
Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri 50 Kota Ternate

Fadillah Adnan

Mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Manajemen, Unkhair Ternate, Indonesia

Said Hasan

Dosen Program Pascasarjana Program Studi Manajemen, Unkhair Ternate, Indonesia

Marwan

Dosen Program Pascasarjana Program Studi Manajemen, Unkhair Ternate, Indonesia

Penulis Korespondensi

Fadillah Adnan

fadillahadnan485@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 06 Jan - 2023

Accepted 13 Feb - 2023

Available Online

14 Maret – 2023

Abstract

This study aims to 1). find out the ability of school principals to develop programs to improve teacher performance; 2) knowing the ability of the Principal in Carrying Out Activities to Improve Teacher Performance; and 3) knowing the ability of the Principal in Conducting Evaluations to Improve Teacher Performance. This study uses a descriptive method, namely a qualitative approach by uncovering certain social situations that describe reality correctly, formed by words based on relevant data collection and analysis techniques. The results of the study show that the principal has the ability to develop programs, carry out activities and carry out evaluations to improve teacher performance at SD Negeri 50 Kota Ternate.

Keyword : Principal, Managerial Competence and Teacher performance

1. PENDAHULUAN

Pendidikan memainkan peran penting dalam pembentukan modal manusia yang melaluinya disampaikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan individu sehingga dapat menjadi kontribusi bagi proses pembangunan sosial dan ekonomi wilayah (Becker, 1993) dalam (Gajardo & Carmenado, 2012). Manajemen pendidikan di Indonesia merupakan titik sentral dalam mewujudkan tujuan pembangunan sumberdaya manusia sebagaimana yang diamanatkan dalam pembuatan undang – undang dasar tahun 1945. Sumberdaya manusia Indonesia dapat meningkat jika kualitas pendidikan juga ditingkatkan

Sistem pengelolaan pendidikan akan sangat menentukan efektif atau tidaknya kurikulum, Salah satu komponen penting juga yang sampai sekarang masih dijadikan figur dalam pendidikan adalah guru. Seorang

guru harus memiliki kinerja yang baik untuk mampu menjalankan tugasnya secara profesional. Kinerja guru merupakan suatu rangkaian pekerjaan yang menggambarkan bagaimana seorang guru melaksanakan tugasnya dalam proses pembelajaran. Kinerja guru akan lebih optimal bila diintegrasikan dengan berbagai komponen yang ada dalam dunia pendidikan. Mulyasa, 2006:227 dalam (Pendidikan & Dinamika, 2014) sedikitnya terdapat sepuluh faktor yang dapat meningkatkan kinerja guru. Kesepuluh faktor tersebut, yaitu: (1) dorongan untuk bekerja; (2) tanggung jawab terhadap tugas; (3) minat terhadap tugas; (4) penghargaan atas tugas; (5) peluang untuk berkembang; (6) perhatian dari kepala sekolah; (7) hubungan interpersonal sesama guru; (8) musyawarah guru mata pelajaran (MGMP) dan kelompok kerja guru (KKG); (9) kelompok diskusi terbimbing; dan (10) layanan perpustakaan.

Kinerja guru selain dipengaruhi oleh kemampuan guru yang tertuang dalam kompetensi guru juga dipengaruhi faktor lain, diantaranya faktor kepemimpinan kepala sekolah. Peningkatan mutu pendidikan di sekolah perlu didukung kemampuan kepemimpinan kepala sekolah, sekolah perlu berkembang maju dari tahun ke tahun. (Idris, 2018) melihat ada tiga karakteristik untuk mengukur keberhasilan penerapan mutu pendidikan yaitu efektivitas, efisiensi dan produktifitas. Jika ketiga aspek ini dikelola dengan baik dan seorang kepala sekolah juga dapat memenuhi standar sesuai regulasi yang ada yakni; 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, 5) kompetensi sosial, bisa dipastikan kinerja sekolah bisa meningkat.

Berbicara tentang manajerial, tidak terlepas dari pemimpin. Pemimpin merupakan salah satu unsur penting dalam sebuah organisasi. Maju mundurnya sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengelola organisasinya. Demikian juga dalam organisasi pendidikan, dalam organisasi pendidikan, pemimpinnya disebut sebagai kepala sekolah. Keberhasilan pelaksanaan pendidikan di sekolah sebagai perwujudan ukuran kinerja guru bergantung pada kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola tenaga pendidik yang terdapat dalam sekolah tersebut. Pada tingkatan ini, kepala sekolah sering dianggap identik, bahkan telah dikatakan bahwasanya wajah sekolah ada pada kepala sekolah. Peran kepala sekolah disini bukan hanya sebagai akumulator, melainkan juga sebagai konseptor manajerial yang bertanggung jawab pada kontribusi masing-masing demi efektivitas dan efisiensi kelangsungan pendidikan.

Suradji dan Martono (2014:8) mendefinisikan kepemimpinan sebagai orang atau gabungan beberapa orang yang memimpin orang lain dan ini berarti bahwa kepemimpinan adalah sebutan seseorang yang memimpin. Dari definisi tersebut dapat dikembangkan bahwa kepemimpinan merupakan seluruh aktifitas atau kegiatan pemimpin dalam memimpin sekelompok orang agar mencapai tujuan bersama. Daniels, Hondeghem, dan Dochy:2019 dalam (Shen et al., 2021) merangkum enam bidang

utama kepemimpinan sekolah yang efektif: (1) fokus kepemimpinan pada kurikulum dan pengajaran; (2) komunikasi yang efektif dan hubungan internal dan eksternal yang baik; (3) kemampuan kepala sekolah untuk membentuk iklim dan budaya organisasi, termasuk kepercayaan dan kerjasama; (4) keterlibatan kepala sekolah dalam mendefinisikan dan mempertahankan visi dan misi sekolah; (5) kepala sekolah sering memberikan umpan balik dan pengakuan atas pencapaiannya; dan (6) keberhasilan kepala sekolah dalam mempekerjakan dan mempertahankan guru yang berkualitas dan berinvestasi dalam pengembangan profesional mereka. Rangkuman ini mirip dengan kerangka kerja terpadu yang dibuat oleh Hitt dan Tucker (2016) dimana kepala sekolah yang efektif harus (1) memfasilitasi pengalaman belajar yang berkualitas tinggi; (2) menetapkan dan menyampaikan visi; (3) membangun kapasitas profesional; (4) menciptakan organisasi yang mendukung pembelajaran; dan (5) terhubung dengan mitra eksternal.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kompetensi merupakan perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak pada sebuah tugas/pekerjaan. Kompetensi juga merujuk pada kecakapan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diamanatkan kepadanya dengan hasil baik. Sagala (2009:126) menyatakan “kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki oleh kepala sekolah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya”

Terkait dengan kompetensi kepala sekolah, dalam peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang standar Kepala Sekolah/Madrasah, disebutkan bahwa kepala sekolah harus memiliki standar kompetensi yang terdiri

dari: (1) kompetensi kepribadian, (2) kompetensi manajerial, (3) kompetensi kewirausahaan, (4) kompetensi supervisi, (5) kompetensi social.

Konsep Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah

Seorang kepala sekolah, disamping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen. Juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan.

Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumberdaya melalui kegiatan perencanaan, pengarahan, pengorganisasian dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kunandar (2007:1) menyatakan “kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berjalan optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi: (1) Perencanaan; (2) Pengorganisasian; (3) Pengarahan/Pengendalian; dan (4) Pengawasan.”

Berdasarkan uraian diatas, maka konsep kompetensi manajerial adalah kemampuan kepala sekolah dalam mengorganisasi dan mengembangkan sumberdaya sekolah untuk menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan efisien.

Perencanaan Program Sekolah

Perencanaan adalah suatu proses untuk menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang, memikirkan apa yang akan dikerjakan dengan sumber yang dimiliki. Perencanaan dilakukan untuk menentukan tujuan pendidikan secara keseluruhan dan cara terbaik untuk memenuhi tujuan itu.

Perencanaan meliputi beberapa aspek diantaranya, apa yang akan dilakukan, kapan akan dilakukan, siapa yang melakukan, dimana dan bagaimana cara melakukan, apa saja yang dibutuhkan agar tercapai tujuan dengan maksimal. Uno (2009:2) mengatakan bahwa “perencanaan adalah suatu cara yang memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan baik disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan tindakan awal dalam proses menentukan tujuan dan menetapkan cara terbaik untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mencapainya. Dengan adanya perencanaan akan dapat mengarahkan, mengurangi pengaruh lingkungan, mempengaruhi tumpang tindih serta merancang standar untuk memudahkan pengawasan.

Pelaksanaan Program Sekolah

Pelaksanaan kegiatan sekolah adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran sesuai dengan perencanaan manajerial. Wahyudi (2009:64) mengatakan bahwa dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, “kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.”

Kemampuan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan mengisyaratkan kepala sekolah untuk membangun prosedur operasional lembaga pendidikan, memberi contoh bagaimana bekerja, membangun motivasi dan kerjasama serta selalu melakukan komunikasi dengan berbagai elemen pendidikan. Tidak ada gunanya perencanaan yang baik jika dalam implementasinya tidak dilakukan secara sungguh-sungguh dan profesional.

Evaluasi Kegiatan Sekolah

Evaluasi adalah proses mengkaji secara kritis suatu program, aktivitas, kebijakan atau semacamnya. Hal ini melibatkan pengumpulan informasi tentang kegiatan hasil program. Tujuannya untuk membuat penilaian tentang suatu program, meningkatkan efektifitasnya dan untuk pertimbangan keputusan. Hamalik (2009:210) mengatakan bahwa “evaluasi adalah suatu proses berkelanjutan tentang pengumpulan dan penafsiran informasi untuk menilai keputusan-keputusan yang dibuat dalam merancang suatu system pengajaran.”

Fungsi utama evaluasi adalah untuk memberi sumbangan pada metode kebijakan,

termasuk perumusan masalah dan rekomendasinya. Informasi mengenai tidak memadainya suatu kinerja akan berkontribusi dalam perumusan ulang segala bentuk kebijakan, program maupun kegiatan. Menelaah suatu objek atau keadaan untuk mendapatkan informasi yang tepat sebagai dasar untuk pengambilan keputusan.

Sudjana (2009:11) mengatakan bahwa “tujuan penilaian adalah untuk mendiskripsikan kecakapan belajar pada siswa sehingga dapat diketahui kelebihan dan kekurangannya dalam berbagai bidang studi atau mata pelajaran yang ditempuhnya”. Jadi dapat disimpulkan bahwa evaluasi adalah proses mendiskripsikan, mengumpulkan dan menyajikan suatu informasi yang bermanfaat untuk pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

Pengertian Kinerja Guru

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* yang mempunyai beberapa arti yaitu memasukkan, menjalankan, melaksanakan atau memenuhi kewajiban atau menyempurnakan tanggung jawab. Menurut Armstrong (2009:31) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Definisi ini, melihat kinerja sebagai hasil, sementara kinerja perlu juga dilihat sebagai sebuah perilaku seorang individu, karena kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan seorang individu merupakan interaksi berbagai faktor pribadi yang mendukung tercapainya suatu hasil kerja.

Konsep kinerja guru adalah kemampuan mengajar yang ditunjukkan dalam tugas sehari-hari, yang pada dasarnya merupakan pencerminan penguasaan guru atas kompetensinya. Sejalan dengan pernyataan ini, Usman (2002:9) mengungkapkan bahwa guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan akan lebih mampu mengelola kelasnya sehingga hasil belajar siswa berada pada tingkat yang optimal.

4. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Satori dan Komariah (2010:25) mengatakan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu

dengan mendiskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode survei yang dimulai pada bulan Agustus-Desember 2022 pada SD Negeri 50 Kota Ternate, Kelurahan Tafure, Kecamatan Ternate Utara, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pengawas, kepala sekolah komite dan guru.

3. HASIL PEMBAHASAN

Kemampuan Kepala Sekolah dalam Menyusun Program untuk Meningkatkan Kinerja Guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri 50 Kota Ternate disusun melalui musyawarah dengan guru, komite sekolah serta wakil dari wali murid. Program-program yang didokumentasikan dalam program tahunan untuk meningkatkan kinerja guru adalah melibatkan guru dalam mengelola sarana dan prasarana, mempersiapkan dan melibatkan guru dalam penerimaan siswa baru, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan manajemen sekolah, melakukan monitoring pelaksanaan program kegiatan sekolah, menyusun laporan pelaksanaan kegiatan sekolah dan merencanakan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan sekolah.

Perencanaan merupakan persiapan yang disusun dengan menggunakan segenap kemampuan penalaran bagi suatu tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan proses yang esensial dalam manajemen lembaga pendidikan. Perencanaan atau *planning* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan (persiapan menyusun suatu keputusan berupa langkah-langkah penyelesaian suatu masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan yang terarah pada pencapaian tujuan tertentu). Sebagaimana Siswanto (2012:3) mengemukakan bahwa “perencanaan adalah suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta

tahapan/langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut.”

Selanjutnya data dan informasi merupakan keterangan-keterangan mengenai sesuatu yang dapat dijadikan sebagai sumber dalam perencanaan pendidikan. Data dan informasi diperlukan tidak hanya pada saat proses perencanaan tetapi juga digunakan sebagai alat untuk mengadakan penyesuaian rencana serta sebagai alat evaluasi rencana itu sendiri.

Kemampuan Kepala Sekolah dalam Melaksanakan Kegiatan untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan program untuk meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 50 Kota Ternate diawali dengan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing dengan menerapkan pendekatan *lesson study* antara sesama guru. Pelaksanaan belum sepenuhnya berjalan berdasarkan jadwal yang tercantum pada dokumentasi perencanaan sekolah. Hal ini dapat terlihat pada frekuensi pelaksanaan supervisi, banyaknya pertemuan atau kegiatan rapat, agenda kegiatan sekolah, pemanfaatan teknologi bagi guru untuk memaksimalkan pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Mulyasa (2011:29) menyatakan bahwa sedikitnya terdapat lima sifat layanan yang harus diwujudkan oleh kepala sekolah agar pelanggan puas yakni, ”layanan sesuai dengan yang dijanjikan (*reability*), mampu menjamin kualitas pembelajaran (*assurance*), iklim sekolah yang kondusif (*tangible*), memberikan perhatian penuh kepada peserta didik (*emphaty*), cepat tanggap terhadap kebutuhan peserta didik (*responsiveness*).”

Dalam melaksanakan tugas sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu memperhatikan gaya kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku orang lain. Harmanti (2006:64) mengemukakan bahwa “tiga gaya kepemimpinan, yaitu; demokrasi, otoriter dan *laissez-faire*”. Dalam upaya mencapai tujuan pendidikan nasional, kinerja guru sangatlah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Seorang kepala sekolah sering menggunakan gaya yang berbeda-beda tergantung pada kebutuhannya.

Kemampuan Kepala Sekolah dalam Melakukan Evaluasi untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Berdasarkan hasil penelitian bahwa evaluasi program peningkatan kinerja guru pada SD Negeri 50 Kota Ternate dilaksanakan belum sesuai jadwal dan dilaksanakan secara alamiah serta belum adanya instrument pelaksanaan evaluasi yang jelas dan terukur. Kegiatan evaluasi biasanya dilakukan setahun sekali pada akhir tahun pelajaran, Hasil evaluasi belum dilakukan dalam bentuk dokumentasi pelaporan pelaksanaan kegiatan manajerial kepala sekolah.

Evaluasi merupakan salah satu rangkaian kegiatan dalam meningkatkan kualitas, kinerja atau produktivitas suatu lembaga dalam melaksanakan programnya. Melalui evaluasi akan diperoleh informasi tentang apa yang telah dicapai dan apa yang belum dicapai, yakni yaitu informasi tentang pelaksanaan dan keberhasilan suatu program yang selanjutnya digunakan untuk menentukan kebijakan berikutnya. Selanjutnya, informasi ini digunakan untuk perbaikan suatu program. Evaluasi adalah proses penentuan sejauh mana tujuan pendidikan telah tercapai.

Evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan sesuatu objek dengan menggunakan instrument dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan. Sukardi (2012:1) berpendapat bahwa “evaluasi adalah proses yang menentukan kondisi dimana suatu tujuan telah dapat dicapai”. Tanpa evaluasi maka tidak akan diketahui bagaimana kondisi objek evaluasi tersebut dalam rancangan, pelaksanaan serta hasilnya.

5. KESIMPULAN

Program peningkatan kinerja guru SD Negeri 50 Kota Ternate adalah menyusun perangkat perencanaan pembelajaran, merancang dan memanfaatkan media pembelajaran, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, merencanakan dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Pelaksanaan program untuk meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri 50 Kota Ternate

diawali dengan pembagian tugas sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing dengan menerapkan pendekatan lesson study antara sesama guru. Pelaksanaan belum sepenuhnya berjalan berdasarkan jadwal yang tercantum pada dokumentasi perencanaan sekolah. Hal ini dapat terlihat pada frekuensi pelaksanaan supervisi, banyaknya pertemuan atau kegiatan rapat, agenda kegiatan sekolah, pemanfaatan teknologi bagi guru untuk memaksimalkan pelaksanaan pembelajaran serta pelaksanaan evaluasi pembelajaran.

Evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru belum sesuai dengan jadwal dan dilaksanakan secara alamiah serta belum adanya instrument pelaksanaan evaluasi yang jelas dan terukur. Kegiatan evaluasi biasanya dilakukan setahun sekali pada akhir tahun pelajaran, Hasil evaluasi belum dilakukan dalam bentuk dokumentasi pelaporan pelaksanaan kegiatan manajerial kepala sekolah.

Untuk mencapai pelaksanaan pekerjaan bagi setiap guru, diperlukan seorang pemimpin yang selalu berusaha mendorong bawahannya agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih berkualitas guna mencapai prestasi dan kinerja semaksimal mungkin. Karena pada hakekatnya kepemimpinan kepala sekolah adalah cara atau usaha kepala sekolah dalam mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orangtua siswa dan pihak lain yang terkait, untuk bekerja atau berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, Muhlis, 2003. *Manajemen Imbalan: Strategidan Praktik Remunerasi*. Edisi Bahasa Indonesia, Buku Pertama, Jakarta: PT. Buana Ilmu Populer.

Gajardo, F. G., & Carmenado, I. de los R. (2012). Professional Certification for School Principals: Approach of a Competence Based Profile for Education Quality Improvement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 917–925. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.224>

Hamalik, O., 2009. *Manajemen*

Pengembangan Kurikulum. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Harmanti. 2006. *Gaya Kepemimpinan*. Jakarta: Unipres Terbuka.

Idris, A. (2018). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sd Negeri Tanjung 2. *Jurnal Mitra Manajemen*, 1(2), 189–201. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v1i2.23>.

Ishaq, Yusrizal, B. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sma Negeri 4 Wira Bangsa Meulaboh Dan Sma Negeri 3 Meulaboh. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), 32–45.

Kunandar. 2007. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.

Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional (Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan)*. Bandung: Rosdakarya.

Mulyati, Y. dan Komariah, A. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Pendidikan, J., & Dinamika, E. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Keaktifan Guru Dalam Mengikuti Mgmp Terhadap Kinerja Guru. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 9 (1), 41–47.

Sagala, S., 2009. *Kemampuan Profesional Guru danTenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.

Shen, J., Ma, X., Mansberger, N., Wu, H., Palmer, L. A. B., Poppink, S., & Reeves, P. L. (2021). The relationship between growth in principal leadership and growth in school performance: The teacher perspective. *Studies in Educational Evaluation*, 70(November 2019), 101023. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101023>

Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudjana, N., 2008. *Metode Statistik*. Bandung: Tarsito.

Sukardi. 2012. *Evaluasi Pendidikan, Prinsip dan Operasionalnya*. Jakarta: Bumi

Aksara.
Uno, H. B., 2009. *Perencanaan
Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
Usman (2009:9), *Pembangunan dan*

Pemberdayaan Rakyat, Pustaka
Pelajar, Yogyakarta.
Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala
Sekolah*. Bandung: Alfabeta.