

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU SKI DI MIN 21 ACEH UTARA

Syarifah Mardhiah

MIN 21 Aceh Utara

Email: syarifahhabibmatang@gmail.com

**Jurnal Ilmu
Tarbiyah dan
Keguruan
(JITK)**

Vol. 1 No. 1
2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru SKI di MIN 21 Aceh Utara. Adapun jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, di mana teknik pengumpulan datanya dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian mengungkapkan sebagai berikut: 1) Bagaimana startegi kepala madrasah MIN 21 Aceh Utara dalam meningkatkan kinerja guru melalui pelatihan serta KKG. 2) faktor pengahambat dalam melaksanakan strategi meningkatkan kinerja guru 3) Kepala sekolah dalam strategi peningkatan kinerja guru dalam mengatasi hambatannya dengan memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan menciptakan hubungan dan situasi yang harmonis serta bekerjasama dengan guru dengan disiplin yang baik. Penelitian ini akan memberikan kontribusi kepada kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: *Kinerja Guru, SKI, Strategi Kepemimpinan.*

Abstract: *This study aims to find out how the madrasa principal's strategy is in improving the performance of SKI teachers at MIN 21 North Aceh. This type of research uses qualitative research, where data collection techniques are observation, interviews and documentation. Data analysis was carried out by data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study reveal the following: 1) What is the strategy of the madrasah head of MIN 21 North Aceh in improving teacher performance through training and KKG. 2) inhibiting factors in implementing strategies to improve teacher performance 3) Principals in strategies to improve teacher performance in overcoming obstacles by motivating teachers to improve their performance by creating harmonious relationships and situations and working with teachers with good discipline. This research will contribute to school principals in improving teacher performance.*

Keywords: Teacher Performance, SKI, Leadership Strategy.

Pendahuluan

Pendidik adalah pekerjaan yang diperoleh dari bidang ahli dengan persiapan dan keterlibatan dalam menghadapi kesulitan pembelajaran. Para eksekutif di tingkat unit pelatihan saat ini memang terbaik di kelasnya, memang telah mendapat komitmen dari berbagai renungan dan praktik kepala sekolah sebagai inovator paling terkemuka di sekolah. Mencapai tujuan instruktif melalui dasar asosiasi atau organisasi instruktif.

Pengajar merupakan salah satu bagian manusia dalam proses pendidikan dan pembelajaran yang berperan dalam upaya membimbing SDM yang diharapkan dalam bidang peningkatan (Sardiman, 2016). Lembaga pendidikan berupa sekolah merupakan kantor yang sengaja dimaksudkan untuk memberikan pelatihan. Atas dasar ini, pelatihan harus ditingkatkan dalam pelaksanaannya, termasuk perangkat pendukungnya agar tujuan persekolahan umum dapat tercapai. Sekolah sebagai lembaga memiliki informasi, interaksi dan bagian hasil. Kondisi ini menjadikan sekolah sebagai wadah yang harus diawasi secara ideal sehingga dapat menambah pencapaian tujuan pembelajaran secara garis besar. Dalam kerangka pelatihan publik, sekolah merupakan fondasi instruktif formal yang membingungkan dan luar biasa.

Kompleks karena sekolah mengandung berbagai aspek yang saling terkait dan menentukan satu sama lain. Sementara sifatnya yang luar biasa menunjukkan bahwa sekolah memiliki kualitas khusus yang tidak dimiliki oleh lembaga yang berbeda, Syafaruddin (2002) berpendapat bahwa dalam kerangka pengajaran publik di Indonesia, sekolah memainkan peran penting sebagai yayasan yang menyelesaikan latihan instruktif dalam situasi mereka sebagai organisasi pendidikan formal.

Memperhatikan komitmen kritis dari organisasi-organisasi pendidikan formal ini, penting untuk memiliki administrasi yang hebat oleh kepala. Pada dasarnya kepala melakukan tiga kemampuan, khususnya kemampuan yang berhubungan dengan tujuan yang ingin dicapai, kemampuan yang berhubungan dengan koordinasi pelaksanaan setiap gerakan, untuk mencapai tujuan kelompok yang berhubungan dengan pembuatan suasana kerja yang mendukung jalannya kegiatan peraturan yang berjalan seiring sebagai diharapkan, bersemangat, sehat, dan berdaya cipta tinggi (Muhyi, 2011).

Hasil penelitian Wahjosumidjo (2002) menunjukkan bahwa kepala madrasah adalah sosok yang menentukan titik tengah dan musikalitas sebuah sekolah. Melihat hal ini, direktur dalam kerangka pelatihan yang tepat memiliki situasi yang sangat penting dalam mengerjakan sifat sekolah yang mereka pimpin. Berkenaan dengan sekolah para eksekutif, semua latihan sekolah harus diawasi dengan memanfaatkan semua aset yang dapat diakses. Salah satu bagian dari sekolah pelaksana yang harus diawasi oleh kepala madrasah adalah staf pengajar, dalam hal ini pendidik. Pencapaian pelatihan di sekolah pada umumnya dikendalikan oleh prestasi kepala sekolah dalam mengawasi tenaga kependidikan. Untuk situasi ini, perluasan kegunaan dan pelaksanaan pekerjaan harus dimungkinkan dengan bekerja pada pelaksanaan staf pelatihan di sekolah.

Pengembangan lebih lanjut pelaksanaan pendidik di sekolah diharapkan dapat memungkinkan pelatihan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang ideal, namun dalam kondisi yang indah. Sehubungan dengan itu, kapasitas pelaksanaan instruktur di sekolah yang harus dilakukan oleh kepala sekolah adalah menarik, menciptakan dan memacu pendidik untuk mencapai tujuan pengajaran yang ideal, membantu pengajar dalam mencapai posisi dan norma perilaku, meningkatkan kemajuan profesi, dan menyesuaikan individu, kelompok. dan tujuan otoritatif (Andriani, *et.al.*, 2018; Renata, *et.al.*, 2018; Fitria, 2018).

Untuk melakukan pekerjaan dan kapasitas mereka sebagai administrator, kepala sekolah/ madrasah harus memiliki teknik yang tepat untuk memungkinkan pendidik melalui upaya atau kerjasama yang terkoordinasi, memberikan kebebasan kepada instruktur untuk lebih mengembangkan panggilan mereka, dan memberi energi pada kontribusi semua instruktur dalam berbagai latihan yang membantu program sekolah (Fitria, *et.al.*, 2017; Kartini, *et.al.*, 2020; Farida, *et.al.*, 2020; Resnawati, *et.al.*, 2020).

Melihat gambaran di atas, jelas keterampilan kepala sekolah/ madrasah sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja para pelaksana sekolah, khususnya para pengajar. Namun, meskipun pengembangan teknik kepala untuk lebih mengembangkan eksekusi instruktur telah dilakukan, mereka belum dapat memberikan hasil yang baik. Pengalaman ilmuwan sebagai bos menunjukkan bahwa administrasi instruktur oleh kepala sekolah/ madrasah belum berjalan seperti yang diharapkan. Bukan eksekusi papan yang ideal. Eksekusi instruktur ditunjukkan dengan perilaku kunci yang tidak memahami sifat-sifat setiap pendidik, tidak memiliki teknik yang tepat untuk menumbuhkan keterampilan yang luar biasa, dan membutuhkan inspirasi bagi pendidik untuk mengembangkan kewajiban ahlinya.

Kepala sekolah/ madrasah berusaha mengabaikan dorongan disiplin kerja pendidik, hal ini tercermin dari sikap pengajar yang sering terlambat dan meninggalkan kewajibannya tanpa diberi penjelasan atau alasan yang jelas. Pola lain yang tampak adalah kepala sekolah/ madrasah tidak ideal dalam memanfaatkan tenaga pendidik, kerangka evaluasi kerja pengajar tidak bias dan tepat. Kurang idealnya pelaksanaan dewan pelaksana instruktur ditunjukkan dengan perilaku utama yang tidak memahami sifat-sifat setiap pendidik, tidak memiliki prosedur yang tepat untuk menumbuhkan keterampilan yang luar biasa, tidak adanya inspirasi bagi instruktur dalam membina kewajiban ahlinya. kepala sekolah/ madrasah berusaha mengabaikan dorongan disiplin kerja pendidik, hal ini tercermin dari mentalitas pengajar yang sering terlambat dan meninggalkan kewajibannya tanpa diberi klarifikasi atau alasan yang jelas. Pola lain yang tampak adalah bahwa kepala sekolah tidak ideal dalam menggunakan instruktur, kerangka evaluasi kerja pendidik tidak bias dan tepat.

Setiap pendidik tentunya perlu mendapatkan predikat sebagai pengajar yang mendominasi. Seorang instruktur yang luar biasa adalah suatu kebanggaan tersendiri sebagai seorang ahli yang kemampuannya untuk meningkatkan keluhuran dan status pendidik seperti halnya tugas instruktur sebagai ahli untuk menguasai, mencegah sifat pelatihan umum, menjadikan instruktur sebagai tujuan pertama dan situasi fokus dalam pelaksanaan sekolah, proses pembelajaran Untuk situasi ini, instruktur akan menjadi subjek pertimbangan banyak individu, dan jelas, dalam semua kejujuran, terkait dengan presentasi dan keseluruhan pengabdian dan ketergantungan dalam administrasi mereka.

Pendidik yang memiliki kemampuan yang memadai tentunya akan berpengaruh positif terhadap kemampuan siswa. Kemampuan seorang pendidik tidak dapat dipisahkan dari landasan instruktifnya. Landasan instruktif ini dicirikan sebagai tingkat pendidikan yang telah diambil seseorang. Landasan edukatif seseorang akan sangat menentukan prestasinya dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, sehingga semua instruktur diandalkan setidaknya memiliki bangku sekolah. Hal ini dilakukan agar derajat kapabilitasnya lebih tinggi. Pendidik dituntut memiliki pilihan untuk menggarap sifat belajar siswa melalui latihan-latihan pembelajaran, dengan tujuan agar mereka dapat melahirkan siswa-siswa individu yang mandiri, berdaya dan pekerja yang berguna. Dalam asosiasi ini, pendidik mengambil peran penting dalam menciptakan lingkungan pengajaran dan pembelajaran yang terbaik.

Pengajar yang luar biasa adalah pengajar yang mendominasi dalam menyelesaikan kewajiban prinsipnya sebagai guru, pendidik, dan tutor bagi siswa. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk bekerja pada sifat pendidik adalah dengan memimpin penilaian dan evaluasi instruktur yang terputus-putus. Siklus penilaian memperoleh informasi tentang pendidik yang mendominasi di sekolah. Jelas, siklus

penilaian ini membutuhkan sistem dan aturan standar yang sama untuk diterapkan dalam interaksi evaluasi. Selain itu, ada langkah-langkah pasti yang dapat digunakan sebagai semacam perspektif dalam mengevaluasi sifat seorang instruktur. Sehingga dapat diperoleh informasi bagi para pendidik luar biasa yang benar-benar memenuhi pedoman *public training*. Tugas instruktur yang luar biasa sangat fokus dalam mengerjakan sifat pelatihan, sehingga ada administrasi administrator sekolah yang hebat.

Kepala sekolah digambarkan sebagai individu yang harus memahami kewajiban dan kemampuannya untuk pencapaian sekolah dan memiliki kepedulian terhadap pengajar, staf pelatihan, dan siswa. Sebagai pengurus di satuan pendidikan MIN 21 Aceh Utara, Analisis melihat perlunya ujian luar biasa bagi Kepala Dinas dalam membina instruktur menjadi pionir dan ahli. Eksekusi pendidik yang hebat di masa komputerisasi ini, khususnya di MIN 21 Aceh Utara. MIN 21 Aceh Utara yang merupakan salah satu sekolah yang dibantu oleh para analis dalam membuat tugas-tugas di tingkat MI di wilayah Aceh Utara, di mana Pemeran pendidik di sekolah-sekolah ini belum berkembang sama sekali karena kurangnya inspirasi administrasi dan kurangnya penilaian yang benar dari instruktur yang luar biasa. Dengan tujuan untuk mengatasi permasalahan tersebut, maka diperlukan tugas kepala sekolah dalam mendorong dan mengarahkan tenaga pendidik agar memiliki pilihan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan instruktur, sehingga pelaksanaan instruktur dapat berjalan dengan baik sesuai dengan motivasi yang melatarbelakangi pelatihan, tepatnya menggarap pameran pendidik luar biasa di bidang keilmuan. Administrasi kepala sangat penting dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan instruktur.

Pencapaian pemimpin dalam melakukan kewajibannya pada umumnya dikendalikan oleh inisiatifnya. Inisiatif merupakan variabel vital untuk membantu pencapaian tujuan sekolah. Tingkat pencapaiannya disusun menjadi empat, yang pertama luar biasa atau maksimal, yang kedua secara umum sangat baik atau ideal, yang ketiga besar atau kecil, dan yang keempat kurang (Djamarah, 2013). Penelitian ini membahas bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di MIN 21 Aceh Utara selama 1 tahun terakhir.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi Kualitatif. Penelitian dengan metodologi kualitatif menggarisbawahi penyelidikan induktif tentang cara berpikir yang dihubungkan dengan unsur-unsur hubungan antara kekhasan yang diperhatikan, dan secara konsisten menggunakan alasan logis. Menurut Sugiyono (2010) strategi eksplorasi Kualitatif sering disebut sebagai teknik pemeriksaan naturalistik karena penelitian diselesaikan dalam kondisi yang teratur (*setting normal*).

Metodologi Kualitatif adalah untuk memastikan realitas bersahabat sebagai suatu yang komprehensif/keseluruhan, rumit, dinamis, penuh makna, dan hubungan manifestasinya bersesuaian. Penelitian kualitatif adalah metode eksplorasi yang menghasilkan informasi grafis melalui penguraian pada individu untuk memastikan individu mengatakan dan perilaku nyata atau nyata mereka. Mengingat isu-isu yang disajikan dalam tinjauan ini menekankan masalah siklus, jenis eksplorasi dan metodologi terbaik adalah pemeriksaan subyektif yang memukau.

Penelitian semacam ini sebenarnya ingin menangkap bermacam-macam data subjektif dengan penggambaran yang lengkap dan bernuansa yang lebih signifikan daripada sekadar penjelasan matematis tentang angka atau frekuensi. Sistem yang digunakan adalah analisis kontekstual, mengingat masalah dan pusat penelitian tidak

benar-benar berpijak pada proposisi sebelum spesialis masuk dan menyelidiki masalah di lapangan, kemudian, pada saat itu, penelitian ini juga dapat diurutkan sebagai eksplorasi analisis kontekstual sisipan (Assingkily, 2021).

Hasil dan Pembahasan

Bermawi & Fauziah (2015) berpendapat bahwa sebagai pemimpin pendidikan, kepala serta bekerja sebagai pengawas juga bekerja sebagai manajer yang pada dasarnya menawarkan jenis bantuan yang cakap dalam mengerjakan kemampuan ahli pendidik dan administrator, baik secara langsung maupun secara implisit. Usaha ini telah dilakukan oleh para pionir instruktif, meskipun tidak semuanya secara keseluruhan. Kepala bertanggung jawab atas usaha yang diberikan kepadanya. Seorang kepala sekolah dianggap bermanfaat dengan asumsi pertemuannya efektif, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, hal utama bagi seorang kepala sekolah adalah membantunya untuk sukses mengumpulkan. Berdasarkan penemuan-penemuan eksplorasi dan pembahasan hasil ujian tentang upaya kepala sekolah dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan instruktur di MIN 21 Aceh Utara, disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan lebih lanjut kinerja guru dengan terorganisir program kerja berjalan positif karena alasan tersebut.

Berikut hasil dan pembahasan dalam penelitian ini strategi Kepala madrasah MIN 21 Aceh Utara dalam mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pendidik dengan teknik efisiensi instruktur berbasis kualitas kerja, khususnya kepala mengukur kapasitas guru dengan menyatakan sejauh mana kebutuhan yang berbeda untuk keterangan pendidik mahir dan asumsi masa depan telah terpenuhi. Kesulitan belajar di usia lanjut. Kemudian, pada saat itu, teknik penentuan jumlah tenaga pengajar di MIN 21 Aceh Utara dengan ukuran tersebut dinyatakan banyak dilakukan oleh pendidik dengan mengedepankan pelaksanaan pelatihan.

Teknik kelayakan kerja pendidik adalah melihat sejauh mana target pelaksanaan telah tercapai. Selain itu, metodologi efektivitas kerja pendidik adalah membandingkan pemanfaatan aset yang tertata dan pengakuan pemanfaatan kantor dan media instruktur sekolah. Akhirnya, dengan metodologi teknik kerja yang bergantung pada gaya inisiatifnya dalam melakukan peningkatan dan Dalam meningkatkan pelaksanaan pendidik, yang akhir-akhir ini diterpa isu, ternyata pelaksanaan instruktur kurang baik.

Faktor penghambat implementasi yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru MIN 21 Aceh Utara adalah lingkungan eksternal yang meliputi faktor budaya hukum, ekonomi politik, teknologi sosial dan iklim organisasi. Sedangkan faktor internal meliputi; (1) strategi, kebijakan dan filosofi manajemen; (2) konstruksi dan tingkat upah dan penghargaan; (3) kondisi sosial; (4) gaya administrasi; (5) kebutuhan kerja; dan (6) Kelompok kerja.

Kepala sekolah dalam menaklukkan hambatan-hambatan yang tampak dalam menggarap pameran pendidik di MIN 21 Aceh Utara dengan menerapkan paternalisme sebagai pemimpin dengan keteladanan sejati, mempercepat kulminasi tugas edukatif melalui gotong royong atau partisipasi bersama, mendorong ketabahan jadi gotong royong. terbuat. partisipasi di MIN 21 Aceh Utara. Dalam mengatasi hambatan tersebut, kepala sekolah juga melakukan gerakan-gerakan akomodatif seperti memahami perasaan guru secara cepat dengan metode yang luar biasa, termasuk kecenderungan untuk berbicara baik antara kepala sebagai supervisor dan guru sebagai bawahan untuk mengurangi pertengkaran yang ada sehingga masalah

terlihat. oleh pendidik dapat dibedakan. cepat dan masalah yang dialami dapat diselesaikan dengan cepat dan tidak menghalangi latihan dari instruktur yang berbeda (Khasanah, *et.al.*, 2019).

Kepala madrasah melakukan pengawasan akademik dengan tujuan akhir untuk memperluas informasi instruktur dengan menunjuk pendidik untuk latihan instruktif yang bertujuan untuk membangun keterampilan luar biasa mereka sebagai lokakarya dan perombakan, meningkatkan inovasi pendidik dengan menyegarkan dan menginspirasi instruktur dalam mendidik.

Program pelatihan luar biasa diselesaikan, misalnya, afirmasi, di mana konfirmasi direfleksikan dengan adanya tes kecocokan dan kepatutan yang harus dilakukan oleh seorang instruktur, terhadap model yang telah ditetapkan dengan jelas. Dengan penegasan akan mendorong jiwa instruktur untuk bekerja pada diri mereka sendiri, bekerja pada sifat informasi, dan keterampilan yang luar biasa dalam dunia pelatihan, mengikuti berbagai jenis desain ulang dan studio, serta tindakan.

Memberikan pengawasan dan arahan sebagai bantuan kepada instruktur, Memberikan fokus media dan aset pembelajaran, bekerja sama untuk mengembangkan model pembelajaran, berupaya mendorong kolaborasi yang baik dengan pendidik dan staf, mengembangkan lebih lanjut disiplin pendidik, mengikutsertakan pendidik yang menaruh minat pada setiap tindakan sekolah, dan memberikan hibah kepada pendidik dan staf yang mendominasi. Penguatan kemampuan pendidik, KKG, persiapan langsung, di mana persiapan merupakan salah satu tata cara pelatihan untuk memperluas informasi pengajar dan memberikan kebebasan kepada pendidik untuk lebih mengembangkan wawasan dan kemampuannya dengan membawa persekolahan ke jenjang yang lebih tinggi.

Latihan persiapan harus dilakukan oleh pendidik diikuti dengan upaya tindak lanjut untuk melaksanakan akibat dari persiapan tersebut. Penguatan kemampuan instruktur atau Temu Kerja Pendidik (KKG) yang seharusnya dimungkinkan sejauh berbagi wawasan dan tanggung jawab untuk menggarap hakikat pembelajaran atau berpikir kritis dalam pembelajaran, melalui MGMP, alasan MGMP ini adalah untuk lebih mengembangkan eksekusi instruktur sebagai penyesuaian perilaku belajar yang dilakukan di wali kelas. Kapasitas untuk membantu bekerja dengan pendidik selama waktu yang dihabiskan untuk melamar kemajuan sesuai pedoman yang relevan, membuat pengaturan sekolah dalam sirkulasi tugas instruktur, baik menunjukkan tanggung jawab, bobot manajerial pendidik dan pekerjaan tambahan lainnya harus disesuaikan dengan kapasitas aktual instruktur.

Mengenai pondasi yang tidak mencukupi, tidak memiliki kemampuan yang penting sesuai bidang pekerjaannya. Masih ada beberapa pengajar yang mengajar mata pelajaran yang tidak sesuai dengan kemampuan dan landasan instruktifnya. Tidak terpaku pada pelaksanaan pekerjaan, karena seolah-olah pendidik yang mendominasi dan orang-orang yang tidak mendapatkan gaji yang sama, pasti saat ini ada program afirmasi. Bagaimanapun, program ini tidak memberikan kebebasan kepada semua pendidik. Penegasan harus diikuti oleh guru yang dipilih oleh kepala sekolah dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi kepala MIN 21 Aceh Utara dalam meningkatkan kinerja guru yaitu (1) melaksanakan pelatihan bagi tenaga pengajar; (2) penguatan kemampuan instruktur atau temu kerja pendidikan (KKG); dan (3) mengembangkan instruktur sebagai penyesuaian perilaku belajar yang

dilakukan oleh wali kelas dan dinaungi forum MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) di madrasah.

Daftar Pustaka

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(7).
- Assingkily, M.S. 2021. *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Lengkap Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Bermawi, Y., & Fauziah, T. (2015). Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Pesona Dasar Universitas Syiah Kuala*, 1(4), 16-24. <http://e-repository.unsyiah.ac.id/PEAR/article/view/7519>.
- Djamarah, S.B. (2013). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Syafarudin, S.. (2002). *Manajemen Terpadu dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Farida, F., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian Elektronik Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 111-125.
- Fitria, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan Melalui Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Swasta di Palembang. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(7). <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/661>.
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). Pengaruh Struktur Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Swasta. *IJHCM (Jurnal Internasional Manajemen Modal Manusia)*, 1(2), 101-112
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Kartini, D., Kristiawan, M., & Fitria, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Internasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Progresif (IJPSAT)*, 20(1), 156-164. <https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/7>.
- Khasanah, U., Kristiawan, M., & Tobari. (2019). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Negeri. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 8(8). <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/download/1159/pdf>.
- Muhyi, E.S. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*. Jakarta: Diadit Media Pers.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Guru Efektif. *Jurnal Internasional Penelitian Ilmiah & Teknologi*, 7(4). <http://journal.iaincurup.ac.id/index.php/JSMPI/article/download/1159/pdf>.
- Resnawati, A., Kristiawan, M., & Sari, AP (2020). Analisis SWOT Kompetensi Profesional Guru. *Jurnal Internasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Progresif (IJPSAT)*, 20(1), 17-25.
- Sardiman, S. (2016). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.