

**KEPEMIMPINAN MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SD NEGERI INPRES SEREH KABUPATEN JAYAPURA**

Tipuk Widiastuti¹, Bambang Ismanto, Wasito Hadi³
Manajemen Administrasi Pendidikan, Fakultas Keguruan dan Ilmu Kependidikan
Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga
tipukwidiastuti@gmail.com, bambangismanto@uksw.edu

ABSTRACT

This research focuses on the managerial leadership of school principals in enhancing teacher performance at SD Negeri Inpres Sereh, Jayapura. The study aims to describe the role of the principal in improving teacher performance and identify factors that support and hinder the implementation of these efforts. A qualitative descriptive approach with case study methodology was used, involving the principal and seven selected teachers as participants. Data were collected through interviews, observations, and document reviews, and analyzed using data reduction, presentation, and conclusion techniques. Findings indicate that while the principal has made efforts to enhance teacher performance through training, seminars, and motivation, the implementation has not been optimal due to limited access to training and resources. Moreover, the principal's supervisory role, although active, is not consistently applied due to administrative workload. The research highlights the importance of managerial leadership in creating a conducive learning environment, motivating teachers, and ensuring consistent evaluation to improve teacher performance. The study concludes that stronger leadership, more frequent supervision, and increased training opportunities are essential to optimizing teacher performance in this school.

Keywords: Leadership, managerial leadership of school principals, teacher performance.

ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada kepemimpinan manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Inpres Sereh, Kabupaten Jayapura. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus, melibatkan kepala sekolah dan tujuh orang guru yang dipilih sebagai partisipan. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan tinjauan dokumen, serta dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah telah berusaha untuk meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan, seminar, dan motivasi, implementasi program ini belum optimal karena terbatasnya akses pelatihan dan sumber daya. Selain itu, peran pengawasan kepala sekolah, meskipun aktif, belum dilaksanakan secara konsisten akibat beban administrasi yang tinggi. Penelitian ini menyoroti pentingnya kepemimpinan manajerial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memotivasi guru, dan memastikan evaluasi yang konsisten untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian

ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang lebih kuat, pengawasan yang lebih sering, dan peningkatan peluang pelatihan sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja guru di sekolah ini.

Kata kunci: Kepemimpinan ,menejerial kepala sekolah, kinerja guru,

A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu institusi pendidikan sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah memainkan peran penting dalam pengembangan sekolah serta kualitas pembelajaran. Oleh karena itu, kepala sekolah diharapkan memiliki kompetensi dan keterampilan kepemimpinan yang kuat guna mendukung proses pendidikan yang lebih baik (Kompri, 2017).

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan individu atau kelompok dalam mencapai keberhasilan. Wahjosumidjo (1987) mendefinisikan kepemimpinan sebagai karakteristik yang melekat pada seorang pemimpin, seperti kepribadian, kemampuan, serta kapabilitas dalam menjalankan tugasnya.

Sementara itu, Ardianto dan Ismanto (2012)dalam (Setiyadi and Rosalina 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan

kemampuan seseorang dalam mengarahkan dan mengendalikan individu maupun fasilitas dalam organisasi.

Terdapat tiga elemen utama dalam kepemimpinan, yakni manusia, sarana, dan tujuan. Untuk menyeimbangkan ketiga unsur tersebut, seorang pemimpin harus memiliki keterampilan, pengetahuan, serta pengalaman yang memadai. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengembangkan kehidupan sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru, karena kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga pengajar. Oleh sebab itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola institusi pendidikan dan memastikan jalannya organisasi secara optimal.

Dalam menjalankan perannya, kepala sekolah bertindak sebagai

pendidik, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (EMASLIM) (Mulyasa, 2013)dalam (Febrianti et al. 2023). Keberhasilan proses pembelajaran tidak terlepas dari peran kepala sekolah sebagai manajer di lingkungan sekolah. Kepala sekolah harus mampu membimbing seluruh warga sekolah guna mencapai tujuan yang sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Selain itu, kepala sekolah juga perlu memberikan motivasi kepada seluruh elemen sekolah.

Agar tugasnya dapat dijalankan dengan baik, kepala sekolah perlu menjalin hubungan yang erat dengan seluruh warga sekolah, salah satunya melalui komunikasi interpersonal. Komunikasi yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi strategi untuk mempermudah pencapaian tujuan yang diharapkan. Dengan demikian, kepala sekolah memiliki peran krusial dalam mendukung peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Supardi (2013),dalam (Anshori et al. 2024) kinerja guru mencerminkan kemampuan seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya

di sekolah serta menunjukkan perilaku yang ditampilkan selama proses pembelajaran berlangsung.

Dalam realitasnya, tidak semua kepala sekolah mampu menciptakan lingkungan sekolah yang ideal. Faktor-faktor yang memengaruhi kemampuan kepala sekolah dalam memimpin meliputi pemahaman, kepedulian, serta komitmennya terhadap tugas-tugas kepemimpinan. Sebagian kepala sekolah aktif mencari cara untuk mewujudkan visi dan misinya, sementara yang lain justru lebih fokus pada aspek administrasi dan keuangan.

Kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu mengelola sumber daya yang ada dengan baik. Salah satu tugas utama kepala sekolah adalah membangun komunikasi interpersonal yang kuat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memberikan motivasi kepada tenaga pendidik. Komunikasi yang baik antara kepala sekolah dan para guru akan membantu dalam mencapai tujuan pendidikan yang lebih optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, penelitian ini berfokus pada upaya kepala sekolah

sebagai manajer mampu dalam meningkatkan performa guru di SD Negeri Inpres Sereh, Kabupaten Jayapura. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan performa guru serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

Sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan, kepala sekolah perlu memiliki tiga jenis kecerdasan utama, yaitu kecerdasan profesional, kecerdasan personal, dan kecerdasan manajerial. Ketiga aspek ini memungkinkan kepala sekolah untuk bekerja secara efektif dengan orang lain serta mengelola berbagai aspek pendidikan. Dengan manajemen yang profesional, kepala sekolah diharapkan mampu merancang program sekolah yang efisien, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, serta membina dan meningkatkan kompetensi guru.

Untuk memahami lebih dalam mengenai peran penting manajemen kepala sekolah dalam peningkatan kompetensi guru di SD Negeri Inpres Sereh, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana kepala sekolah mengelola institusi pendidikan guna

mendukung pengembangan profesionalisme guru.

B. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan metode studi kasus. Studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi peristiwa, program, atau proses tertentu secara mendalam. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap fakta-fakta yang terjadi di lapangan serta menyajikan gambaran nyata tentang implementasi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Creswell, 2013).

Partisipan dalam penelitian ini meliputi kepala sekolah dan tujuh orang guru yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Teknik ini digunakan untuk memastikan bahwa partisipan yang terlibat memiliki pengetahuan serta pengalaman yang relevan dengan topik penelitian (Sugiyono, 2014).

Data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi dan wawancara langsung dengan kepala sekolah dan guru, sementara data

sekunder dikumpulkan dari berbagai dokumen sekolah, seperti buku-buku, struktur organisasi, serta jadwal pembelajaran.

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan keabsahan hasil penelitian.

C. Hasil dan Pembahasan

Pembinaan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang manajer telah berupaya meningkatkan kinerja guru melalui berbagai program pelatihan dan seminar. Selain itu, kepala sekolah juga mendorong guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Namun, implementasi program ini belum sepenuhnya maksimal karena hanya beberapa guru yang mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, sesuai dengan ketentuan dari dinas pendidikan. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut sekolah sering mengadakan seminar atau pelatihan dan lainnya di sekolah sendiri dengan

menghadirkan narasumber dari dinas, dan narasumber internal yaitu dengan memberdayakan Guru Penggerak dan Pengajar Praktik yang ada di sekolah .

Sejalan dengan pendapat Gaol (2018), peningkatan kinerja guru dapat dilakukan dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan dan seminar. Selain itu, Muspawi dkk. (2020) menyebutkan bahwa pelaksanaan Kelompok Kerja Guru (KKG) juga dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru.

Pengawasan terhadap Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin serta manajerial telah melakukan pengawasan terhadap guru melalui observasi langsung ke kelas. Namun, kegiatan ini masih belum dilakukan secara konsisten karena kepala sekolah memiliki banyak pekerjaan yang menyangkut masalah surat -menyurat, kearsipan,, dll, hal ini harus dikerjakan sendiri oleh kepala sekolah karena ketidakketersediaan admin/tata usaha. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa guru masih menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas dan memilih metode pembelajaran yang efektif.

Setiyadi (2020) dalam (Anshori et al. 2024) menekankan bahwa observasi kelas merupakan teknik supervisi yang dapat membantu kepala sekolah dalam mengawasi serta membimbing guru selama proses pembelajaran berlangsung. Oleh karena itu, pengawasan yang lebih konsisten perlu dilakukan untuk memastikan peningkatan kinerja guru secara berkelanjutan.

Motivasi Guru

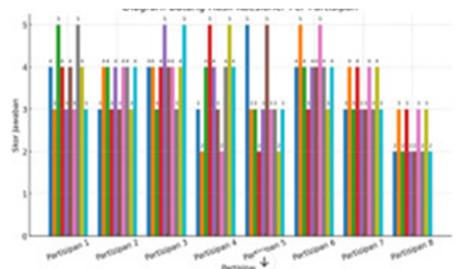
Kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam bentuk dorongan, apresiasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Namun, penghargaan dalam bentuk material seperti insentif belum dapat dilakukan karena keterbatasan anggaran sekolah. Meski demikian, kepala sekolah tetap berusaha memberikan pengakuan serta apresiasi atas kerja keras guru, seperti melalui pujian atau ucapan terima kasih.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan pembinaan, pengawasan, serta motivasi yang lebih efektif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan

pendidikan yang lebih kondusif bagi pengembangan profesional guru. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Musbikin (2013), kepala sekolah harus menerapkan strategi yang efektif untuk memotivasi tenaga pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi ini dapat ditingkatkan melalui pengelolaan lingkungan fisik yang kondusif, penciptaan suasana kerja yang menyenangkan, penerapan disiplin, pemberian dorongan, serta penghargaan yang efektif. Selain itu, kepala sekolah juga harus menyediakan berbagai sumber belajar untuk mendukung pembelajaran yang lebih berkualitas.

Kepemimpinan Manajerial Kepala Sekolah dalam Melakukan Evaluasi terhadap Kinerja Guru

Hasil Kuisisioner Partisipan



Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa kepala sekolah

sebagai pemimpin dan manajer telah melakukan evaluasi terhadap kinerja guru melalui rapat yang diadakan setiap dua bulan sekali. Evaluasi ini bertujuan untuk menilai efektivitas pengajaran guru, tingkat keberhasilan siswa dalam pembelajaran, serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dalam proses mengajar. Kekurangan yang ditemukan dalam evaluasi ini akan diperbaiki secara bersama-sama, dengan tindak lanjut dari kepala sekolah guna meningkatkan performa guru. Selain itu, evaluasi dilakukan secara berkelanjutan untuk memantau perkembangan guru dan mengidentifikasi aspek yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, meskipun evaluasi telah dilaksanakan, namun implementasinya masih perlu dimaksimalkan

Faktor Pendukung

Dari hasil wawancara, observasi, dan studi dokumen, ditemukan beberapa faktor pendukung yang membantu kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajerial dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satunya adalah dorongan dan

dukungan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta antusiasme para guru dalam mengikuti berbagai pelatihan baik di dalam maupun di luar sekolah. Faktor lain yang mendukung adalah tersedianya sarana dan prasarana yang memadai di sekolah, yang berperan penting dalam mendukung keberhasilan proses belajar mengajar. Selain itu, penerapan metode pembelajaran yang bervariasi oleh guru juga menjadi faktor penting agar siswa tetap termotivasi dan tidak merasa bosan selama proses pembelajaran. Kepala sekolah juga memberikan motivasi yang kuat serta penghargaan kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Faktor Penghambat

Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat yang masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kinerja guru. Salah satunya adalah masih adanya guru yang belum cakap dalam mengoperasikan komputer/laptop. Selain itu, keterbatasan sarana pembelajaran, seperti kurangnya proyektor LCD, hal ini juga

menghambat efektivitas pembelajaran. Beberapa guru juga masih menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas dan menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, yang berakibat pada kurangnya keterlibatan siswa dalam proses belajar. Disiplin yang belum maksimal, seperti keterlambatan guru dalam datang ke sekolah dan masuk kelas, juga menjadi kendala yang dapat mengganggu ketertiban siswa serta jalannya proses pembelajaran di kelas lain. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah yang lebih tegas dalam menegakkan disiplin dan meningkatkan kualitas pengajaran guru. menciptakan iklim belajar yang kondusif dan menyenangkan, dan kurangnya kedisiplinan guru.

D. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Inpres Sereh, Kabupaten Jayapura., dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru SD Negeri

Inpres Sereh, Kabupaten Jayapura tergolong cukup baik, tetapi masih belum optimal.

- ❖ Dalam hal pembinaan kinerja guru, kepala sekolah telah berupaya meningkatkan profesionalisme guru dengan mengikutsertakan mereka dalam berbagai seminar, pelatihan, dan diklat. Namun, pelatihan yang diikuti guru masih terbatas pada program yang diselenggarakan oleh pemerintah, dan hanya sebagian guru yang mendapatkan kesempatan tersebut. Selain itu, kepala sekolah juga berupaya menanamkan kedisiplinan waktu bagi para guru.
- ❖ Terkait pengawasan terhadap kinerja guru, kepala sekolah telah melakukan observasi di dalam kelas untuk meninjau kondisi pembelajaran. Namun, pengawasan secara langsung selama proses pembelajaran berlangsung belum terlaksana secara maksimal karena kunjungan kelas tidak dilakukan secara rutin, melainkan berdasarkan jadwal tertentu.
- ❖ Kepala sekolah juga telah memberikan motivasi kepada guru dengan cukup baik, baik secara individu maupun dalam forum rapat, guna meningkatkan semangat kerja serta mendorong para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

- ❖ Evaluasi kinerja guru dilakukan setiap bulan untuk mengukur keberhasilan siswa dalam menerima materi pelajaran sekaligus menilai peningkatan kualitas kinerja guru dalam mengajar.
- ❖ Dari segi indikator kinerja, guru telah menjalankan tugasnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran dengan cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa guru yang belum menyusun modul ajar (RPP) , administrasi kelas, seperti membuat prota promes, program remedial, pengayaan, jurnal harian, buku absen kehadiran serta buku nilai juga kosong, serta belum menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, serta belum melaksanakan evaluasi secara menyeluruh, termasuk dalam memberikan penilaian dan tindak lanjut hasil evaluasi.

2. Faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri Inpres Sereh, Kabupaten Jayapura.

- ❖ Faktor pendukung mencakup adanya dorongan bagi guru untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, ketersediaan sarana dan prasarana

yang cukup memadai di sekolah, penerapan metode pembelajaran yang lebih variatif oleh guru, serta dukungan motivasi dan penghargaan dari kepala sekolah kepada guru dengan kinerja terbaik.

- ❖ Sementara itu, beberapa faktor penghambat meliputi keterbatasan kesempatan bagi semua guru untuk mengikuti pelatihan, diklat, atau seminar; status kepegawaian guru CPNS unornya masih di dinas pendidikan, hal ini menimbulkan keresahan bagi tiga orang CPNS tersebut sehingga memengaruhi optimalisasi kinerja mereka; jumlah proyektor LCD yang masih terbatas (hanya 2 unit) serta jaringan internet yang kurang memadai (tidak sampai keseluruhan kelas) ; kurangnya kemampuan guru dalam mengelola kelas dan menciptakan suasana belajar yang kondusif; serta masih rendahnya tingkat kedisiplinan beberapa guru.

Saran

Kepala sekolah sebaiknya lebih tegas dalam mengambil keputusan terkait peraturan di sekolah serta menanamkan kedisiplinan kepada seluruh warga sekolah. Selain itu, menjaga hubungan yang harmonis dengan seluruh elemen sekolah serta

menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab juga menjadi faktor penting dalam mengoptimalkan peningkatan kinerja guru di SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura.

Berikut beberapa saran untuk kepala sekolah dalam berbagai aspek:

a. Pembinaan kinerja guru

Kepala sekolah disarankan untuk melanjutkan program yang telah dijelankannya, seperti mengadakan pelatihan, seminar, atau diklat di lingkungan sekolah. Dengan semakin banyaknya guru yang mengikuti pelatihan, diharapkan kualitas kinerja mereka juga semakin meningkat di SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura.

b. Pengawasan terhadap kinerja guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus manajerial sebaiknya lebih sering melakukan kunjungan langsung ke dalam kelas agar kinerja guru dapat terpantau dengan lebih baik. Pengawasan tidak seharusnya hanya terbatas pada sekadar melihat kondisi kelas dari luar atau melewati ruangan, tetapi harus melibatkan observasi secara lebih intensif.

c. Pemberian motivasi kepada guru

Kepala sekolah telah memberikan motivasi dengan cukup baik melalui komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan. Namun, untuk meningkatkan semangat dan disiplin guru, kepala sekolah sebaiknya lebih konsisten serta menegaskan kembali pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja guru.

d. Evaluasi terhadap kinerja guru

Evaluasi kinerja guru sebaiknya tidak hanya dilakukan setiap dua bulan, tetapi minimal dilakukan dua minggu sekali. Hal ini bertujuan agar hasil pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dapat diketahui dengan lebih maksimal.

e. Mengatasi kendala dalam meningkatkan kinerja guru

Kepala sekolah diharapkan lebih tanggap dalam menghadapi berbagai tantangan dan permasalahan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi pembelajaran. Selain itu, konsistensi dalam menjalankan program-program yang telah dirancang menjadi hal yang penting guna kepentingan sekolah.

f. Mengatasi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru

Untuk mengatasi hambatan dalam peningkatan kinerja guru di SD Negeri Inpres Sereh Kabupaten Jayapura , diperlukan keselarasan langkah dan kebersamaan dalam mencapai tujuan antara semua elemen sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar, demi mendukung visi dan misi sekolah.

Saran untuk Guru

Sebagai bagian dari satuan pendidikan, guru sebaiknya lebih aktif serta meningkatkan kesadaran akan pentingnya peran mereka dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pembentukan nilai-nilai karakter peserta sisij, serta menciptakan komunikasi positif antar warga sekolah. Selain itu, guru juga diharapkan untuk lebih memperhatikan dan menaati tata tertib sekolah.

Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian di masa mendatang dapat lebih dikembangkan dengan mengeksplorasi aspek lain dari kepemimpinan kepala sekolah yang berkaitan dengan kompetensi mereka sebagai pemimpin dalam organisasi pendidikan.

Daftar Pustaka

Buku

Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221-239.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). A review of research on the effects of transformational leadership on school improvement. *Journal of Educational Administration*, 43(4), 319-337.

Robinson, V. M. (2007). *School leadership and student outcomes: Identifying what works and why*. Australian Council for Educational Research.

Waters, T., Marzano, R. J., & McNulty, B. A. (2003). *Balanced leadership: What 30 years of research tells us about the effect of leadership on student achievement*. McREL.

Bone, T. R. 1982. *Educational Administration. British Journal of Educational Studies*. Vol. 30.
<https://doi.org/10.1080/00071005.1982.9973611>.

Jurnal :

Abdillah, M. H. (2018). Pengembangan budaya sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Buduran Sidoarjo. *Halaqo: Islamic Education Journal*, 2(1), 74-86.

- Anshori, Didin, Anang Kistyanto, Dewie Tri, and Wijayati Wardoyo. 2024. "Pengaruh Perilaku Novatif Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Penggerak SMP Di Kabupaten Magetan." *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran* 5: 1313–22. <https://jurnaledukasia.org>.
- Creswell, J. W. (2013). *Research design: Pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Febrianti, Indri, Dimas Dwika
Syahramanda, Ardin Rizky Andre
Sagala, Salwa Salsabila, Rani
Zaskia Ariesky, and Inom
Nasution. 2023. "Manajemen Dan Teknik Kepala Sekolah Dalam Melaksanakan Program Supervisi Di Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam* 5(1): 29–45.
doi:10.30739/jmpid.v5i1.2089.
- Gaol, N. T. L., & Siburian, P. (2018). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73.
<https://repository.uksw.edu/handle/123456789/14171>
- Istikhomah. (2018). Strategi kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Nur El-Islam*, 13(2).
- Kompri. (2017). *Standarisasi kompetensi kepala sekolah: Pendekatan teori untuk praktek profesional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, H. E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi kepala sekolah yang hebat*. Pekanbaru: Zanafra.
- Muspawi, M., Setiyadi, B., & Gunawan, G. (2020). Upaya kepala sekolah untuk peningkatan kompetensi profesional guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 95-103.
- Setiyadi, B. (2020). *Supervisi dalam Pendidikan*. Purwodadi: Sarnu Untung.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2013). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Setiyadi, Bradley, and Viona Rosalina. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Edunesia : Jurnal Ilmiah Pendidikan* 2(1): 75–84.
doi:10.51276/edu.v2i1.81.