

## STRATEGI KEPALA SEKOLAH UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR INTEGRAL AL-AMIIN TIMIKA

Wahyudin<sup>1</sup>, Dafyar Eliadi H<sup>2</sup>, Hardjito S Darmojo<sup>3</sup>

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

E-mail Correspondent: dafyar711@unis.ac.id

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Integral Al-Amiin Timika. Dengan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional berdasarkan empat dimensi menurut Bass dan Avolio (1994): pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual. Keteladanan kepala sekolah membangun kepercayaan dan loyalitas guru, komunikasi visi yang inspiratif meningkatkan semangat kerja kolektif, pemberian ruang inovasi mendorong kreativitas guru, dan perhatian personal memperkuat pengembangan profesional. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan pentingnya kepemimpinan transformasional sebagai strategi efektif dalam membangun kinerja guru secara berkelanjutan. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis dan teoritis dalam bidang administrasi pendidikan, khususnya di wilayah berkembang seperti Papua Tengah.

**Kata kunci:** Kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, kepemimpinan transformasional, pendidikan dasar.

### Abstract

*This study aims to analyze the principal's leadership strategies for enhancing teacher performance at SD Integral Al-Amiin Timika. Employing a qualitative approach and a case study method, data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation. The results indicate that the principal implements a transformational leadership approach based on the four dimensions defined by Bass and Avolio (1994): idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. The principal's exemplary conduct fosters teacher trust and loyalty; the communication of an inspiring vision boosts collective morale; providing room for innovation encourages teacher creativity; and personal attention strengthens professional development. The study concludes by affirming the importance of transformational leadership as an effective strategy for sustainably improving teacher performance. This research offers both practical and theoretical contributions to the field of educational administration, particularly in developing regions such as Central Papua.*

**Keywords:** Principal leadership, teacher performance, transformational leadership, primary education.

## A. Pendahuluan

Sekolah Dasar Integral Al-Amiin yang terletak di pinggiran kabupaten Mimika, Provinsi Papua Tengah, Indonesia. Sebagai daerah yang kaya akan sumber daya alamnya dan memiliki keaneka ragaman sosial, budaya, kultur yang tinggi dan memerlukan pendekatan pendidikan yang holistik adaptif. Sekolah Dasar Integral Al-Amiin hadir sebagai lembaga pendidikan yang berupaya menjawab kebutuhan masyarakat sekitar akan pendidikan yang islami dan berkualitas yang mengintegrasikan nilai-nilai islam, karakter, berbasis pada kurikulum merdeka.

Kualitas pendidikan dasar sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan di satuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran strategis dalam mengarahkan visi, menciptakan budaya sekolah yang positif, serta mendorong peningkatan mutu pembelajaran secara berkelanjutan. Dalam era transformasi digital pendidikan saat ini, di mana perubahan kurikulum, tuntutan pembelajaran abad ke-21, serta karakter peserta didik yang semakin beragam menuntut adaptasi cepat dan respons kepemimpinan yang visioner, peran kepala sekolah menjadi sangat krusial

Pentingnya peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengembangkan kinerja sekolah sudah diakui secara luas. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah tidak hanya mempengaruhi kinerja guru, tetapi juga berdampak langsung pada prestasi siswa. Di Sekolah Dasar Integral Al-Amiin Mimika, terdapat kebutuhan yang meningkat untuk memahami bagaimana strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan prestasi siswa.

Sekolah Dasar Integral Al-Amiin Mimika merupakan salah satu institusi pendidikan yang memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pendidikan dan pengembangan potensi siswa. Dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah ini menghadapi berbagai tantangan, termasuk perubahan dalam tuntutan kurikulum, dinamika dalam kebutuhan siswa, dan harapan masyarakat terhadap prestasi siswa.

Sekolah Dasar Integral Al-Amin Timika sebagai salah satu sekolah Islam terpadu yang berupaya mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan kurikulum nasional, tantangan kepemimpinan menjadi semakin kompleks. Kepala sekolah tidak hanya dituntut untuk memastikan kelancaran administrasi dan pelaksanaan kurikulum, tetapi juga harus mampu menjadi motor penggerak perubahan, inspirator bagi guru, serta pembina budaya sekolah yang berlandaskan nilai-nilai Islam dan kebangsaan. Dalam situasi demikian, pendekatan kepemimpinan transformasional menjadi sangat relevan dan mendesak untuk diimplementasikan secara optimal.

Peran kepala sekolah menjadi sangat penting. Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardiman 2012) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berkontribusi sebesar 46% terhadap mutu pendidikan yang ada di Indonesia. Namun studi yang dilakukan oleh Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 2019 mengungkapkan bahwa hanya 54% kepala sekolah di Indonesia yang memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas fisik sekolah, tetapi juga oleh faktor-faktor internal, termasuk kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan pendidikan adalah suatu proses dimana pemimpin sekolah, seperti kepala sekolah mempengaruhi, membimbing, dan memotivasi guru, staff serta siswa dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

bersama. Kepemimpinan pendidikan tidak hanya mencakup tentang tugas administratif, tetapi juga melibatkan peran dalam mengarahkan pembelajaran, pengembangan potensi siswa, serta memastikan budaya sekolah yang positif. Suryadi (2018: 45-47) berpendapat bahwa kepemimpinan pendidikan adalah tentang bagaimana kepala sekolah mampu memotivasi guru dan staff untuk bekerja menuju visi misi sekolah, pentingnya kepala sekolah dalam mengelola hubungan antara semua komponen sekolah agar dapat bekerja secara sinergis. Kepala sekolah harus mampu merumuskan visi misi yang jelas serta inspiratif untuk semua pemangku kepentingan di sekolah. Ini sangat penting untuk menciptakan arah dan tujuan yang jelas dalam pengembangan sekolah. Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam manajemen pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru dan prestasi siswa. Kepala sekolah adalah pengelola pendidikan di sekolah secara keseluruhan dan kepala sekolah adalah pemimpin formal pendidikan di sekolahnya. Dalam lingkungan pendidikan di sekolah kepala sekolah bertanggung jawab penuh untuk mengelola dan memberdayakan guru-guru maupun tenaga kependidikan lain agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. (Widdy, 2020: 60).

Kepemimpinan pendidikan merupakan elemen strategis dalam keberhasilan lembaga pendidikan. Pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi, mengarahkan, serta melibatkan seluruh komponen pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Dalam era transformasi digital dan otonomi sekolah, pemimpin pendidikan dituntut untuk adaptif, kolaboratif, dan inovatif.

Dengan bekal kelebihan yang ada pada diri kepala sekolah dan sebagai pejabat formal dilingkungannya, kepala sekolah harus mampu membawa lembaga pendidikan yang dipimpinnya menuju tujuan yang dicita-citakan bersama. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin diri (self discipline), disiplin tenaga pendidik, dan disiplin tenaga kependidikan.

Dalam dunia pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari kemampuan akademis dan metodologisnya, tetapi juga dari bagaimana guru mampu membangun hubungan positif dengan siswa, orang tua, dan lingkungan sekolah. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui penggunaan strategi pengajaran yang efektif, pengelolaan kelas yang baik, dan kemampuan untuk memotivasi siswa agar mencapai hasil belajar yang optimal.

Selain itu, kinerja guru juga dapat diukur melalui pencapaian target pembelajaran yang telah ditetapkan, seperti peningkatan nilai siswa, partisipasi aktif siswa dalam pembelajaran, serta kemampuan siswa dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam kehidupan sehari-hari. Evaluasi kinerja guru biasanya dilakukan melalui berbagai instrumen, seperti pengamatan langsung oleh kepala sekolah, penilaian oleh rekan sejawat, dan umpan balik dari siswa dan orang tua.

Usman (2018: 120-130), berpendapat bahwa kinerja guru ditentukan oleh kemampuan mereka dalam menerapkan metode pengajaran yang inovatif, manajemen kelas yang baik, serta penilaian yang berkelanjutan terhadap pencapaian siswa. Kinerja guru juga terkait dengan motivasi dan dukungan dari pimpinan sekolah. Menurut Rivai dan Sagala dalam Manajemen Kinerja dalam Pendidikan: "Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan standar kompetensi dan indikator yang telah ditetapkan dalam melaksanakan proses pembelajaran, bimbingan, dan tugas-tugas lainnya." Sedangkan menurut Mulyasa (2021:112) dalam Menjadi Guru Profesional: Kinerja guru

merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian tujuan pembelajaran melalui indikator kehadiran, perencanaan, pembelajaran, pelaksanaan, penilaian dan tanggung jawab terhadap siswa dan sekolah.”

Kinerja guru sangat berperan penting untuk diperhatikan dan dievaluasi karena guru mengemban tugas profesionalnya, artinya tugas-tugas ini hanya dapat dikerjakan dengan kompetensi khusus yang diperoleh melalui program pendidikan. Kepribadian guru bisa mempengaruhi efektivitas dalam proses pembelajaran dan interaksi dengan siswa. Kepribadian guru mencakup karakteristik psikologis dan perilaku yang tercermin dalam tindakan sehari-hari. Untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, guru memerlukan kemampuan mengajar yang baik, kemampuan mengajar yang baik sangat penting untuk mencapai hasil belajar yang optimal. Menurut Sanjaya (2017: 145), guru harus memahami kondisi dan kebutuhan belajar siswa untuk memberikan pengalaman belajar yang efektif, penggunaan media pembelajaran yang kreatif, dapat meningkatkan daya serap siswa terhadap materi, guru juga harus mampu menciptakan suasana kelas yang kondusif bagi proses belajar mengajar.

Kepala sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam membimbing, mengarahkan, dan memotivasi staff pengajar serta siswa untuk mencapai prestasi yang optimal. Oleh karena itu penting bagi sebuah sekolah untuk memiliki strategi pengembangan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif. Tapi dalam implementasinya tidak semua kepala sekolah mampu menjalankan kepemimpinan transformasional secara utuh. Keterbatasan waktu, tekanan administratif, hingga tantangan personal membuat dimensi-dimensi transformasional tidak berjalan optimal. Oleh karena itu penting untuk melakukan kajian mendalam terhadap praktik kepemimpinan kepala sekolah, khususnya di SD Integral Al-Amiin Timika, untuk mengetahui sejauh mana keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut diterapkan dan memengaruhi guru.

Dengan permasalahan tersebut diatas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana keteladanan kepala sekolah berperan dalam membangun kepercayaan dan meningkatkan kinerja guru di SD Integral Al-Amiin Timika?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dalam membentuk loyalitas guru terhadap visi dan misi di SD Integral Al-Amiin Timika?
3. Bagaimana kepala sekolah memotivasi guru melalui penyampaian visi yang inspiratif dan nilai-nilai pendidikan yang membangkitkan semangat kerja di SD Integral Al-Amiin Timika?
4. Bagaimana kepala sekolah memberikan stimulasi intelektual kepada guru untuk mendorong inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran di SD Integral Al-Amiin Timika?
5. Bagaimana bentuk perhatian individual kepala sekolah terhadap kebutuhan, potensi, dan pengembangan profesionalisme guru di SD Integral Al-Amiin Timika?

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (natural setting), di mana peneliti adalah instrumen kunci. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Sekolah Dasar Integral Al-Amiin Jln. Poros Mapuru Jaya Km. 09 Kadun Jaya, Wania, Mimika, Papua Tengah. Dengan jumlah informan sebanyak 9 orang. Selama 10 bulan, dari bulan Desember 2024 sd Januari-September 2025.

### **C. Hasil dan Pembahasan**

1. Keteladanan dan integritas kepala sekolah terbukti menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan serta loyalitas guru terhadap kepemimpinan di sekolah. Berdasarkan hasil triangulasi data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi selama proses penelitian di SD Integral Al-Amiin Timika, teridentifikasi bahwa sikap konsisten kepala sekolah dalam menunjukkan teladan nyata berdampak positif terhadap iklim kerja guru. Kepala Bidang SD Kabupaten Mimika, Bapak Stanis Layinan, menyatakan bahwa kepala sekolah senantiasa hadir tepat waktu, aktif dalam kegiatan guru dan siswa, serta menjaga relasi positif dengan seluruh warga sekolah. Integritas kepala sekolah tercermin dari kejujuran dalam pelaporan, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan tanggung jawab terhadap kebijakan yang telah ditetapkan. Sikap tersebut menumbuhkan rasa percaya guru karena mereka menyaksikan langsung bahwa kepala sekolah tidak sekadar memberi instruksi, tetapi juga menjadi teladan dalam tindakan. Guru yang merasakan kepemimpinan yang jujur dan amanah cenderung lebih loyal karena merasa dihargai dan terlindungi.

2. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, yang tercermin melalui keteladanan moral, komunikasi visi yang efektif, pendekatan spiritual, serta perhatian terhadap perkembangan individu guru. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan loyalitas guru terhadap visi dan misi sekolah. Loyalitas guru tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui dua proses utama, yaitu internalisasi nilai dan pengalaman relasional. Internalisasi nilai diperoleh dari pemahaman guru bahwa mengajar adalah bentuk ibadah dan pengabdian, sementara aspek relasional muncul dari pengalaman guru yang merasa didukung, dihargai, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Kepala sekolah tidak hanya memosisikan visi dan misi sebagai dokumen administratif, tetapi menjadikannya bagian integral dari praktik dan budaya kerja sehari-hari. Nilai-nilai visi diinternalisasikan melalui kebijakan, interaksi, dan pengambilan keputusan strategis, yang pada akhirnya membentuk pemahaman kolektif di kalangan guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang berbasis pada nilai, keteladanan, dan komunikasi efektif berperan signifikan dalam membentuk loyalitas guru terhadap visi dan misi sekolah. Loyalitas tersebut muncul bukan hanya karena kepatuhan struktural, melainkan karena kesadaran nilai yang ditanamkan melalui pendekatan spiritual, kolaboratif, dan humanis.

3. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam menggerakkan semangat dan motivasi guru melalui penyampaian visi dan penanaman nilai-nilai yang menginspirasi. Hasil wawancara bersama dengan Pengawas SD menunjukkan bahwa kepala sekolah secara konsisten mengingatkan pentingnya visi pendidikan Islam yang holistik. Nilai-nilai karakter dan spiritual yang senantiasa disampaikan tidak hanya membentuk pola pikir guru, tetapi juga membangkitkan kesadaran bahwa peran mereka bukan sekadar sebagai pengajar, melainkan sebagai pelaksana dakwah melalui pendidikan. Penyampaian visi secara berulang ini bukan bersifat instruktif, melainkan membangkitkan semangat dari dalam diri guru. Strategi kepala sekolah dalam menghidupkan visi secara konsisten dan

menyentuh sisi spiritual guru telah menjadi kekuatan transformatif dalam mendorong motivasi, keterlibatan, dan semangat juang guru di lingkungan sekolah.

4. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mendorong dan merangsang pemikiran kritis serta kreatif para guru, yang pada akhirnya menjadi pemicu lahirnya berbagai inovasi dan kreativitas dalam proses pembelajaran. Dorongan ini tampak nyata sebagaimana disampaikan oleh Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum yang menjelaskan bahwa kepala sekolah secara aktif membangun budaya kolaboratif antarguru melalui forum berbagi praktik baik, serta memberikan ruang untuk mencoba berbagai model pembelajaran secara terbuka. Guru tidak hanya diberi kebebasan untuk mengevaluasi strategi yang digunakan, tetapi juga didampingi secara intens jika ditemukan kekurangan dalam pelaksanaannya. Kepala sekolah mendorong fleksibilitas dalam pengelolaan ruang belajar, disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing guru. Selain itu, kepala sekolah sangat menghargai inisiatif guru, terutama dalam membuat media pembelajaran dari barang bekas yang ada di sekitar sekolah. Bahkan, kepala sekolah memfasilitasi terselenggaranya workshop kreativitas untuk mendorong pengembangan keterampilan guru. Pola pembinaan seperti ini mencerminkan prinsip *individualized consideration*, di mana kepala sekolah memberi perhatian personal terhadap perkembangan guru. Hal ini selaras dengan pendapat Sagala (2010:157) dalam bukunya *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*, yang menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif adalah kepemimpinan yang membangun kapasitas personal dan profesional guru melalui pembinaan dialogis yang berorientasi pada pengembangan berkelanjutan.

5. Hasil wawancara dengan Ketua LPIH menunjukkan bahwa beberapa guru merasa sangat didampingi oleh kepala sekolah, baik melalui pemberian tanggung jawab tambahan bagi guru yang berpotensi, maupun pendampingan personal bagi guru yang sedang menghadapi tantangan. Hal tersebut turut membangun suasana kerja yang dilandasi oleh rasa saling percaya dan saling menghargai. Pendekatan seperti ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013:87), yang menyatakan bahwa kepala sekolah profesional tidak hanya bertanggung jawab pada aspek administratif, tetapi juga berperan sebagai pembina yang memahami karakter serta potensi masing-masing guru, demi menciptakan iklim kerja yang harmonis dan produktif. Perhatian kepala sekolah terhadap guru baik dalam bentuk dukungan emosional, pengaturan beban kerja, maupun pemberian apresiasi menunjukkan bahwa kepemimpinan yang humanis dan relasional memiliki kontribusi besar dalam membentuk motivasi, loyalitas, dan peningkatan kompetensi profesional guru di lingkungan. Berdasarkan hasil wawancara menyatakan bahwa ini menunjukkan adanya aspek perhatian emosional dan penghargaan personal dari kepala sekolah. Suharsaputra (2014: 220) menyatakan bahwa kepemimpinan yang memperhatikan dimensi psikologis dan kesejahteraan emosional guru akan mampu membentuk loyalitas serta meningkatkan motivasi kerja jangka panjang.

#### **D. Kesimpulan**

1. Keteladanan kepala sekolah merupakan unsur fundamental dalam menciptakan iklim kerja yang berlandaskan integritas dan profesionalisme di lingkungan SD Integral Al-Amiin Timika. Kepala sekolah tidak semata-mata menjalankan fungsi administratif, melainkan hadir sebagai sosok pemimpin yang memberikan teladan dalam aspek spiritual, profesionalitas, etika kerja, dan komitmen terhadap tugas..
2. kepala sekolah memiliki peran yang penting dalam membentuk loyalitas guru terhadap visi dan misi sekolah melalui proses internalisasi yang terstruktur dan konsisten. Internalisasi visi dilakukan tidak hanya dalam forum-forum resmi seperti rapat kerja atau evaluasi berkala, tetapi juga melalui pendekatan informal seperti pembinaan rutin, komunikasi harian, dan taushiyah, rapat mingguan. Pendekatan ini memungkinkan visi dan misi sekolah tidak hanya dipahami secara kognitif, tetapi juga diresapi secara emosional dan spiritual oleh guru.
3. kepala sekolah memiliki strategi motivasi yang efektif dalam membangkitkan semangat kerja guru melalui penyampaian visi yang inspiratif dan internalisasi nilai-nilai pendidikan Islam. Visi tidak hanya disampaikan sebagai bentuk formalitas kelembagaan, melainkan dihidupkan melalui praktik nyata, komunikasi bermakna, dan penguatan spiritualitas kerja.
4. kepala sekolah terbukti menjalankan fungsi stimulasi intelektual secara konsisten dalam rangka meningkatkan kreativitas dan inovasi pembelajaran di lingkungan sekolah. Melalui pendekatan partisipatif dan dialogis, kepala sekolah mendorong guru untuk terbuka terhadap perubahan, mengembangkan ide-ide kreatif baru, serta menerapkan strategi pembelajaran yang kontekstual dan adaptif sesuai dengan kebutuhan siswa.
5. kepala sekolah memberikan perhatian yang bersifat individual terhadap guru dengan pendekatan yang humanistik dan personal. Melalui komunikasi dialogis, pendampingan dalam kegiatan pengembangan profesional, serta penugasan berdasarkan potensi dan karakteristik masing-masing guru, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan responsif terhadap kebutuhan personal guru.

#### **Referensi**

##### **Buku**

- Abdurrozaq, M. (2017). Strategi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMP Muhammadiyah 1 Gadingrejo Kab. Prinsewu. *Skripsi*, 12.
- Abdurrozaq, M. (n.d.). *Stategi dalam Upaya Meningkatkan k*.
- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Amzah, et al. (2022). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Islami terhadap Loyalitas Guru*. Al-Marsus.
- Arikunto, S. (2018). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Vol. 3)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bungin, B. (2019). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.

- Daryanto. (2013). *Guru Profesional: Standar Kompetensi dan Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hartono, M. (2023). *Kepala Sekolah Sebagai Supervisor Pengajaran. Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, Binus University.
- Hasbullah. (2011). *Dasar-dasar ilmu pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Karwati, E., & Priansa, D. J. (2013). *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kosasih, A. (2020). *Kepemimpinan Transformasional Membangaun Kepuasan Kerja dan Kinerja Individu*. Tangerang : Indigo Media.
- Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Kristiawan, M., Safitri, & Lestari. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kurniawan, E. (2011). Perbandinagn Keefektifan Metode Observasi dan Diskusi Terhadap hasil Belajar Biologi. Bahasan Ekosistem (*Skripsi*), 10.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin. (2009). *Kepemimpinan pendidikan Islam: Menjawab tantangan zaman*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mulyasa, E. (2009). *Praktik Penelitian Tindakan Kelas (Vol. 1)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2009). *Praktik Penelitian Tindakan Kelas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara 2022.
- Mulyasa, H. E. (2018). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutiah. (2022). Pengaruh kepemimpinan spiritual kepala sekolah dan kinerja guru terhadap penguatan karakter siswa di SD Kecamatan Pulo Ampel dan Bojonegara (*Tesis tidak dipublikasikan*). Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nasution. (2018). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandug: Tarsito.
- Nurkolis. (2003). *Manajemen berbasis sekolah: Teori, model, dan aplikasi*. Jakarta: Grasindo.
- Priansa, D. J. (2018). *Kepemimpinan dan perilaku membangun organisasi di Era Perubahan (Vol. 1)*. Bandung: Refika Aditama.
- Purwanto, A. (2021). *Konsep Dasar Penelitain Kualitatif: Teori dan Contoh Praktis*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Purwanto. (2011). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rohana. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu .
- Rohiat. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Inklusif*. Bandung: Reflika Aditama.
- Rorimpadey, W. H. (2020). *Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Malang: Ahlimedia.
- Sagala, S. (2010). *Manajemen strategik dalam peningkatan mutu pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sanjaya, W. (2017). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan (13 ed., Vol. 1)*. Jakarta: Kencana.
- Saputra, U. (2020). *Implementasi, Strategi, dan Inovasi*.

- Sardiman. (2020). *Interaksi dan Motivasi Belajar dan Mengajar*. Jakarta: Raajawali Qurrota A'yun.
- Satori, D., & Komariah, A. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Slameto. (2015). *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudrajat, A. (2012). *Strategi dan Kebijakan Pembelajaran Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Aalfabeta.
- Suhardiman, B. (2012). *Studi Pengembangan Kepala Sekolah Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsaputra, U. (2014). *Manajemen pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutopo, H. B. (2006). *Metodologi penelitian kualitatif: dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Surakarta: Univ Sebelas Maret.
- Tilaar, H. A. (2017). *Manajemen Pendidikan Nasional (Vol. 3)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H. A. (2019). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tilaar, H. A. (2019). *Manajemen Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Uno, H. B. (2020). *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya (Vol. 17)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2018). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (Vol. 5)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, H. (2020). *Strategi Kepemimpinan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahdjosumidjo. (2016). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Yogyakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja (Vols. 4, 2016)*. Jakarta: Rajawali, Press.
- Zuharini, & dkk. (2016). *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.

## Jurnal

- Al Faruq, M. H., & Supriyanto. (2022). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Guru. *JDMP UNESA*.
- Alifiyah, I., Imron, A., & Juharyanto, J. (2019). Kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam mengembangkan karakter peserta didik. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 34–43.
- Andriani, T. (2019, Januari-Juni). Peran Kepala Sekolah Perempuan dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Dasar di Sekolah Dasar Muhammadiyah Pekanbaru. *Jurnal Kependidikan Islam*, 5, 21.
- Aprilia, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru di SMP Islam Nurul Hikmah. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 1(2), 101–110.

- Fadhilah, M. L. Z., et al. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Etos Kerja Guru dan Staf. *Jurnal Manajemen Pendidikan*.
- Fajar, A., & Nugraha, M. S. (2023). Gaya kepemimpinan visioner kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs YLPI Ibaadurrahman Kota Sukabumi. *Inspirasi Dunia: Jurnal Riset Pendidikan dan Bahasa*, 2(2), 45–56.
- Hasan, H. (2018). Pengembangan Disiplin Tenaga Kependidikan di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 78-89.
- Hasbullah. (2022). Kepemimpinan Pendidikan di Era Digital. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi*, 40-55.
- Jannah, D. M., Hidayat, M. T., Ibrahim, M., & Kashiyun, S. (2021). Pengaruh Kebiasaan Belajar Terhadap Prestasi Belajar Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*.
- Kasidah, Murniati, & Bahrin. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Luar Biasa Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 12.
- Munif, M., Patoni, A., & Maunah, B. (2023, Juni 20). Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational Terhadap Budaya Kerja. *Manajemen, Pendidikan, dan pemikiran Islam*, 8.
- Nawawi, & Priyani, N. E. (2021, April 30). Analisis Pembelajaran Stem di Daerah Terluar Tertinggal Terdepan Indonesia Selama Masa Pandemi. *Paancasakti Science Education Journal*, 6(1), 30-37.
- Nuridin. (2017, Maret). Pengaruh Motivasi Mengajar dan Persepsi atas Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Indonesia untuk Kajian Pendidikan*, 2.
- Nurfaisal. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepercayaan Guru. *JUPEIS*.
- Rahmawati, I., & Sumarto. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional untuk Meningkatkan Kinerja Guru melalui Pengembangan Integritas dan Pengambilan Keputusan. *Jurnal Pijar*, 12–15.
- Sholeh, M. (2016, September). Keefektifan Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Dinamika, Manajemen pendidikan*, 1, 6.
- Sudibyo, B. (2019). Pengawasan dan Pembinaan Disiplin Tenaga Kependidikan di Sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 175.
- Suhardiman. (2017). Evaluasi Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan*, 62-64.
- Suparno, S. (2020). Literasi dan Pendidikan Anak Usia Dini: Persepsi dan praktik Guru di PraSekolah Aceh. *Jurnal Obsesi, jurnal Pendidikan*.
- Suryadi. (2020). Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 23-35.
- Suryadi. (2022). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Guru di SMAN 4 Kota Jambi. *Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah dan Tinggi*, 5(1), 64-73.
- Sutisna, I. (2020). Statistik Penelitian. *Jurnal Pendidikan*.
- Suyanto. (2020). Strategi Peningkatan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 58-72.
- Suyatno. (2021). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 61–74.  
<https://doi.org/10.21831/jkp.v4i1.36894>

Yusuf. (2022). Pengaruh Motivasi dan Penghargaan terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , 88-102.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang – Undang Republik Indonesia Nomor. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Menteri Dinas Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah /Madrasah.

Peraturan Pemerintah Nomor. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.