rendah dapat berdampak negatif terhadap iklim sekolah dan pencapaian siswa (Padmaka et al., 2022). Di Indonesia, budaya lokal memiliki peran penting dalam membentuk kepemimpinan kepala sekolah. Nilai – nilai seperti gotong royong, musyawarah, dan penghormatan terhadap senioritas sangat dihargai dalam konteks sosial dan pendidikan. Kepala sekolah yang memahami dan mengaplikasikan nilai – nilai ini dapat membangun hubungan yang lebih erat dengan guru dan staf, menciptakan suasana yang lebih harmonis dan saling mendukung. Budaya lokal ini memberikan landasan yang kuat bagi terciptanya komunikasi yang terbuka dan saling menghargai, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap tingkat kepuasan dan loyalitas guru.

Selain itu, prinsip – prinsip Islam yang mengedepankan keadilan, kasih sayang, dan kepedulian terhadap sesama juga sangat relevan dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah. Dalam ajaran Islam, kepemimpinan bukan hanya tentang otoritas dan kekuasaan, tetapi lebih kepada tanggung jawab untuk mengayomi dan membimbing dengan penuh kasih sayang (rahmah). Seorang kepala sekolah yang mengintegrasikan prinsip – prinsip Islam dalam gaya kepemimpinannya akan lebih mampu membangun kedekatan emosional dengan guru. Misalnya, dengan memberi penghargaan terhadap kerja keras guru dan memberikan dorongan moral yang berlandaskan nilai – nilai Islami, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah yang menggabungkan budaya lokal dan prinsip Islam tidak hanya mampu meningkatkan kualitas pengajaran, tetapi juga memperkuat loyalitas guru. Dengan membangun iklim kerja yang penuh dengan saling pengertian dan dukungan, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada gilirannya akan membawa dampak positif bagi kemajuan sekolah itu sendiri. KB Kapalo Koto di Padang Pariaman merupakan salah satu institusi pendidikan yang terus berupaya meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan yang efektif. Dalam konteks ini, peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi sangat penting. Namun, penelitian mengenai bagaimana kepemimpinan kepala sekolah di KB Kapalo Koto mempengaruhi loyalitas guru masih terbatas.

Penelitian mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru telah banyak dilakukan di berbagai negara dan konteks pendidikan. Di Indonesia, penelitian oleh Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif, di mana kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, memiliki korelasi positif dengan loyalitas guru. Penelitian ini dilakukan di beberapa sekolah dasar di Jakarta dan menemukan bahwa guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk tetap berkontribusi pada sekolah ketika mereka dilibatkan dalam proses penting sekolah (Rahmawati, 2020). Penelitian lainnya oleh Widayati (2019) di Yogyakarta menyoroti pentingnya dukungan emosional dan pengakuan dari kepala sekolah terhadap loyalitas guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa guru yang merasa didukung secara emosional oleh kepala sekolah cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi, yang berujung pada kualitas pengajaran yang lebih baik dan lingkungan sekolah yang lebih harmonis (Widayati et al., 2020). Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan loyalitas guru, serta memberikan wawasan bagi kepala sekolah dan pemangku kepentingan pendidikan lainnya.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Syamsul, 2017). Dalam konteks pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah sangat penting karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan dan keberhasilan operasional sekolah. Beberapa teori kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini antara lain: (1) Kepemimpinan transformasional. Menurut Burns (1978) dan Bass (1985), kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin bekerja dengan tim untuk mengidentifikasi perubahan yang diperlukan, menciptakan visi untuk memandu perubahan melalui inspirasi, dan melaksanakan perubahan dengan komitmen anggota tim. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan menginspirasi guru untuk bekerja dengan komitmen tinggi (Bass & Avolio, 1994). (2) Kepemimpinan partisipatif. Teori ini menekankan pentingnya partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Menurut Yukl (2010), kepemimpinan partisipatif meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karena anggota tim merasa dihargai dan memiliki pengaruh dalam keputusan yang dibuat. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan loyalitas guru dengan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan (Yukl, 2012).

Selanjutnya, (3) Kepemimpinan situasional. Hersey dan Blanchard (1969) mengemukakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi tertentu. Kepala sekolah perlu menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka berdasarkan tingkat kesiapan dan kemampuan guru. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan, kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas guru (Hersey & Blanchard, 1969). (4) Loyalitas guru. Loyalitas guru adalah tingkat kesetiaan dan komitmen guru terhadap sekolah tempat mereka bekerja. Menurut Porter et al. (1974), loyalitas karyawan mencakup tiga komponen utama: kepercayaan, identifikasi, dan pengaruh. Dalam konteks pendidikan, loyalitas guru sangat penting karena berpengaruh langsung pada kualitas pengajaran dan keberhasilan siswa (Gujarati & Porter, 2009). (5) Komitmen afektif. Komitmen afektif mengacu pada ikatan emosional guru terhadap sekolah (Palunga & Marzuki, 2017). Guru dengan komitmen afektif yang tinggi cenderung memiliki motivasi intrinsik untuk berkontribusi pada keberhasilan sekolah. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan emosional yang baik dengan guru dapat meningkatkan komitmen

afektif mereka. (6) Komitmen normatif. Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban atau tanggung jawab guru untuk tetap bekerja di sekolah (Juhji Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten, 2016). Kepala sekolah yang mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat dan memberikan pengakuan terhadap kontribusi guru dapat meningkatkan komitmen normatif mereka. (7) Komitmen kontinuan. Komitmen kontinuan adalah keinginan guru untuk tetap bekerja di sekolah karena pertimbangan ekonomi dan non – ekonomi. Kepala sekolah yang menyediakan fasilitas yang baik dan peluang pengembangan karir dapat meningkatkan komitmen kontinuan guru.

Penelitian telah menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan loyalitas guru. Menurut Bass dan Avolio (1994), kepemimpinan transformasional secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kepala sekolah yang menerapkan kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen afektif, normatif, dan kontinuan guru (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks pendidikan, penelitian oleh Rahmawati (2020) di Indonesia menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan loyalitas guru dengan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan dan memberikan dukungan emosional. Demikian pula, penelitian oleh Setiawan (2019) menyoroti pentingnya dukungan emosional dan pengakuan dari kepala sekolah dalam meningkatkan loyalitas guru. Berdasarkan landasan teori ini, penelitian ini akan mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah di KB Kapalo Koto Padang Pariaman terhadap loyalitas guru. Dengan memahami hubungan antara kepemimpinan dan loyalitas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang bermanfaat bagi pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif di sekolah – sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji peran kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Pendekatan ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai persepsi, pengalaman, dan pandangan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah serta bagaimana hal tersebut mempengaruhi loyalitas mereka. Dalam konteks Islami, pendekatan ini relevan karena dapat mengungkap dimensi – dimensi nilai – nilai agama yang berperan dalam membentuk persepsi dan perilaku guru terhadap kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah (Soendari, 2012). Subjek penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di KB Kapalo Koto Padang Pariaman pada tanggal 7 Januari 2024 – 11 Februari 2024. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh guru (3 orang) diundang untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara semi – terstruktur dan observasi partisipan. Instrumen – instrumen ini dirancang untuk mengumpulkan data kualitatif yang mendalam mengenai persepsi dan pengalaman guru terkait kepemimpinan kepala sekolah dan loyalitas mereka. (1) Pedoman wawancara semi – terstruktur. Pedoman ini mencakup pertanyaan – pertanyaan terbuka yang dirancang untuk mengeksplorasi pandangan guru mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah, pengalaman mereka dalam bekerja di bawah kepemimpinan tersebut, serta faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas mereka. (2) Observasi Partisipan. Peneliti akan melakukan observasi partisipan untuk mengamati interaksi sehari – hari antara kepala sekolah dan guru. Observasi ini akan membantu mengidentifikasi pola – pola kepemimpinan yang tidak terungkap dalam wawancara serta memahami dinamika hubungan kerja di sekolah. (3) Prosedur Pengumpulan Data, terdiri atas (a) persiapan.

Mengajukan izin kepada kepala sekolah KB Kapalo Koto Padang Pariaman untuk melaksanakan penelitian dan mengumpulkan data dari guru. (b) Wawancara. Peneliti akan mengatur jadwal wawancara dengan guru – guru yang bersedia berpartisipasi. Setiap wawancara akan direkam (dengan izin partisipan) dan dicatat untuk keperluan analisis. (c) Observasi. Peneliti akan melakukan observasi partisipan selama beberapa hari untuk mengamati interaksi dan kegiatan di sekolah. Catatan lapangan dibuat untuk mendokumentasikan temuan observasi. (d) Transkripsi. Data wawancara akan ditranskripsikan secara verbatim untuk memastikan akurasi dan kelengkapan data. (e) Analisis Data. Data kualitatif yang terkumpul akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Langkah – langkah analisis data meliputi: Koding: Mengidentifikasi dan memberi label pada segmen – segmen data yang relevan dengan fokus penelitian. Kategori: Mengelompokkan kode – kode yang serupa ke dalam kategori yang lebih luas. Tema: Mengidentifikasi tema – tema utama yang muncul dari data dan menggambarkan pola hubungan antara kategori – kategori tersebut.

Selanjutnya, untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini akan menggunakan teknik triangulasi sumber data, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen sekolah (jika relevan). Selain itu, peneliti akan melakukan *member checking* dengan partisipan untuk memastikan bahwa interpretasi data sesuai dengan pengalaman dan pandangan mereka. Bagian ini ditulis secara deskriptif dan harus memberikan gambaran kepada pembaca mengenai metodologi penelitian yang digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini. Isian dari metodologi ini ditulis dalam bentuk paragraf secara detail dengan menerangkan lokasi penelitian, populasi dan sample data yang digunakan pada objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil penelitian ini menggambarkan peran kepemimpinan kepala sekolah (Bu Ira Dessylia, S.Pd) terhadap loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Data yang diperoleh dari wawancara mendalam dan observasi partisipan telah dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi tema – tema utama yang menggambarkan pengalaman dan persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah dan bagaimana hal tersebut mempengaruhi loyalitas mereka.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah diakui oleh sebagian besar guru sebagai inspiratif dan visioner (Yosada & Kurniati, 2019). Kepala sekolah tidak hanya menetapkan visi yang jelas mengenai arah dan tujuan sekolah, tetapi juga secara konsisten memotivasi para guru untuk berkomitmen pada standar yang tinggi. Dengan memberikan pemahaman yang mendalam tentang tujuan pendidikan yang ingin dicapai, kepala sekolah berhasil membangun kesadaran akan pentingnya peran setiap individu dalam keberhasilan sekolah (Farida, 2018). Imelda (2024), Seorang guru menyampaikan, "*Kepala sekolah selalu memberikan motivasi dan inspirasi, membuat kami merasa penting dalam mencapai tujuan sekolah.*" Pernyataan ini mencerminkan dampak positif kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki di antara guru. Gaya kepemimpinan yang fokus pada inspirasi dan pemberdayaan ini memungkinkan guru merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Dengan pendekatan yang visioner dan penuh motivasi, kepala sekolah mampu

menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja dan loyalitas guru terhadap sekolah. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah telah diakui oleh sebagian besar guru sebagai sosok yang inspiratif dan visioner (Yosada & Kurniati, 2019). Kepala sekolah tidak hanya menetapkan visi yang jelas tentang arah dan tujuan sekolah, tetapi juga secara konsisten memberikan motivasi kepada guru untuk berkomitmen pada standar tinggi. Dengan menyampaikan pemahaman yang mendalam tentang tujuan pendidikan yang ingin dicapai, kepala sekolah berhasil menumbuhkan kesadaran akan pentingnya kontribusi setiap individu dalam keberhasilan sekolah (Farida, 2018).

Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memberikan pengaruh positif terhadap keterlibatan dan rasa kepemilikan di kalangan guru. Melalui pendekatan ini, kepala sekolah aktif melibatkan guru dalam pengambilan keputusan yang penting bagi sekolah. Pertemuan rutin diadakan untuk membahas berbagai isu dan tantangan, serta mencari solusi secara bersama-sama. Melalui keterlibatan langsung ini, guru merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan menjadi bagian integral dalam upaya peningkatan mutu sekolah. Desi (2024), seorang guru, menuturkan, *"Kami sering diajak berdiskusi dan pendapat kami benar-benar didengarkan. Ini membuat kami merasa dihargai dan terlibat dalam kemajuan sekolah."* Pernyataan ini menunjukkan bahwa keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan tidak hanya memperkuat rasa dihargai, tetapi juga meningkatkan komitmen mereka terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan partisipatif yang mendorong dialog terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi guru menciptakan suasana kerja kolaboratif, di mana setiap individu merasa memiliki peran penting dalam mencapai visi dan tujuan bersama.

Kepemimpinan Situasional

Kepemimpinan situasional adalah pendekatan yang memungkinkan kepala sekolah untuk secara efektif menyesuaikan gaya kepemimpinan berdasarkan kebutuhan situasional serta karakteristik individu yang dipimpinnya. Kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini mampu menilai konteks yang beragam dalam lingkungan sekolah dan mengambil tindakan yang sesuai dengan kebutuhan guru dan siswa. Pendekatan ini bukan hanya sekadar menyesuaikan gaya kepemimpinan, tetapi juga menunjukkan perhatian yang mendalam terhadap kebutuhan dan harapan dari seluruh warga sekolah. Seorang guru, Imelda (2024), menggambarkan pengalaman positifnya dengan kepala sekolah yang adaptif dan suportif. Imelda menuturkan: *"Ketika ada masalah, kepala sekolah selalu mencari solusi yang sesuai dengan situasi dan kebutuhan kami. Ini menunjukkan bahwa dia sangat perhatian dan fleksibel."* Pernyataan ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah tidak hanya hadir sebagai pemimpin formal, tetapi juga sebagai sosok yang memahami tantangan dan kendala yang dihadapi guru, serta mendukung mereka secara kontekstual.

Gaya kepemimpinan ini sangat penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang inklusif dan responsif terhadap perubahan. Dalam situasi tertentu, kepala sekolah mungkin memilih untuk menggunakan pendekatan yang lebih mengarahkan guna memastikan semua pihak memahami tujuan yang ingin dicapai. Di kesempatan lain, ia dapat memberikan kebebasan yang lebih besar kepada guru, yang memungkinkan mereka untuk berinovasi dalam pembelajaran serta pengembangan siswa. Dengan pendekatan yang fleksibel ini, kepala sekolah mampu membangun suasana kerja yang kondusif, di mana guru merasa dihargai, didukung, dan dimotivasi untuk berkembang. Kepemimpinan situasional yang efektif tidak hanya memperkuat hubungan antara kepala sekolah dan

guru, tetapi juga mempengaruhi keseluruhan budaya organisasi sekolah, menciptakan iklim kerja yang positif dan kolaboratif.

Loyalitas Guru

Komitmen Afektif

Komitmen afektif adalah bentuk keterikatan emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi, yang dalam konteks sekolah tercermin dalam hubungan antara guru dan institusinya. Guru yang memiliki komitmen afektif merasa terhubung secara emosional dengan sekolah tempat mereka bekerja. Hal ini tidak hanya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik, tetapi juga menumbuhkan rasa bangga dan cinta terhadap sekolah, yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi atmosfer kerja yang positif dan produktif. Desi (2024), salah satu guru, mengungkapkan perasaannya dengan mengatakan: "*Saya merasa bangga menjadi bagian dari sekolah ini karena dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah sangat berarti bagi kami.*" Pernyataan ini mengindikasikan bahwa dukungan kepala sekolah tidak hanya dirasakan sebagai bentuk perhatian profesional, tetapi juga sebagai suatu nilai yang memperkuat ikatan emosional guru dengan sekolah. Rasa bangga yang muncul dari pengalaman kerja positif dan dukungan yang diberikan menegaskan pentingnya kepemimpinan yang memperhatikan kesejahteraan emosional guru.

Komitmen afektif semacam ini sangat penting dalam membangun loyalitas dan motivasi kerja yang tinggi. Ketika guru merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan kesetiaan yang lebih tinggi terhadap sekolah, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Kepala sekolah yang berperan sebagai pemimpin yang peduli dan responsif terhadap kebutuhan guru berhasil menciptakan ikatan yang lebih dalam, menjadikan sekolah bukan hanya tempat kerja, tetapi juga lingkungan yang penuh makna dan kepuasan emosional bagi guru – guru yang berada di dalamnya. Dengan demikian, komitmen afektif yang kuat menjadi elemen krusial dalam mewujudkan keberlanjutan dan efektivitas organisasi sekolah.

Komitmen afektif adalah bentuk keterikatan emosional yang dimiliki individu terhadap organisasi, yang dalam konteks sekolah tercermin dalam hubungan antara guru dan institusinya. Guru yang memiliki komitmen afektif merasa terhubung secara emosional dengan sekolah tempat mereka bekerja. Komitmen ini menciptakan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, di mana guru tidak hanya merasa terikat pada tugas dan kewajiban profesional mereka, tetapi juga pada nilai – nilai dan tujuan yang diusung oleh sekolah. Hal ini tidak hanya mendorong mereka untuk memberikan kinerja terbaik, tetapi juga menumbuhkan rasa bangga dan cinta terhadap sekolah. Secara langsung maupun tidak langsung, komitmen afektif ini mempengaruhi atmosfer kerja yang positif dan produktif, meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta keterlibatan dalam kegiatan sekolah. Guru yang memiliki komitmen afektif yang tinggi cenderung lebih loyal, berdedikasi, dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian visi dan misi KB Kapalo Koto.

Komitmen Normatif

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab moral yang dirasakan oleh guru untuk tetap mengabdikan diri di sekolah mereka, yang sering kali didorong oleh nilai – nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah. Komitmen ini bukan sekadar dorongan profesional, tetapi lebih pada panggilan moral yang terbangun dari nilai etika, tanggung jawab, dan loyalitas. Kepala sekolah yang secara konsisten menekankan pentingnya dedikasi dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pendidikan memiliki peran kunci dalam

membentuk komitmen normatif ini. Desi (2024), seorang guru, menyampaikan pandangannya: *"Kepala sekolah selalu mengajarkan kami untuk berkomitmen dan bertanggung jawab. Ini membuat saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap di sini."* Ucapan Desi menggambarkan betapa kuatnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk persepsi guru akan tugas mereka.

Kepala sekolah yang berperan aktif dalam membangun nilai – nilai ini tidak hanya menanamkan standar etis yang tinggi, tetapi juga menciptakan ikatan yang memperkuat keinginan guru untuk berkontribusi secara berkelanjutan bagi sekolah. Komitmen normatif ini sangat berharga dalam menjaga stabilitas tenaga pengajar di sekolah. Guru yang merasa memiliki kewajiban moral tidak hanya terikat oleh kontrak kerja, tetapi juga oleh nilai yang mereka internalisasikan, yang mengarahkan mereka untuk terus memberikan kontribusi terbaik. Kepala sekolah yang berkomitmen untuk menanamkan nilai – nilai tanggung jawab menciptakan suasana kerja yang sarat dengan dedikasi dan kepedulian terhadap tugas pendidikan. Dengan demikian, komitmen normatif bukan hanya memperpanjang masa kerja guru di sekolah, tetapi juga memperkuat ikatan emosional dan profesional mereka dengan lingkungan kerja. Nilai – nilai yang ditanamkan oleh kepala sekolah tidak hanya berdampak pada hubungan profesional, tetapi juga membentuk integritas dan loyalitas jangka panjang dalam diri para guru.

Komitmen Kontinuan

Faktor ekonomi dan peluang pengembangan karir sering menjadi alasan utama bagi guru untuk menetap di suatu institusi, termasuk sekolah. Dukungan kepala sekolah dalam menyediakan fasilitas yang memadai dan peluang pengembangan profesional yang berkesinambungan menjadi motivasi penting bagi para guru untuk melanjutkan karier mereka di sekolah tersebut. Ketersediaan fasilitas yang baik dan kesempatan bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka tidak hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Imelda (2024), seorang guru, mengungkapkan pandangannya: *"Fasilitas yang diberikan dan kesempatan untuk berkembang di sini sangat baik. Ini adalah salah satu alasan utama saya tetap di sekolah ini:"* Pernyataan ini mencerminkan bahwa dukungan kepala sekolah dalam aspek – aspek tersebut memberikan nilai lebih bagi guru, baik secara profesional maupun personal. Dengan menawarkan lingkungan kerja yang mendukung, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk berkomitmen lebih lama, karena mereka merasa lingkungan sekolah menyediakan peluang yang sejalan dengan tujuan karir dan kebutuhan profesional mereka.

Hubungan Antara Kepemimpinan dan Loyalitas

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Loyalitas

Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas dan komitmen afektif guru. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan tugas sehari – hari, tetapi juga pada inspirasi dan motivasi jangka panjang yang diberikan kepada para guru. Kepala sekolah yang mampu memotivasi dan memberdayakan guru secara transformasional berhasil menciptakan suasana kerja yang penuh semangat dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas guru terhadap sekolah. Desi (2024), seorang guru, mengungkapkan pandangannya terhadap kepala sekolah: *"Kepemimpinan kepala sekolah yang inspiratif membuat kami merasa lebih bersemangat dan berkomitmen."* Pernyataan ini menggambarkan dampak positif dari kepemimpinan transformasional, di mana guru

merasa lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Melalui pendekatan yang inspiratif, kepala sekolah tidak hanya berhasil membangun hubungan emosional yang kuat dengan para guru, tetapi juga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih mendalam, menciptakan iklim kerja yang kondusif untuk kesuksesan bersama dalam lingkungan pendidikan.

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Loyalitas

Kepemimpinan partisipatif kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas guru melalui keterlibatan aktif dalam pengambilan keputusan. Dengan melibatkan guru dalam proses ini, kepala sekolah tidak hanya menciptakan rasa penghargaan tetapi juga memperkuat komitmen normatif dan kontinuan di antara para guru. Mereka merasa lebih terhubung dengan visi dan tujuan sekolah, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berkomitmen lebih kuat dalam jangka panjang.



Gambar 1. Kepala Sekolah Melibatkan Guru

Desi (2024), salah satu guru, menuturkan pengalamannya: "*Dengan dilibatkannya kami dalam keputusan, kami merasa lebih dihargai dan memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi lebih banyak.*" Pernyataan ini mencerminkan bahwa kepemimpinan partisipatif tidak hanya memperkuat rasa kepemilikan tetapi juga membangkitkan tanggung jawab moral dan profesional guru. Pendekatan ini efektif dalam membangun iklim kerja kolaboratif dan saling mendukung, di mana guru merasa dihargai dan memiliki kontribusi yang berarti. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif menjadi elemen kunci dalam menciptakan loyalitas yang berkelanjutan di lingkungan sekolah.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Loyalitas

Kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala sekolah memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas dan kepuasan kerja guru (Gaol, 2017). Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai kebutuhan individu, kepala sekolah menunjukkan responsivitas yang mendalam terhadap situasi dan karakteristik setiap guru (Pianda, 2018). Pendekatan yang fleksibel ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga membangun rasa loyalitas yang kuat di kalangan tenaga pengajar.



Gambar 2. Kepala Sekolah Peka terhadap Situasi dan Kondisi Guru

Imelda (2024), salah satu guru, menuturkan pengalamannya: *"Kepala sekolah yang peka terhadap kebutuhan kami membuat kami merasa dihargai dan didukung, ini meningkatkan loyalitas kami."* Pernyataan ini mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang responsif terhadap kebutuhan personal para guru berhasil menciptakan lingkungan yang penuh penghargaan dan dukungan. Dalam iklim kerja semacam ini, guru merasa lebih dihargai dan didorong untuk berkontribusi lebih besar terhadap sekolah. Kepemimpinan situasional, dengan penekanannya pada fleksibilitas dan kepekaan, menjadi faktor kunci dalam menciptakan loyalitas jangka panjang dan komitmen yang mendalam terhadap institusi pendidikan tempat mereka bekerja.

PEMBAHASAN

Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah di KB Kapalo Koto Padang Pariaman mencakup kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan situasional. Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Yukl (2012) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi, memotivasi, dan mengubah sikap serta perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional di KB Kapalo Koto terlihat dari kemampuan kepala sekolah dalam mengkomunikasikan visi dan misi pendidikan yang jelas serta mendorong guru – guru untuk berinovasi dalam proses belajar mengajar (Yukl, 2012). Selain itu, kepemimpinan partisipatif juga muncul dalam gaya kepemimpinan kepala sekolah, di mana beliau melibatkan para guru dan staf dalam pengambilan keputusan penting yang berkaitan dengan kebijakan sekolah. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan partisipatif yang menekankan pentingnya kolaborasi dan partisipasi semua anggota dalam suatu organisasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Kepala sekolah mendorong terciptanya komunikasi dua arah yang terbuka antara dirinya dan staf, serta mengutamakan kebutuhan dan ide – ide guru dalam proses perencanaan pendidikan. Gaya kepemimpinan situasional juga tercermin dari fleksibilitas kepala sekolah dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Kepala sekolah mampu mengidentifikasi kebutuhan dan karakteristik individu di sekolah, serta menyesuaikan pendekatan kepemimpinan untuk mengatasi tantangan yang ada. Kepemimpinan situasional ini sesuai dengan teori yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (1969) yang mengemukakan bahwa seorang pemimpin harus mampu mengubah gaya kepemimpinan sesuai dengan tingkat kesiapan dan kemampuan pengikutnya. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala sekolah di KB Kapalo Koto Padang Pariaman yang mencakup elemen transformasional, partisipatif, dan situasional, menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu beradaptasi

dengan berbagai kondisi dan melibatkan seluruh anggota tim dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Loyalitas Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman terbentuk melalui komitmen afektif, normatif, dan kontinuan. Komitmen afektif, yang mencerminkan ikatan emosional guru dengan sekolah, diperkuat oleh kepemimpinan transformasional kepala sekolah. Menurut Meyer dan Allen (1991), komitmen afektif merupakan komponen penting dari loyalitas karyawan yang berkaitan dengan rasa bangga dan cinta terhadap organisasi (Palunga & Marzuki, 2017). Komitmen normatif, yang mencerminkan rasa kewajiban moral untuk tetap bekerja di sekolah, ditingkatkan melalui kepemimpinan partisipatif. Ketika guru merasa dihargai dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap berkontribusi pada sekolah. Hal ini didukung oleh penelitian Meyer dan Allen (1991) yang menunjukkan bahwa komitmen normatif dapat diperkuat melalui nilai – nilai organisasi dan tanggung jawab moral (Sasongko, 2019). Komitmen kontinuan, yang mencerminkan pertimbangan ekonomi dan peluang pengembangan karir, juga ditemukan di antara guru – guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Kepala sekolah yang menyediakan fasilitas yang baik dan kesempatan untuk pengembangan profesional berkontribusi pada peningkatan komitmen kontinuan guru. Menurut penelitian sebelumnya, komitmen kontinuan seringkali didasarkan pada pertimbangan rasional seperti manfaat ekonomi dan peluang karir (Meyer & Allen, 1991).

Hubungan Antara Kepemimpinan dan Loyalitas

Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah meningkatkan komitmen afektif guru dengan cara menginspirasi dan memotivasi mereka. Kepemimpinan partisipatif meningkatkan komitmen normatif dan kontinuan guru melalui keterlibatan dan penghargaan. Kepemimpinan situasional yang responsif terhadap kebutuhan individu meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut penelitian Yukl (2010), gaya kepemimpinan yang melibatkan, mendukung, dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan bawahan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini juga menguatkan temuan Meyer dan Allen (1991) yang menunjukkan bahwa komitmen afektif, normatif, dan kontinuan dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan yang sesuai (Meyer & Allen, 1991; Yukl, 2012).

Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi praktis untuk meningkatkan loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Rekomendasi pertama adalah peningkatan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah. Pelatihan ini sebaiknya mencakup keterampilan dalam kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan situasional. Kepala sekolah yang memahami dan mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi dapat lebih efektif dalam menyesuaikan pendekatannya dengan situasi yang dihadapi dan karakteristik guru yang berbeda – beda. Kepemimpinan transformasional, misalnya, memungkinkan kepala sekolah menginspirasi guru untuk berkomitmen lebih mendalam, sementara kepemimpinan partisipatif memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Dengan

kepemimpinan situasional, kepala sekolah bisa lebih responsif terhadap kebutuhan individu, yang pada akhirnya mendukung peningkatan loyalitas dan kepuasan guru terhadap sekolah.

Rekomendasi kedua adalah penguatan komunikasi dan keterlibatan guru dalam proses pengambilan keputusan. Kepala sekolah perlu menjaga komunikasi yang terbuka, transparan, dan inklusif, serta memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam berbagai aspek operasional sekolah. Komunikasi yang baik tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif tetapi juga memperkuat rasa keterlibatan dan penghargaan di antara para guru. Ketika guru merasa bahwa masukan mereka dihargai dan dipertimbangkan dalam keputusan sekolah, mereka cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih kuat dan berkomitmen untuk mendukung keberhasilan sekolah. Penguatan komunikasi ini dapat diwujudkan melalui forum diskusi rutin, pertemuan kelompok kerja, atau bahkan survei yang menampung aspirasi guru.

Rekomendasi ketiga adalah memastikan dukungan profesional dan fasilitas yang memadai bagi para guru. Dukungan profesional dapat berupa program pelatihan, pengembangan keterampilan, atau kesempatan untuk menghadiri seminar dan *workshop*. Dengan adanya program pengembangan diri yang berkelanjutan, guru dapat terus meningkatkan kompetensinya, sehingga mereka merasa didukung dalam perjalanan profesional mereka. Selain itu, penyediaan fasilitas yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, akses terhadap sumber belajar, dan alat bantu mengajar yang memadai, dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Fasilitas yang mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif, yang akan berdampak pada loyalitas mereka terhadap sekolah.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi tersebut, loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman diharapkan akan semakin meningkat. Loyalitas yang tinggi memiliki dampak jangka panjang pada kinerja sekolah secara keseluruhan, karena guru yang loyal tidak hanya terlibat secara aktif dalam kegiatan pembelajaran, tetapi juga berkontribusi dalam membangun lingkungan pendidikan yang positif dan berkelanjutan. Guru yang merasa dihargai dan didukung oleh kepala sekolah cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, yang akan mendukung keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi praktis yang dapat diterapkan untuk meningkatkan loyalitas guru di KB Kapalo Koto Padang Pariaman. Salah satu rekomendasi utama adalah peningkatan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah. Pelatihan ini perlu mencakup keterampilan dalam gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan situasional. Dengan kemampuan untuk memahami dan menerapkan berbagai gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah akan lebih efektif dalam mengelola perubahan, memotivasi staf, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional guru. Kepala sekolah yang memiliki keterampilan kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi suasana sekolah secara positif, meningkatkan rasa percaya diri dan kinerja guru, serta memperkuat hubungan antara guru dan pimpinan sekolah. Oleh karena itu, pelatihan yang diberikan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik di lapangan, dengan melibatkan para ahli di bidang kepemimpinan pendidikan dan memberikan simulasi praktis yang dapat diimplementasikan langsung.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di KB Kapalo Koto Padang Pariaman memainkan peran penting dalam meningkatkan loyalitas guru.

Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, partisipatif, dan situasional yang secara signifikan mempengaruhi loyalitas guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan inspirasi dan motivasi yang meningkatkan komitmen afektif guru, menjadikan mereka lebih terhubung secara emosional dengan sekolah. Kepemimpinan partisipatif, yang melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, meningkatkan rasa keterlibatan dan tanggung jawab moral mereka, memperkuat komitmen normatif. Sementara itu, kepemimpinan situasional yang adaptif terhadap kebutuhan individu berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas guru. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala sekolah berdampak positif pada komitmen afektif, normatif, dan kontinuan guru. Rekomendasi untuk meningkatkan loyalitas guru mencakup pelatihan kepemimpinan lebih lanjut, penguatan komunikasi dan keterlibatan dengan guru, serta penyediaan dukungan dan fasilitas yang baik. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja guru, serta mendukung keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. sage.
- Farida, A. (2018). Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Dan Pengungkapan Islamic Social Reporting Terhadap Kinerja Keuangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Islam*, 10(1), 31 – 42.
- Gaol, N. T. L. (2017). Teori dan implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(2), 213 – 219.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2009). *Basic Econometrics*. McGraw – Hill.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources*. Academy of Management Briarcliff Manor, NY 10510.
- Juhji Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. (2016). Guru, Mendidik, Mengajar, Nilai, Pembentukan Kripibadian, Panutan. *Studia Didaktika Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 10(1), 52 – 62.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three – component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 – 89.
- Padmaka, I. S. R., Widhianto, C. W., & Giam, H. S. (2022). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 61 – 70.
- Palunga, R., & Marzuki, M. (2017). Peran Guru Dalam Pengembangan Karakter Peserta Didik Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Depok Sleman. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 8(1), 109 – 123. <https://doi.org/10.21831/jpk.v7i1.20858>
- Pianda, D. (2018). *Kinerja guru: kompetensi guru, motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Rahmawati, E. (2020). Dampak Supervisi Bimbingan dan Konseling terhadap Kinerja Guru BK: Studi Kasus di SMA Kabupaten Majalengka. *Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Rosyadi, R., Budiman, B., Miftahurrahmah, M., Meiriyanti, R., Nugroho, B. S., Amir, M. F., Hidayat, D., Citarayani, I., Lubis, J., & Fatmah, F. (2024). *Manajemen Investasi Syariah*. PT Penamuda Media.
- Sasongko, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan studi pada Driver Grab di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta*.
- Soendari, T. (2012). *Metode penelitian deskriptif*. Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka, 17, 75.
- Syamsul, H. (2017). Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(2).
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251 – 257.

- Yosada, K. R., & Kurniati, A. (2019). Menciptakan Sekolah Ramah Anak. *Jurnal Pendidikan Dasar Perkhasa: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 5(2), 145 – 154.
<https://doi.org/10.31932/jpdp.v5i2.480>
- Yukl, G. (2012). *Leadership. Cases in Leadership* (3rd. Ed. Pp. 1 – 42). Thousand Oaks, CA: Sage.