

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR**

(Skripsi)

Oleh

ANGGI CAHYANI PUTRI



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR

Oleh

ANGGI CAHYANI PUTRI

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru, pelaksanaan pembelajaran guru, dan evaluasi pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat. Metode penelitian dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengambilan sumber data dengan cara *purposive sampling*. Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru sudah baik dengan memberikan arahan, bimbingan, dan pengawasan kepada guru dalam merencanakan pembelajaran. (2) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru sudah baik dengan menyediakan fasilitas penunjang pembelajaran, melakukan pengawasan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru dalam melaksanakan pembelajaran. (3) Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru sudah baik dengan mendorong guru untuk menggunakan berbagai teknik evaluasi dan memfasilitasi kebutuhan guru dalam evaluasi.

Kata kunci: evaluasi pembelajaran, kepemimpinan kepala sekolah, kinerja guru, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran

ABSTRACT

THE PRINCIPAL'S LEADERSHIP IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE IN PRIMARY SCHOOL

By

ANGGI CAHYANI PUTRI

This study aims to describe and explain the leadership of the principal in improving teacher learning planning, implementing teacher learning, and evaluating teacher learning at SD Negeri 11 Metro Pusat. The research method in this study is qualitative with a descriptive type of research. Data collection techniques with interviews, observations, and documentation. Retrieval of data sources by purposive sampling. Data analysis is carried out by data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The validity of the data uses engineering triangulation and source triangulation. The results of this study are (1) The principal's leadership in improving teacher learning planning is good by providing direction, guidance, and supervision to teachers in planning lessons. (2) The principal's leadership in improving the implementation of teacher learning is good by providing learning support facilities, conducting supervision, and providing constructive feedback to teachers in implementing learning. (3) The principal's leadership in improving the evaluation of teacher learning has been good by encouraging teachers to use various evaluation techniques and facilitating teacher needs in evaluation.

Keywords: learning evaluation, principal leadership, teacher performance, learning planning, learning implementation

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN
KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR**

Oleh

ANGGI CAHYANI PUTRI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Jurusan Ilmu Pendidikan
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
GURU DI SEKOLAH DASAR**

Nama Mahasiswa : *Anggi Cahyani Putri*

No. Pokok Mahasiswa : 1913053083

Program Studi : S-1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar

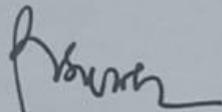
Jurusan : Ilmu Pendidikan

Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

MENGESAHKAN

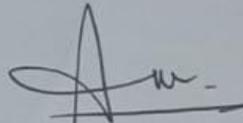
1. Komisi Pembimbing

Dosen Pembimbing I



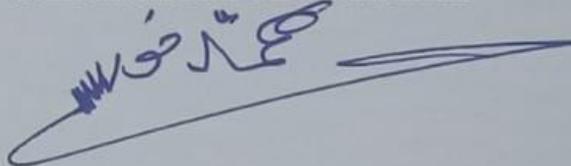
Dr. Riswandi, M.Pd.
NIP 19760808 200912 1 001

Dosen Pembimbing II



Alif Luthvi Azizah, M.Pd.
NIP 19930523 202203 2 011

2. Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan

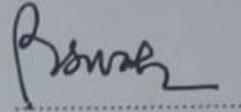


Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si.
NIP 19741220 200912 1 002

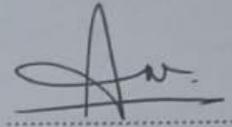
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

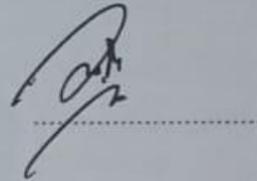
Ketua : Dr. Riswandi, M.Pd.



Sekretaris : Alif Luthvi Azizah, M.Pd.



Penguji Utama : Dr. Dwi Yulianti, M.Pd.



Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Prof. Dr. Sunyono, M.Si.
NIP 19651230 199111 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 12 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

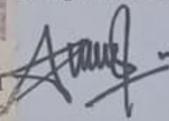
Nama : Anggi Cahyani Putri
NPM : 1913053083
Program Studi : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar (PGSD)
Jurusan : Ilmu Pendidikan
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar” tersebut adalah asli hasil penelitian saya, kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dan apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup dituntut berdasarkan Undang-undang dan Peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 12 September 2023

Yang membuat Pernyataan,



Anggi Cahyani Putri
NPM 1913053083

RIWAYAT HIDUP



Anggi Cahyani Putri dilahirkan di Rejomulyo, Kecamatan Palas, Kabupaten Lampung Selatan, Pada hari Minggu, 24 Juni 2001, sebagai anak pertama dari empat bersaudara, putri dari pasangan Bapak Samsuri dan Ibu Herni.

Peneliti memperoleh pendidikan formal pertama kali di SD Negeri 1 Rejomulyo, yang diselesaikan pada tahun 2013. Kemudian peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 1 Palas, yang diselesaikan pada tahun 2016. Pendidikan menengah atas peneliti selesaikan di SMA Negeri 1 Kalianda pada tahun 2019.

Peneliti tercatat sebagai Mahasiswa S-1 PGSD FKIP Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN) pada tahun 2019. Pada tahun 2022 peneliti mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sinar Pasemah, Kecamatan Candipuro, Kabupaten Lampung Selatan dan praktik mengajar melalui Pengenalan Lapangan Persekolahan (PLP) di SD N 1 Sinar Pasemah, Kecamatan Candipuro, Kabupaten Lampung Selatan.

MOTTO

“Barang siapa yang keluar untuk mencari ilmu, maka ia berada di jalan Allah
hingga ia pulang”

(HR. Turmudzi)

“there is always light at the end of the tunnel”

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir saya dengan baik. Karya ini kupersembahkan untuk:

Ayahku tercinta (Samsuri) dan ibuku tercinta (Herni) yang telah membesarkan dan mendidik saya dengan penuh kasih sayang, selalu memberikan dukungan, doa, serta semangat untuk saya dalam mengejar impian.

Adik-adikku tersayang (Desvia Zahra Amelia, Andra Hafiz Pratama, dan Alika Naila Rashida) yang selalu memberi kasih sayang dan keceriaan selama ini.

Almamater tercinta “Universitas Lampung”

SANWACANA

Puji syukur peneliti sampaikan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, peneliti ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Prof. Dr. Sunyono, M.Si., selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Dr. Muhammad Nurwahidin, M.Ag, M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.
4. Drs. Rapani, M.Pd., selaku Ketua Program Studi PGSD Universitas Lampung.
5. Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Pembimbing Akademik sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah membantu, membimbing serta memberi masukan dan saran, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
6. Alif Luthvi Azizah, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan arahan, dan bimbingan dengan penuh kesabaran selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Dr. Dwi Yulianti, M.Pd., selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan masukan, saran, dan koreksi yang sangat berharga, sehingga menjadikan skripsi peneliti menjadi lebih baik.
8. Bapak dan Ibu Staf kependidikan FKIP Unila terimakasih atas pelayanan terbaik yang diberikan kepada mahasiswa.

9. Bapak dan Ibu Dosen FKIP Unila, khususnya jurusan PGSD yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama perkuliahan.
10. Yuliana, M.Pd., selaku Kepala Sekolah SD Negeri 11 Metro Pusat yang telah memfasilitasi dan memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian serta bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
11. Bapak Dodi Prasetyo, ibu Deasy Vivta Reni, ibu Eliyani, ibu Emi Mayasari, selaku guru di SD Negeri 11 Metro Pusat yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.
12. Kedua orang tuaku tercinta Bapak (Samsuri) dan Ibu (Herni) yang merupakan sosok terbaik dalam hidup saya, terimakasih atas doa, semangat, pengorbanan, nasihat, didikan, serta kasih sayang yang tidak pernah henti untuk saya sampai saat ini.
13. Adik-adikku tersayang (Desvia Zahra Amelia, Andra Hafiz Pratama, dan Alike Naila Rashida) yang selalu mendoakan dan memberikan keceriaan.
14. Kakekku (Tugio) dan nenekku (Wariyem) yang juga telah memberikan doa, semangat, kasih sayang serta uang jajan kepada peneliti.
15. Sahabatku Hanna Wahyu Aruming Tyas, Shela Selviana, Hana Salsabila Putri, Khofiah yang selalu ada, selalu menguatkan, selalu bersedia bertukar pikiran dan memberi motivasi. Terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
16. Kepada semua teman-teman angkatan 2019 yang telah memberi pengaruh positif, kebaikan, serta dukungan yang tulus selama ini sehingga perjalanan saya selama masa kuliah menjadi lebih berwarna dan bermakna.
17. Almamater tercinta Universitas Lampung.

Bandar Lampung, 12 September 2023
Peneliti,

Anggi Cahyani Putri
NPM 1913053083

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	5
C. Pertanyaan Penelitian	5
D. Tujuan Penelitian	6
E. Manfaat Penelitian	6
F. Definisi Istilah.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	8
2. Karakteristik Kepala Sekolah.....	10
3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah	11
4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.....	13
B. Kinerja Guru.....	16
1. Pengertian Kinerja Guru.....	16
2. Peran dan Tugas Guru	17
3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru	19
4. Kompetensi Guru	20
5. Indikator Kinerja Guru	23
6. Penilaian Kinerja Guru.....	24
C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru	26
D. Penelitian Relevan.....	27
E. Kerangka Pikir Penelitian	30
III. METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	32
B. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian.....	33
1. Subjek Penelitian.....	33
2. Objek Penelitian	33

C. <i>Setting</i> Penelitian.....	33
1. Tempat Penelitian.....	33
2. Waktu Penelitian	34
D. Prosedur Penelitian.....	34
1. Tahap Pra Penelitian.....	34
2. Tahap Penelitian	34
3. Tahap Analisis Data	35
E. Sumber Data Penelitian.....	35
1. Sumber Data Primer	35
2. Sumber Data Sekunder.....	35
F. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Wawancara	36
2. Observasi.....	36
3. Dokumentasi.....	37
G. Instrumen Penelitian.....	37
H. Teknik Analisis Data.....	39
1. Pengumpulan Data (<i>data collection</i>).....	40
2. Reduksi Data (<i>data reduction</i>).....	40
3. Penyajian Data (<i>data display</i>).....	40
4. Penarikan Kesimpulan (<i>verification</i>)	41
I. Uji Keabsahan Data.....	41

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
1. Gambaran Umum SD Negeri 11 Metro Pusat.....	43
2. Paparan Hasil Penelitian.....	46
B. Temuan Penelitian.....	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian	67

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	78
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Sumber data dan pengkodean	36
2. Kisi-kisi penyusunan instrumen pengumpulan data	38
3. Identitas sekolah SD Negeri 11 Metro Pusat	43
4. Data sarana dan prasarana sekolah di SD Negeri 11 Metro Pusat	45
5. Data keadaan guru SD Negeri 11 Metro Pusat	45
6. Data peserta didik SD Negeri 11 Metro Pusat	45
7. Pengkodean teknik wawancara dan informan.....	46
8. Matriks kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru.....	61
9. Matriks kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru.....	63
10. Matriks kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka pikir penelitian.....	31
2. Komponen dalam analisis data (<i>interactive model</i>).....	40
3. Diagram kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru.....	62
4. Diagram kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru.....	64
5. Diagram kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Surat izin penelitian pendahuluan	88
2. Surat balasan penelitian pendahuluan	89
3. Surat izin penelitian	90
4. Surat balasan izin penelitian	91
5. Kode penelitian	92
6. Pedoman wawancara kepala sekolah	93
7. Pedoman wawancara guru	94
8. Pedoman observasi.....	95
9. Pedoman dokumentasi	96
10. transkrip hasil observasi.....	97
11. Transkrip wawancara kepala sekolah.....	98
12. Transkrip wawancara guru 1	103
13. Transkrip wawancara guru 2	107
14. Transkrip wawancara guru 3	110
15. Transkrip wawancara guru 4	113
16. Dokumentasi pendukung penelitian.....	116

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai sekedar kekuasaan untuk menggerakkan dan memengaruhi orang lain. Kepemimpinan mempunyai pengertian yang lebih luas daripada kekuasaan, karena kepemimpinan bukan sekedar memengaruhi orang lain untuk melakukan apa yang pemimpin inginkan melainkan juga untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi. Pemimpin adalah individu yang memimpin, dan kepemimpinan adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi instansi, lembaga atau organisasi karena keberhasilan dan kegagalan instansi, lembaga atau organisasi tersebut ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Minsih dkk., 2019).

Peran kepemimpinan pada sebuah lembaga pendidikan dilaksanakan oleh kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dan kegagalan sebuah lembaga sekolah. Keberhasilan dan kegagalan sekolah sangat erat kaitannya dengan kualitas kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah (Gaol, 2018). Oleh karena itu, sekolah sebagai organisasi pendidikan harus dipimpin kepala sekolah yang dapat memfungsikan peran kepemimpinannya dengan baik.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala sekolah adalah motor penggerak, penentu arah kebijakan menuju sekolah dan pendidikan secara luas (Noormahmudah, 2021). Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan

pendidik dan tenaga kependidikan serta pendayagunaan dan pemeliharaan sarana dan prasarana (Romadhon dan Zulela, 2021). Selain itu, kepala sekolah juga merupakan komponen pendidikan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru. Kinerja guru merupakan elemen penting dalam dunia pendidikan, juga merupakan salah satu penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Kepala sekolah harus dapat menuntun guru, memberikan motivasi, mengenal lebih dekat, menciptakan suasana kerja yang nyaman agar dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah selama melakukan aktivitas pembelajaran dan dapat memberikan dorongan serta pengaruh kepada peserta didik agar tujuan pembelajaran dapat tercapai dan berjalan dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya (Muspawi, 2021).

Figur guru sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu dibutuhkan guru yang profesional dan berkualitas pula. Guru profesional adalah guru yang dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsi dan perannya baik dalam proses belajar mengajar di kelas maupun di luar kelas. Secara keseluruhan guru harus mengetahui, menghayati, dan mendalami tugasnya dengan baik, guru harus menguasai materi pelajaran, metode mengajar prinsip-prinsip belajar serta menciptakan interaksi belajar mengajar yang baik, dan mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran yang efektif (Pandipa, 2019).

Profesionalitas guru sangat berpengaruh terhadap kinerja guru yang menyangkut seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan dan menuntun peserta didik dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Guru yang profesional adalah guru yang memiliki empat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi

profesional, dan kompetensi sosial (Damanik, 2019). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai serta diwujudkan oleh seorang guru ketika melaksanakan tugas keprofesionalannya (Mainuddin, 2020).

Kenyataannya, tidak semua guru profesional. Masih banyak ditemukan guru-guru yang tidak berkualitas dan jauh dari standar kompetensi. Masih banyak guru yang tidak mampu mengajar dengan baik, guru yang tidak disiplin dalam waktu, guru yang monoton dalam mengajar, guru yang tidak menguasai materi, guru yang tidak menggunakan media untuk menunjang pembelajaran, guru yang tidak membuat perangkat pembelajaran, bahkan sering ditemui guru yang masuk kelas dan hanya sekedar memberi tugas. Hal tersebut menggambarkan kinerja guru yang rendah dikarenakan kurangnya penguasaan terhadap kompetensi guru. Kurangnya menguasai kompetensi kepribadian, pedagogik, sosial, dan profesional menyebabkan rendahnya kinerja guru (Qistiyah, 2020). Padahal guru sebagai pengemban tugas dan peranan yang sentral dalam proses pembelajaran sangat perlu untuk memberikan kinerja yang baik sebagai perwujudan dan pelaksanaan tugas profesionalnya. Asiah (2018) dalam observasinya menyatakan bahwa di SD Negeri 5 Metro Pusat, proses pembelajaran cenderung berpusat pada guru, guru cenderung bersifat mendominasi sehingga peserta didik belum terlibat secara aktif dalam proses pembelajaran, dalam mengajar guru cenderung secara klasikal, verbal, dan guru belum menggunakan model pembelajaran yang bervariasi sehingga kurang menarik perhatian peserta didik. Selanjutnya penelitian Puspitasari (2022) pada observasinya menyatakan bahwa hasil belajar peserta didik SD Negeri se-Gugus Cut Nyak Dien Kecamatan Metro Timur rendah dikarenakan kinerja guru yang kurang baik seperti tidak disiplin dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran, guru hanya memberi tugas yang ada di buku saja, dan guru yang kurang memperhatikan peserta didik yang tidak memahami materi.

Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah karena kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan memacu kinerja guru di sekolah. Kepemimpinan penting karena memiliki peranan dalam mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya. Berdasarkan permasalahan tersebut kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memimpin para guru dalam melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya sebagai seorang pendidik yang dapat berimbas pada kualitas lulusan.

Sejalan dengan permasalahan di atas peneliti melakukan kegiatan penelitian pendahuluan di SD Negeri 11 Metro Pusat dalam rangka mendapatkan informasi awal terkait penelitian yang akan peneliti lakukan. Peneliti melakukan wawancara tidak terstruktur kepada kepala sekolah dan guru sekolah terkait kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

SD Negeri 11 Metro Pusat merupakan salah satu sekolah negeri di Kota Metro yang berakreditasi A yang beralamat di Jl. Veteran No. 50, Hadimulyo Barat, Kec. Metro Pusat. SD Negeri 11 Metro Pusat merupakan sekolah yang unggul dalam prestasi baik prestasi akademik maupun non akademik. Hal itu dibuktikan dari banyaknya penghargaan yang telah diraih oleh peserta didik di berbagai ajang perlombaan seperti: juara satu pada ajang lomba MIPA tingkat provinsi, juara dua lomba drumband tingkat kota, dan berhasil memperoleh dua medali emas dan satu medali perak dalam ajang kejuaraan karate pada open & festival champion piala Erik Tohir 2022, serta masih banyak prestasi lainnya terhitung sejak kepala sekolah memimpin pada tahun 2018 sampai sekarang. Selain itu dalam kurun waktu empat tahun menjabat sebagai kepala sekolah, ia mendapatkan beberapa penghargaan yaitu juara satu lomba kepala sekolah berprestasi tingkat kota, memperoleh penghargaan dari gubernur sebagai sekolah adiwiyata, dan tahun 2022 kepala sekolah berhasil membawa sekolah mendapatkan penghargaan sebagai sekolah penggerak.

Berdasarkan observasi awal, peneliti juga memperoleh data tentang kinerja guru di bawah pimpinan kepala sekolah yang menjabat saat ini. Kinerja guru SD Negeri 11 Metro Pusat selalu mengalami peningkatan dari tahun ketahun.

Dalam proses pembelajaran setiap guru sudah mampu membuat perencanaan dan persiapan mengajar dengan baik seperti membuat RPP, prota, prosem dengan mandiri. Para guru sudah menerapkan 8 keterampilan mengajar, menggunakan metode, strategi, dan media yang bervariasi untuk menghindari pembelajaran yang monoton, melaksanakan evaluasi dengan menyusun alat evaluasi, pengolahan, dan menyusun hasil evaluasi. Selain itu, guru juga mempunyai disiplin, semangat, dan motivasi yang tinggi, serta mampu memamanajemen waktu dengan dengan baik.

Uraian tersebut menggambarkan bahwa kinerja guru di SD Negeri 11 Metro Pusat sudah baik. Hal itu dibuktikan dari segala prestasi yang diraih oleh peserta didik sehingga mampu menciptakan lulusan yang unggul. Kinerja guru yang baik tidak terlepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar”**.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka fokus utama penelitian ini dibatasi pada studi deskriptif kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

Adapun sub fokus penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.
2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

C. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat?

2. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat?
3. Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta menjelaskan:

1. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.
2. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.
3. Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoretis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan khasanah keilmuan, khususnya dalam bidang pendidikan mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Secara Praktis

a. Kepala Sekolah

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi kepala sekolah dalam mengembangkan kepemimpinannya dalam upaya peningkatan kinerja guru.

b. Pendidik

Memberikan informasi terkait kinerja guru dan dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perbaikan kinerja serta menjadi masukan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi guru.

c. Peneliti

Peneliti mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru serta menambah pengalaman secara langsung di lapangan.

d. Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian untuk penelitian lebih lanjut serta dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian tentang peningkatan kinerja guru melalui kepemimpinan kepala sekolah.

F. Definisi Istilah

Adapun istilah-istilah yang perlu dijelaskan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan usaha yang dilakukan kepala sekolah dalam memengaruhi warga sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam peningkatan kualitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya yang ditunjukkan dalam penampilan, perilaku, dan prestasi kerja.

3. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran merupakan suatu proses yang dilakukan oleh guru atau pendidik untuk merencanakan kegiatan pembelajaran yang terstruktur dan terorganisir secara sistematis.

4. Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh guru selama kegiatan pembelajaran berlangsung di dalam kelas.

5. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran merupakan proses pengumpulan data dan informasi tentang kemajuan belajar peserta didik serta hasil pencapaian mereka terhadap tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepemimpinan Kepala Sekolah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah merupakan pemimpin yang dapat memberdayakan sumberdaya manusia yang ada di sekolah untuk mencapai tujuan yang diharapkan melalui kepemimpinannya. Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu *leader* yang berarti pemimpin, dan *leadership* yang berarti kepemimpinan. Seorang pemimpin adalah orang yang memegang posisi pemimpin, dan kepemimpinan adalah kegiatan atau tugas seorang pemimpin sebagai upaya untuk memengaruhi individu dalam mencapai tujuan. Hal ini sejalan dengan pendapat Reed & Winston (Widagdo dkk., 2020) kepemimpinan adalah suatu proses memengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan berperan penting dalam mengarahkan dan memengaruhi para bawahannya. Djafri (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) tidak lain adalah kegiatan memimpin dengan proses memengaruhi bawahan atau orang lain. James M. Black (Rahmi, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerjasama dibawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pendapat lain mengenai kepemimpinan yaitu dari Sidik dan Khoirussalim (2021) yang menyatakan bahwa *Leader as the individual in the group given the task of directing and coordinating task relevant group activities*. Dari pengertian tersebut menunjukkan bahwa seorang pemimpin adalah anggota kelompok yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kinerja dalam rangka mencapai tujuan. Selanjutnya menurut Minsih dkk., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan

kemampuan seseorang untuk menggerakkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi, sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin memengaruhi bawahan dengan karakteristik tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor keberhasilan seorang pemimpin yaitu bergantung pada teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dibutuhkan.

Peran kepemimpinan pada lembaga pendidikan dipegang oleh kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sangat berpengaruh dalam menentukan kemajuan sekolah. Priansa (2014) menyatakan bahwa kepala sekolah adalah pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah, yang bertugas untuk mengatur semua sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru, staff dan pegawai lainnya dalam mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Selanjutnya Arumsari dan Hasanah (2021) menyatakan bahwa seorang kepala sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan dalam rangka memimpin sumber daya di sekolah untuk mencapai tujuan bersama yaitu mewujudkan sekolah yang berkualitas.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah adalah suatu kemampuan dan kesiapan kepala sekolah untuk memengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah juga bisa juga dikatakan sebagai suatu proses atau usaha yang dilakukan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk memberdayakan sumberdaya yang ada di sekolah dalam mencapai visi dan misi sekolah.

2. Karakteristik Kepala Sekolah

Kepala sekolah dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik tersendiri. Slamet, PH (Noormahmudah, 2021) menyatakan bahwa karakteristik kepala sekolah yang baik dapat digambarkan sebagai berikut.

1. Mempunyai wawasan jauh kedepan (visi) dan tahu tindakan apa yang harus dilakukan (misi) memahami benar cara yang akan ditempuh (strategi).
2. Mempunyai kemampuan mengkoordinasikan dan menyelaraskan seluruh sumberdaya yang terbatas guna mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan sekolah.
3. Memiliki kemampuan dalam merencanakan dan melaksanakan keputusan dengan baik.
4. Mempunyai kemampuan mengambil keputusan dan terampil (cepat, tepat, cekat, dan akurat).
5. Memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan dan mampu mendorong untuk melakukan hal-hal yang penting dalam mencapai tujuan sekolahnya.
6. Mempunyai toleransi terhadap perbedaan setiap orang
7. Mempunyai kemampuan untuk memerangi musuh-musuh kepala sekolah seperti ke tidak pedulian, kecurigaan, imitasi, arogansi, pembohong, kaku, bermuka dua dalam bersikap dan bertindak.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria-kriteria berikut ini (Yasyakur, 2019):

- a. Mampu memberdayakan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar dan produktif;
- b. Mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditetapkan;
- c. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif;
- d. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lainnya;
- e. Bekerja dengan tim manajemen;
- f. Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif.

Pendapat lain dari Wahjosumidjo (Noormahmudah, 2021) menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah meliputi:

- 1) Kepemimpinan yang berorientasi pada tugas yang meliputi: mengedepankan pencapaian tujuan, mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan, menetapkan batas-batas waktu pelaksanaan tugas, menetapkan standar tertentu terhadap tugas bawahan, memberi petunjuk-petunjuk kepada bawahan, melakukan pengawasan secara ketat terhadap tugas.
- 2) Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia yang meliputi: melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bersikap bersahabat,

membina hubungan kerjasama dengan baik, memberikan dukungan terhadap bawahan, menghargai ide atau gagasan, memberi kepercayaan terhadap bawahan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan efektif jika memiliki beberapa karakteristik yaitu kepala sekolah mampu memberdayakan sumberdaya yang ada di sekolah, mampu menjalin hubungan yang harmonis, mampu bekerjasama dengan tim sehingga mampu mewujudkan tujuan sekolah sesuai dengan visi dan misi sekolah.

3. Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolahnya melalui program-program yang dilakukan dengan terencana dan bertahap (Damayani dkk., 2020). Menurut Noormahmudah (2021) Fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu fungsi *educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator* (EMASLIM).

1. Fungsi Edukator

Fungsi kepemimpinan kepala sekolah sebagai pendidik adalah kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan (guru) di sekolah serta mampu menciptakan iklim yang kondusif, memberikan nasehat kepada setiap warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik, dan mengadakan program akselerasi bagi peserta didik yang memiliki kecerdasan di atas normal.

2. Fungsi Manajer

Pada hakikatnya manajemen adalah suatu proses merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, memimpin, dan mengendalikan usaha anggota organisasi serta mendayagunakan seluruh sumber-sumber daya organisasi dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai manajer kepala sekolah menyusun dan merencanakan strategi maupun operasional yang berkaitan dengan kegiatan sekolah serta melakukan pengendalian dalam pelaksanaan Pendidikan dan hasilnya (Qistiyah, 2020)

3. Fungsi Administrator

Sebagai administrator kepala sekolah memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan dan pendokumenan seluruh program sekolah. Kepala sekolah harus mampu untuk mengelola kurikulum, mengelola administrasi peserta didik, mengelola administrasi sumber daya manusia, mengelola sarana dan prasarana, mengelola administrasi kearsipan dan mengelola administrasi keuangan. Kegiatan tersebut perlu dilaksanakan secara efektif dan efisien agar dapat mendukung produktivitas sekolah.

4. Fungsi Supervisor

Fungsi kepala sekolah selanjutnya yaitu fungsi kepala sekolah sebagai supervisor yaitu mensupervisi atau menilai dan melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kependidikan. Qistiyah (2020) mengatakan bahwa sebagai supervisor kepala sekolah bertanggung jawab besar terhadap berhasil atau tidaknya suatu kegiatan atau tujuan sekolah. Maka dari itu kepala sekolah diperlukan melakukan supervisi secara berkala pada program atau kegiatan guru di sekolah untuk mengevaluasi kinerja guru.

5. Fungsi *Leader*

Kepala sekolah sebagai *leader*, kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan dan pengawasan, memotivasi tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Sebagai leader, kepala sekolah harus memiliki karakter khusus yang mencakup kepribadian, keterampilan dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai leader dapat dianalisis dari kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi.

6. Fungsi Inovator

Untuk memenuhi peran dan fungsinya sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang baik dan harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan semua kegiatan, memberi contoh kepada seluruh staf pendidikan di sekolah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Kepala sekolah sebagai inovator tercermin dari cara kepala sekolah melakukan pekerjaannya secara konstruktif, kreatif, delegatif, integratif, rasional dan objektif, pragmatis, keteladanan, disiplin serta adaptable dan fleksibel.

7. Fungsi Motivator

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai motivator, Kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi para tenaga kependidikan untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan dan penghargaan serta menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar untuk meningkatkan dan mengembangkan profesionalisme guru.

Pendapat lain mengenai fungsi kepemimpinan kepala sekolah dari

Syafaruddin dkk., (2020) yang menyatakan bahwa sebagai pemimpin kepala sekolah memiliki fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Pemimpin membantu terciptanya rasa persaudaraan, kerja sama dengan penuh rasa kebebasan.
2. Pemimpin membantu kelompok untuk mengorganisir diri yaitu ikut serta dalam memberikan rangsangan dan bantuan kepada kelompok dalam menetapkan dan menjelaskan tujuan.

3. Pemimpin membantu kelompok dalam menetapkan prosedur kerja, yaitu membantu kelompok dalam menganalisis situasi dan kemudian menetapkan prosedur mana yang paling praktis dan efektif.
4. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengambil keputusan bersama dengan kelompok. Pemimpin memberi kesempatan kepada kelompok untuk belajar dari pengalaman. Pemimpin mempunyai tanggung jawab untuk melatih kelompok menyadari proses dan isi pekerjaan yang dilakukan dan berani menilai hasilnya secara jujur dan objektif.
5. Pemimpin bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa menjadi kepala sekolah harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin.

Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan saling memengaruhi serta menyatu dalam pribadi kepala sekolah yang profesional. Kepala sekolah yang mampu melaksanakan fungsi-fungsinya sebagaimana yang diharuskan, akan dapat menerapkan visinya menjadi aksi dalam paradigma baru manajemen pendidikan.

4. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin, setiap kepala sekolah memiliki cara atau teknik dalam memengaruhi pengikutnya. Cara atau teknik setiap kepala sekolah dalam menjalankan suatu kepemimpinannya pun berbeda-beda inilah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Noormahmudah (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seseorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi yang dipimpinnya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin untuk bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinannya. Terdapat empat gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Noormahmudah (2021) yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter
Gaya kepemimpinan ini identik dengan seorang diktator, yang berarti bahwa memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. artinya, sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah sehingga ada kesan bawahan atau anggota-anggotanya hanya mengikuti dan menjalankannya, tidak boleh membantah dan mengajukan saran.
2. Gaya Kepemimpinan Pseudo-Demokratis
Istilah pseudo artinya palsu. Maka pseudo demokratis berate bukan atau tidak demokratis. Gaya kepemimpinan seperti ini sebenarnya otokratis,

tetapi dalam kepemimpinannya pemimpin memberi kesan demokratis. pemimpin pura-pura memperlihatkan sifat demokratis di dalam kepemimpinannya. Ia memberi hak dan kuasa kepada guru-guru untuk menetapkan dan memutuskan sesuatu, tetapi sesungguhnya ia bekerja dengan perhitungan. Ia mengatur rencana agar kemauannya terwujud nantinya.

3. Gaya Kepemimpinan Bebas (*Laissez Faire*)

Arti Gaya kepemimpinan bebas atau *laissezfaire* adalah membiarkan orang-orang berbuat semaunya. Pemimpin sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan para bawahan atau anggotanya. Sifat gaya kepemimpinan seperti ini tidak memiliki tanggung jawab untuk mencapai sebuah tujuan, kekuasaan dan tanggung jawab simpang siur, pembagian tugas kerja tanpa petunjuk dan saran.

4. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan gaya kepemimpinan yang paling ideal. Pemimpin yang demokratis adalah pemimpin yang kooperatif dan tidak diktator. Pemimpin selalu menstimulasi anggota-anggota kelompoknya dan selalu mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Adapun ciri dari gaya kepemimpinan demokratis salah satunya yaitu, senang menerima saran, pendapat, dan kritik dari bawahan, mengutamakan kerjasama dan lain sebagainya.

Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Firmawati dkk., (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kualitas mutu sekolah. Penerapan gaya kepemimpinan kepala sekolah yang tepat akan memberi pengaruh yang berarti dalam pengambilan keputusan, maupun dalam memengaruhi guru untuk melakukan pekerjaan yang lebih efisien dan efektif untuk mencapai kinerja guru yang baik. Dalam hal ini tidak ada satu pun gaya yang paling baik, yang ada adalah gaya kepemimpinan yang paling efektif.

Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah menurut Haryani dkk., (2022) meliputi:

- a. Ciri pemimpin yang mempunyai kepribadian yang disiplin dan mempunyai antusiasme dalam mengembangkan sekolah berdasar pada pengalaman dan kemampuan yang dimiliki.
- b. Ciri pemimpin yang berorientasi pada tugas dan menekankan pada proses pelaksanaan tugas untuk tercapainya hasil yang optimal.
- c. Ciri bawahan yang ingin berubah, mempunyai harapan serta keinginan tinggi untuk berkembang.

- d. Ketentuan tugas dengan memberikan arahan terlebih dahulu untuk kejelasan tugas.
- e. Iklim organisasi yang terbuka dengan pemberian penghargaan berupa pujian.
- f. Perilaku dan harapan teman kerja tidak memiliki pengaruh karena kepala sekolah tidak membentuk sebuah persahabatan.

Kepemimpinan seseorang dapat digolongkan salah satu tipe dan mungkin setiap tipe bisa memiliki berbagai gaya kepemimpinan. Tipe kepemimpinan menurut Kartini (2011) meliputi:

- 1) Tipe Karismatik, pemimpin ini adalah kekuatan energi, pemimpin mempunyai daya tarik dimana bawahannya akan menurutinya. Mempunyai kekuatan gaib, kuat dan berani.
- 2) Tipe Paternalistik dan Materialistik, bersikap melindungi bawahan seperti seorang ayah yang penuh kasih sayang. Memberi bawahan untuk berinisiatif dalam pengambilan keputusan..
- 3) Tipe militeristik, bersikap komando dengan menggunakan sistem perintah dari atasan kepada bawahannya secara otoriter. menuntut agar bawahannya selalu patuh secara formalitas
- 4) Tipe Otokratik, didasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dilaksanakan. Setiap perintah ditentukan dengan tanpa konsultasi, kekuasaan menjadi sangat bersifat absolut.
- 5) Tipe *Laissez Faire*, membiarkan bawahan bersikap semauanya sendiri dengan penuh tanggung jawab. Jabatan pemimpin diperoleh dengan cara yang tidak baik seperti sistem nepotisme.
- 6) Tipe Populistik, dapat bersikap dan menjadi pemimpin rakyat. Ia berpatokan pada nilai masyarakat tradisional.
- 7) Tipe Administratif, pemimpin yang dapat melaksanakan tugas-tugas administratif dengan efektif. Melalui tipe ini diharapkan muncul suatu perkembangan teknis, manajemen modern, dan perkembangan sosial.
- 8) Tipe Demokratik, pemimpin ini selalu berpusat pada rakyat dan memberikan bimbingan pada pengikutnya. Kekuasaan organisasi terletak pada peran aktif dari setiap bawahannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin memiliki karakter atau tipe kepemimpinan yang khas itulah yang membedakannya dengan orang lain.

B. Kinerja Guru

1. Pengertian Kinerja Guru

Salah satu komponen di sekolah yang berperan penting dalam proses belajar mengajar adalah guru. Guru mempunyai tanggung jawab besar terhadap tinggi rendahnya mutu pendidikan. Dalam hal ini, diperlukan guru-guru yang berkualitas. Kualitas guru dapat dilihat dari kinerjanya selama melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Gusti (Rohman, 2020) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya Mulyasa (2013) menyatakan bahwa “Kinerja guru adalah gambaran mengenai sikap, keterampilan, nilai, dan pengetahuan guru dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, yang ditunjukkan dalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya.

Pendapat lain mengenai kinerja guru dari Kempa (2015) yang menyatakan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan perilaku guru dalam mencapai tujuan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembinaan dan pendidik peserta didik, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar. Selanjutnya menurut Abbas (2017) kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keseluruhan aktivitas dan perilaku guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya baik sebagai pengajar, pelatih, pembimbing, pembina dan pendidik peserta didik, sehingga dari penguasaan tugas pokok tersebut dapat meningkatkan profesi guru dalam mengajar dan tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Untuk itu penting bagi guru untuk terus mengembangkan kompetensi dan kinerjanya sehingga kualitas guru meningkat.

2. Peran dan Tugas Guru

Menjadi seorang guru tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang di luar bidang pendidikan karena guru merupakan suatu jabatan yang memerlukan keahlian khusus. Guru sebagai komponen utama dalam penerapan program pendidikan di sekolah berperan sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Peran guru dapat dilaksanakan dengan sempurna jika dilandasi dengan rancangan pembelajaran yang baik, sehingga dalam proses pembelajaran dapat diukur dari aspek kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Menurut Sukmadinata (Widagdo, 2020) secara spesifik guru memiliki peran utama yaitu mendidik, mengajar dan melatih atau membimbing.

Peran guru sebagai pengajar yang dianggap dominan menurut Rusman (2016) dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Guru sebagai demonstrator
Peran guru sebagai demonstrator, guru sebaiknya memahami bahan atau materi pembelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik dan mengembangkannya, karena ini akan sangat menentukan hasil belajar yang akan dicapai oleh peserta didik.
- b. Guru sebagai pengelola kelas
Kelas merupakan lingkungan yang perlu organisasikan. Dalam perannya sebagai pengelola kelas (*learning managers*), guru seyogyanya mampu mengelola kelas sebagai lingkungan belajar agar kegiatan belajar mengajar terarah sesuai tujuan pendidikan yang ingin di capai.
- c. Guru sebagai mediator dan fasilitator
Sebagai mediator, guru sebaiknya memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup untuk media pendidikan, karena media pendidikan merupakan alat komunikasi yang berguna untuk mengefektifkan proses belajar mengajar. Begitu juga guru sebagai fasilitator, guru hendaknya mampu mengusahakan sumber belajar yang dianggap berguna serta dapat menunjang pencapaian tujuan dan proses belajar mengajar, baik yang berupa cetak maupun non cetak.
- d. Guru sebagai evaluator
Sebagai evaluator yang baik, guru sebaiknya melakukan penilaian untuk mengetahui apakah tujuan yang telah dirumuskan sudah tercapai atau tidak, apakah materi yang diajarkan telah dikuasai atau belum oleh peserta didik, dan apakah metode yang digunakan sudah tepat dan efektif dalam proses pembelajaran.

Pendapat lain dari Utami dkk., (2020) menyatakan bahwa peran guru sebagai berikut:

1. Informator
Sebagai informator guru harus mampu memberikan informasi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, selain sumber bahan pelajaran pada setiap mata pelajaran yang telah di programkan dalam kurikulum serta menjadi sumber informasi kegiatan akademik maupun umum.
2. Organisator
Guru sebagai organisator guru memiliki kegiatan pengelola kegiatan akademik silabus, jadwal pelajaran, tata tertib dan lain-lain. Komponen-komponen yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, semua diorganisasikan sedemikian rupa, sehingga dapat mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pembelajaran.
3. Motivator
Sebagai seorang motivator, guru hendaknya mampu mendorong peserta didik agar bergairah dan aktif belajar.
4. Pengarah atau Direktor
Peran guru dalam hal ini diharapkan agar dapat membimbing dan mengarahkan kegiatan belajar yang sesuai dengan tujuan yang dicitacitakan.
5. Inisiator
Dalam peranannya sebagai inisiator, guru harus bisa menjadi pencetus ide-ide untuk kemajuan dalam pendidikan dan pengajaran.
6. Transmitter
Dalam Kegiatan belajar guru akan bertindak selaku penyebar kebijaksanaan pendidikan dan pengetahuan.
7. Fasilitator
Guru dalam hal ini memberikan fasilitas atau kemudahan dalam proses belajar mengajar. Contohnya dengan menciptakan suasana kegiatan yang sedemikian rupa sesuai dengan perkembangan peserta didik sehingga interaksi belajar mengajar akan berlangsung secara efektif.
8. Mediator
Guru sebagai mediator hendaknya memiliki pengetahuan yang luas tentang media pendidikan yang akan diberikan kepada anak baik materil maupun non materil. Penggunaan media yang digunakan harus sesuai dengan tujuan pembelajaran yang diajarkan, sebagai mediator guru disini sebagai penengah pada saat kegiatan pembelajaran berlangsung.
9. Evaluator
Sebagai evaluator guru harus memberikan penilaian terhadap peserta didik untuk mengetahui berhasil tidaknya peserta didik menguasai pembelajaran.

Guru mempunyai banyak tugas, terdapat tiga jenis tugas guru sebagai pendidik menurut (Fatmawati & Nanang, 2022) yaitu tugas dalam bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan.

- a. Tugas Guru sebagai Profesi meliputi:
 1. Mendidik, artinya melanjutkan dan mengembangkan nilai-nilai hidup.
 2. Mengajar, artinya melanjutkan dan mengembangkan nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi.
 3. Melatih, berarti mengembangkan keterampilan pada diri peserta didik.
- b. Tugas Guru dalam Bidang Kemanusiaan
 Pada lembaga sekolah guru harus bisa menjadikan dirinya sebagai orang tua kedua, ia harus menarik dan simpati sehingga menjadi idola pada peserta didiknya karena para peserta didik akan enggan menghadapi seorang guru yang tidak menarik, sehingga peserta didik susah menyerap materi pelajaran.
- c. Tugas Guru dalam Bidang Masyarakat
 Masyarakat menempatkan guru pada tempat yang lebih terhormat di lingkungannya karena dari seorang guru diharapkan masyarakat dapat memperoleh ilmu pengetahuan, ini artinya bahwa guru berkewajiban mencerdaskan bangsa menuju pembentukan manusia yang seutuhnya berdasarkan Pancasila”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran guru tidak hanya sekedar mendidik, mengajar dan melatih atau membimbing. Guru juga harus mampu melaksanakan peran lainnya. Begitu juga dengan tugas guru yang tidak hanya sebagai tugas profesi akan tetapi meliputi semua unsur yang dapat membentuk peserta didik menjadi manusia yang berilmu dan berakhlak.

3. Faktor yang Memengaruhi Kinerja Guru

Tinggi atau rendahnya kinerja guru dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Nelvaiza dan Jamilus (2022) berpendapat bahwa *“There are four things which greatly affects the performance of teachers, includes: 1) Manager or leader 2) teacher behavior 3) work group actions 4) organization”*. Pendapat tersebut berarti bahwa ada empat hal yang sangat memengaruhi kinerja guru, diantaranya:

1. Manajer atau pemimpin
2. Perilaku Guru
3. Tindakan kelompok kerja
4. Organisasi.

Pendapat lain dari Martinis dan Maisah (2010) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, yang dimiliki oleh tiap individu guru.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, dan dukungan kerja guru.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh pimpinan madrasah, proses organisasi kultur kerja dalam organisasi
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru, faktor tersebut terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Dari semua faktor yang ada, faktor yang paling dominan penentu tinggi rendahnya kinerja guru adalah faktor organisasi (kepemimpinan). Kepemimpinan kepala sekolah harus mampu mengotimalkan yang memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sehingga tujuan sekolah dapat tercapai dengan guru yang mempunyai kinerja yang tinggi.

4. Kompetensi Guru

Kompetensi guru dalam proses pembelajaran memiliki peran sangat penting bagi keberlangsungan proses belajar mengajar. Kompetensi guru merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai serta diwujudkan oleh seorang guru ketika melaksanakan tugas keprofesionalannya (Mainuddin, 2020). Sejalan dengan pendapat tersebut Sardiman (Rohman, 2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa alasan mengapa seorang guru harus memiliki kompetensi:

1. Guru mempunyai kemampuan pribadi, antara lain memiliki pengetahuan, wawasan, kecakapan dan keterampilan serta sikap yang lebih baik dan mencukupi dalam mengelola pembelajaran bisa berjalan dengan dengan baik;
2. Guru menjadi inovator, yaitu tenaga pendidik yang mampu berkomitmen terhadap upaya perubahan dan tanggap terhadap informasi yang mendorong ke arah yang lebih baik;
3. Guru mampu menjadi developer, yaitu memiliki visi kependidikan dan keguruan yang baik dengan perspektif yang luas, sehingga mampu beradaptasi dengan perubahan, siap menerima perubahan, dan menjadi agen perubahan.

Undang-Undang Guru dan Dosen No.14/2005 dan Peraturan Pemerintah No.19/2005 (Andina, 2018) menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi beberapa kompetensi, seperti kompetensi kepribadian, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, serta kompetensi sosial.

a. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru yang berkenaan dengan karakteristik peserta didik yang dilihat dari beberapa aspek, seperti aspek moral, aspek emosional, dan aspek intelektual. Dari aspek tersebut jelas bahwa seorang guru harus mampu menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip belajar, karena peserta didik memiliki karakter, sifat, dan ketertarikan yang berbeda. Berkenaan dengan pelaksanaan kurikulum, seorang guru harus bisa mengembangkan kurikulum tingkat satuan pendidikan masing-masing dan disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Guru juga harus mampu mengoptimalkan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan kemampuannya di kelas, dan harus guru harus dapat melakukan kegiatan penilaian terhadap kegiatan pembelajaran yang telah dilaksanakan. Kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru berkenaan dengan aspek-aspek yang diamati, yaitu:

1. Penguasaan terhadap karakteristik peserta didik dari aspek fisik moral, sosial, kultural, emosional dan intelektual.
2. Penguasaan terhadap teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
3. Mampu mengembangkan kurikulum yang terkait dengan bidang pengembangan yang diampu.
4. Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
5. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
6. Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
7. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
8. Melakukan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar, memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
9. Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.

b. Kompetensi Kepribadian

Guru seharusnya memiliki kemampuan kepribadian yang baik, berakhlak mulia, dan berwibawa serta menjadi teladan bagi peserta didik. Seorang guru dituntut harus mampu membelajarkan peserta didiknya tentang disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi aturan/tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semua hal itu akan berhasil jika seorang guru juga disiplin dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Aspek-aspek yang perlu diamati dalam kompetensi pedagogik adalah :

1. Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional Indonesia.
2. Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik serta masyarakat.
3. Menampilkan diri sebagai pribadi yang baik, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa.
4. Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi, rasa bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
5. Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

c. Kompetensi Sosial

Kompetensi Sosial merupakan kemampuan guru dalam berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Bagi peserta didik dan masyarakat, guru dipandang sebagai panutan yang perlu ditiru dan merupakan suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Guru perlu mempunyai kemampuan sosial dengan masyarakat, dalam rangka pelaksanaan proses pembelajaran yang efektif. Kemampuan sosial meliputi kemampuan guru dalam berkomunikasi, bekerja sama, bergaul simpatik, dan mempunyai jiwa yang menyenangkan. Kriteria kinerja guru yang harus dilakukan adalah:

1. Bertindak objektif serta tidak diskriminatif karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi.
2. Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua, dan masyarakat.
3. Beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia yang memiliki keragaman sosial budaya.

4. Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.

d. Kompetensi Profesional

Kompetensi Profesional seorang guru adalah kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Kompetensi Profesional yaitu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang guru dalam perencanaan dan pelaksanaan proses pembelajaran agar tujuan pembelajaran dapat tercapai. Untuk itu guru dituntut untuk mampu menyampaikan bahan pelajaran. Guru juga harus cepat menangkap perubahan informasi terbaru agar mampu menyajikan materi yang aktual.

Selanjutnya pendapat lain dari Ambarita (2015) menyatakan bahwa terdapat 10 kompetensi dasar yang harus dikuasai oleh seorang guru, antara lain:

1. Menguasai bahan/materi pelajaran;
2. Mengelola program pembelajaran;
3. Mengelola kelas;
4. Menggunakan media dan sumber belajar;
5. Menguasai landasan pendidikan;
6. Mengelola Interaksi Pembelajaran;
7. Menilai prestasi belajar peserta didik;
8. Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan;
9. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah dan;
10. Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pembelajaran.

Berdasarkan pendapat di atas mengenai kompetensi guru dapat disimpulkan bahwa seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus menguasai kompetensi guru, karena penguasaan kompetensi guru akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Rohman (2020) yang menyatakan bahwa jika kompetensi tersebut dipadukan secara harmonis dan sinergi akan berdampak besar terhadap peningkatan kinerja guru.

5. Indikator Kinerja Guru

Kinerja guru yang ditunjukkan dapat diamati dari kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang mencerminkan suatu pola kerja yang dapat meningkatkan mutu pendidikan agar lebih baik. Fatmawati &

Nanang (2022) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator yang bisa dilihat dari kompetensi guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar mengajar. Indikator kinerja tersebut meliputi:

- a. Kemampuan menguasai bahan
- b. Mengelola program belajar mengajar
- c. Mengelola Kelas
- d. Kemampuan menggunakan media
- e. Kemampuan menilai prestasi/evaluasi.

Selanjutnya Rusman (2013) menyatakan bahwa indikator kinerja guru meliputi:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran merupakan kemampuan guru yang berhubungan dengan penguasaan bahan ajar, juga dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Perencanaan program kegiatan pembelajaran merupakan unsur yang sangat penting dalam proses pembelajaran karena merupakan bahan yang akan disampaikan kepada peserta didik saat proses pembelajaran berlangsung, sehingga guru memiliki pegangan dan tolak ukur di dalam proses pembelajaran. Perencanaan proses pembelajaran ini meliputi prota, prosem, silabus, dan RPP.
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
Pelaksanaan kegiatan pembelajaran merupakan penyelenggaraan pendidikan dapat dilihat dari kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, serta penggunaan metode dan strategi pembelajaran.
3. Evaluasi dalam kegiatan.
Evaluasi dalam kegiatan adalah kegiatan yang digunakan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini, seorang guru dituntut untuk memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penyusunan hasil evaluasi. Seorang pendidik dalam menyampaikan materi tentunya ada tolak ukur untuk mengetahui apakah materi yang disampaikan kepada peserta didik dapat diterima dengan baik atau tidak.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

6. Penilaian Kinerja Guru

Salah satu tugas kepala sekolah terhadap guru adalah menilai kinerjanya.

Penilaian dilakukan untuk mengetahui bagaimana dan sejauh mana kinerja

guru dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan tanggung jawabnya. Penilaian merupakan serangkaian kegiatan untuk memperoleh, menganalisis, serta menafsirkan data tentang proses dan hasil yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan, sehingga menjadi informasi yang bermakna (Supardi, 2013).

Sejalan dengan pendapat tersebut, Mulyasa (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja guru merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja guru yang utamanya berkaitan dengan kompetensi guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial. Ini dilakukan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi tersebut, supaya pendidik mampu melaksanakan dan mengemban tugasnya dengan baik.

Suatu kegiatan pasti memiliki sebuah tujuan. Begitu juga dengan kegiatan penilaian kinerja guru. Widagdo (2020) dalam bukunya menyebutkan bahwa penilaian kinerja guru mempunyai tujuan yaitu:

1. Menentukan tingkat kompetensi seorang guru;
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja guru dan sekolah;
3. Menyajikan sebuah landasan guna pengambilan keputusan dalam mekanisme penetapan efektif atau tidaknya kinerja guru;
4. Menyediakan landasan sebagai program pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru;
5. Memastikan bahwa guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta mempertahankan sikap-sikap yang baik dalam mendukung pembelajaran peserta didik guna mencapai prestasinya;
6. Menyediakan dasar dalam sistem peningkatan promosi dan karir guru serta bentuk penghargaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk oleh kepala sekolah sebagai pemimpin guna melihat dan menentukan tingkat keberhasilan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

C. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sebaiknya mempunyai perilaku yang membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya dalam hal meningkatkan kinerja guru. Keterampilan memimpin kepala sekolah menurut Faqihuddin (2019):

- a. Memahami diri sendiri: memahami diri sendiri merupakan dasar bagi seorang pemimpin.
- b. Empati, yaitu kepekaan untuk memahami dan ikut merasakan apa yang terjadi pada orang lain.,
- c. Komunikasi,tugas pertama seorang pemimpin adalah mengarahkan potensi dan organisasi untuk mencapai tujuan, maka kemampuan komunikasi merupakan keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin.,
- d. Menetapkan tujuan, seorang pemimpin harus menetapkan tujuan organisasi dan menyusun strategi untuk mencapai tujuan tersebut.
- e. Kerja sama seorang pemimpin harus mampu mengerahkan segenap kemampuan seluru anggota untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- f. Mengambil keputusan menjadi pemimpin merupakan sebuah keputusan, dan selama menjalankan tugasnya sebagai pemimpin juga dituntut mampu mengambil keputusan yang tepat.
- g. Belajar untuk belajar, seorang pemimpin harus selalu belajar sehingga bisa menjadi sumber inspirasi bagi anggotanya untuk meningkatkan partisipasi.

Pendapat lain dari E. Mulyasa (2007) yang menyatakan bahwa Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja guru yaitu:

1. Pembinaan disiplin, seorang pemimpin harus mampun menumbuhkan disiplin, terutama disiplin diri. Pemimpin harus mampu membantu bawahan untuk mengembangkan pola dan meningkatkan standar perilaku, serta menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat untuk menegakkan disiplin. Pembinaan disiplin yaitu dengan: a) latihan keefektifan pemimpin yaitu menghilangkan metode represif dan kekuasaan, misalnya memberi hukuman dan ancaman melalui model komunikasi tertentu. b) Konskuensi-konsekuensi yang masuk akal yaitu dengan menunjukkan secara tepat tujuan perilaku yang salah dan memanfaatkan akibat dari perilaku yang salah.
2. Pembangkitan motivasi diantaranya yaitu: 1. kebutuhan akan rasa harga diri (esteem needs) misalnya hasrat untuk memperoleh kekuatan pribadi dan penghargaan atas apapun yang dilakukannya. 2. bekerja dengan suasana yang menyenangkan atau bersahabat.
3. Penghargaan (Rewards) yaitu dikaitkan dengan prestasi bawahan secara terbuka sehingga setiap bawahan memiliki peluang untuk meraihnya.

Sedangkan Supardi (2014) menyatakan bahwa dalam kepemimpinanya kepala sekolah mempunyai tanggung jawab mengorganisasikan dan membina guru dengan cara:

- 1) Memotivasi semangat kerja;
- 2) Mengerakkan disiplin dengan sanksi-sanksinya;
- 3) Memberi konsultasi, melalui mendengarkan masalah, membantu pemecahan masalah;
- 4) Memberi contoh perilaku seperti yang di tuntut dalam supervisinya seperti terampil mengajar, menguasai teknik supervisi seperti kunjungan kelas, observasi kelas, rapat;
- 5) Ikut mengusahakan insentif guru-guru;
- 6) Mengembangkan profesi guru lewat penataran dan belajar lebih lanjut;
- 7) Mengusahakan perpustakaan untuk guru- guru.

Bedasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan 1) Pembinaan disiplin, 2) Pemberian motivasi, 3) Pemberian penghargaan, 4) Memberi konsultasi, 5) Melakukan kunjungan kelas, 6) Menunjukkan sikap dan perilaku teladan, 7) Membangun kelompok kerja aktif dan kreatif, 8) Mengembangkan profesi guru.

D. Penelitian Relevan

Kajian Pustaka perlu didukung dengan penelitian yang relevan. Penelitian yang relevan digunakan sebagai pembanding atau acuan dalam melaksanakan penelitian. Penelitian yang dijadikan pembanding atau acuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Setiyadi dan Viona (2021). Penelitian dilakukan di Jambi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pemberian motivasi serta evaluasi terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk kinerja guru juga cukup baik dilihat dari penyusunan rencana pembelajaran, mengelola kegiatan pembelajaran, dan melakukan evaluasi pembelajaran. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan tersebut yaitu pada objek penelitian dan metode penelitian. Akan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan yaitu pada pada jenjang pendidikan dan lokasi penelitian.

2. Rezky (2022). Penelitian dilakukan di Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan strategi kepala sekolah pada aspek kinerja guru yang meliputi: pembinaan kinerja guru, pengawasan kinerja guru, pembinaan disiplin tenaga kependidikan, pemberian motivasi, dan pemberian penghargaan. Strategi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan tersebut yaitu sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru, dan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Akan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan yaitu pada jenjang pendidikan, lokasi penelitian, objek penelitian dan fokus penelitian.
3. Firmawati dkk., (2017). Penelitian dilakukan di Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 35,8%. Artinya kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kinerja guru, semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula kinerja guru tersebut. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan tersebut yaitu sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Akan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan yaitu pada jenjang pendidikan, lokasi penelitian, dan metode penelitian.
4. Ilmah dkk., (2022). Penelitian ini dilakukan di Rawakidang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Peran kepemimpinannya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan menerapkan sikap demokratis, disiplin, dan mengontrol setiap kelas pada saat proses belajar mengajar berlangsung. Sikap demokratis diusahakan untuk menghilangkan rasa tidak percaya dalam menyelesaikan permasalahan dalam kelas maupun di sekolah, dan sikap disiplin di upayakan untuk memberikan rasa tanggung jawab. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan

dilakukan oleh peneliti. Persamaan tersebut yaitu pada jenjang pendidikan, metode penelitian, dan sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Akan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan yaitu pada lokasi penelitian, objek penelitian, dan fokus penelitian.

5. Nelvaiza dan Jamilus (2022). Penelitian ini dilakukan di Sumatra Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *“principal’s strategy in improving teacher performance at SMP Negeri 11 can be pursued by maximizing interpersonal communication, strict teacher recruitment, placing teachers in positions that are in accordance with competence both as supervisors and coaches, providing motivation to teachers, conducting training for teachers, conducting supervision and supervision, fostering teacher performance, establishing cooperative relationships with teachers and carrying out disciplinary supervision”*. Faktor yang memengaruhi kinerja guru adalah kepala sekolah sebagai seorang pimpinan sekolah. Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP Negeri 11 dapat ditempuh dengan memaksimalkan komunikasi antar pribadi, rekrutmen guru yang ketat, penempatan guru dengan posisi yang sesuai dengan kompetensi baik sebagai guru pembimbing maupun pembina, memberikan motivasi kepada guru, mengadakan pelatihan terhadap guru, melakukan pengawasan dan supervisi, pembinaan kinerja guru, menjalin hubungan kerja sama dengan guru dan melakukan pengawasan kedisiplinan. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan tersebut yaitu pada metode penelitian, dan sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Akan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan yaitu pada jenjang pendidikan, lokasi penelitian, objek penelitian, dan fokus penelitian.
6. Putri dan Safri (2021). Penelitian ini dilakukan di Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *“The result indicated that principal leadership in improving the quality of teachers’ performance included Discipline Development Supervision Program (PPD), Supervision and Evaluation (SDE) activity, and Learning Program Planning. These findings are the*

basic of how discipline, supervision, and learning program planning become the indicators of a guidance to improve the quality of teachers' performance.

Kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan mutu kinerja guru yaitu Program supervisi Pembinaan Disiplin (PPD), kegiatan Supervisi dan Evaluasi (SDE), dan Perencanaan Program Pembelajaran. Temuan ini menjadi dasar bagaimana kedisiplinan, supervisi dan perencanaan program pembelajaran yang dijalankan oleh kepala sekolah merupakan indikator yang dapat dijadikan panduan dalam peningkatan mutu kinerja guru. Penelitian tersebut memiliki persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Persamaan tersebut yaitu pada metode penelitian, dan sama-sama membahas kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Akan tetapi keduanya juga memiliki perbedaan yaitu pada jenjang pendidikan, lokasi penelitian, objek penelitian, dan fokus penelitian.

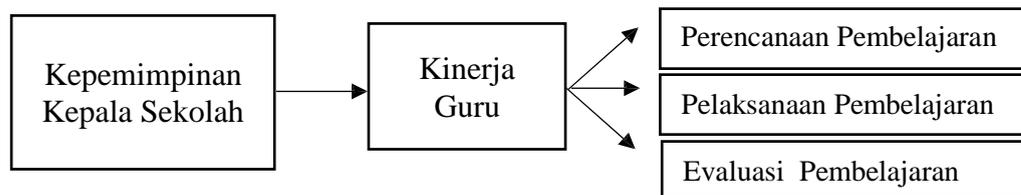
E. Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir dalam penelitian ini bertujuan sebagai sebuah arahan terhadap penelitian yang dilakukan terutama pada pemahaman alur pemikiran dan dapat melakukan analisis agar penelitian dapat berjalan dengan sistematis dan sesuai dengan tujuan penelitian. Kerangka berpikir juga bertujuan untuk memberikan keterlibatan dan keterpaduan dengan fokus penelitian mandiri, sehingga akan menghasilkan satu pemahaman yang utuh dan berkesinambungan.

Penelitian ini memfokuskan pada kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 11 Metro Pusat. Dalam sebuah lembaga pendidikan, kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus mampu menunjukkan kualitasnya dalam mengelola seluruh komponen atau sumber daya yang ada di sekolah. Guru adalah salah satu komponen sekolah yang sangat berperan penting dalam proses pembelajaran juga dalam peningkatan kualitas pendidikan. Ketika kinerja guru di sekolah rendah maka akan berdampak pula dengan kualitas dan hasil belajar peserta didik yang ikut rendah. Kinerja guru yang baik dalam mengajar dapat dilihat dari kemampuan

guru dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi. Melalui kepemimpinannya diharapkan kepala sekolah dapat mengawasi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan guru di sekolah agar dapat bekerja secara efektif dalam rangka mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan fenomena dan tujuan penelitian di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Moleong (2013) mengatakan bahwa penelitian kualitatif yang dimaksudkan untuk memahami fenomena yang di alami subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, yang diterapkan secara holistik dan dengan menggunakan deskripsi yang disajikan dalam bentuk kata-kata, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan menggunakan berbagai metode alamiah. Menurut Sugiyono (2017) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha menuturkan pemecahan masalah yang ada berdasarkan data.

Penelitian deksriptif kualitatif yang peneliti lakukan bertujuan untuk mendeskripsikan tentang keadaan dan fenomena yang sebenarnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

Analisis data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini bersifat interaktif dari mulai mencatat, merangkum, dan yang terakhir menyimpulkan sehingga menjadi hasil penelitian. Pengambilan sumber data, peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa teknik *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Selanjutnya Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sumber data dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu seperti seseorang yang dianggap paling mengerti dan tahu mengenai apa yang kita harapkan sehingga memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang akan di teliti.

B. Deskripsi Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek Penelitian

Subjek penelitian berkaitan erat dengan dari mana data penelitian diperoleh. Idrus (Rahmadi, 2011) menyatakan bahwa subjek penelitian merupakan individu, benda, atau organisme yang dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Subjek dalam penelitian ini yaitu, satu kepala sekolah dan empat guru di SD Negeri 11 Metro Pusat. Kriteria guru yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 3 guru yang dilihat dari pengalaman kerja, 1 guru yang dilihat dari jenis kelamin. Kepala sekolah dijadikan subjek oleh peneliti untuk memperoleh data mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, guru dijadikan subjek oleh peneliti untuk mengonfirmasi mengenai kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

2. Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru yaitu perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

C. Setting Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di SD Negeri 11 Metro Pusat. Jl. Veteran No. 50, Hadimulyo Barat, Kec. Metro Pusat, Kota Metro Prov. Lampung. Alasan peneliti melakukan penelitian di sekolah tersebut karena memiliki kinerja guru yang baik dan merupakan sekolah yang unggul dalam prestasi baik akademik maupun non akademik. selain itu, sekolah tersebut sudah berakreditasi A dan merupakan sekolah penggerak.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada saat semester genap tahun ajaran 2022/2023 sampai dengan selesainya penelitian.

D. Prosedur Penelitian

Penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu pra penelitian, tahap penelitian dan tahap analisis data. Langkah-langkah dari setiap tahap tersebut sebagai berikut:

1. Tahap Pra Penelitian

Tahap pra penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2022 yang terdiri dari enam langkah, yaitu:

1. Menyusun rancangan penelitian.
2. Melakukan wawancara pendahuluan kepada guru dan kepala sekolah di SD Negeri 11 Metro Pusat.
3. Menentukan SD Negeri 11 Metro Pusat untuk dijadikan sebagai tempat penelitian dan mengurus perizinan secara formal. Peneliti meminta izin kepada kepala sekolah untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut.
4. Peneliti melakukan orientasi lapangan.
5. Memilih dan memanfaatkan informan yang berguna sebagai pemberi informasi tentang situasi dan kondisi tempat penelitian.
6. Menyiapkan perlengkapan penelitian yang diperlukan seperti pedoman wawancara, observasi, alat tulis, serta alat untuk dokumentasi.

2. Tahap Penelitian

Peneliti akan melaksanakan penelitian pada saat semester genap tahun ajaran 2022/2023. Tahap ini terbagi atas tiga langkah yaitu:

- 1) Mempersiapkan diri dan memahami latar belakang penelitian. Pada tahap ini peneliti melihat dan memahami subjek yang ada pada latar penelitian untuk mengetahui data yang harus dikumpulkan sehingga peneliti dapat mempersiapkan diri dalam menyediakan alat pengumpulan data.
- 2) Memasuki lapangan. Sebelum memasuki lapangan tempat penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan permohonan izin kepada kepala sekolah dan guru untuk melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan penelitian.

3) Melakukan pencarian data yang dibutuhkan melalui teknik-teknik pengumpulan data yang telah ditentukan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Peneliti melakukan pencarian data dengan instrumen yang sudah disiapkan. Tahap ini merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah memperoleh data.

3. Tahap Analisis Data

Pada tahap ini, peneliti akan melakukan serangkaian proses analisis data kualitatif sampai interpretasi data-data yang telah diperoleh. Peneliti melakukan analisis data dengan langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Tahap analisis data dilakukan selama semester genap tahun ajaran 2022/2023 sampai dengan selesainya penelitian.

E. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan peneliti untuk menyusun laporan penelitian. Sumber data yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Data Primer

Data primer adalah data utama yang diperoleh dari subjek penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer pada penelitian ini diperoleh peneliti melalui pengamatan dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait meliputi kepala sekolah dan guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung pembahasan yang ada pada penelitian. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau dokumen. Sumber data sekunder pada penelitian ini berupa dokumen, informasi, dan arsip-arsip

seperti profil sekolah, visi dan misi sekolah, sarana dan prasarana sekolah, data-data keadaan guru, dan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Sebagai upaya memudahkan peneliti dalam penyajian data, maka untuk sumber data akan diberikan pengkodean.

Tabel 1. Sumber Data dan Pengkodean

Teknik Pengumpulan Data	Kode	Sumber Data	Jumlah Sumber Data	Kode
Wawancara	W	1. Kepala Sekolah	1	KS
Observasi	O	2. Guru	4	GR
Dokumentasi	D			

Sumber: Analisis Peneliti

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Wawancara

Kegiatan wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara semi-terstruktur. Menurut Alijoyo (2021) Wawancara semi-terstruktur adalah wawancara yang berlangsung mengacu pada satu rangkaian pertanyaan terbuka. Metode ini memungkinkan pertanyaan baru muncul karena jawaban yang diberikan oleh narasumber sehingga selama sesi berlangsung penggalan informasi dapat dilakukan lebih mendalam (*in-depth interview*).

Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru, dengan pertanyaan-pertanyaan yang disusun sesuai dengan pedoman wawancara untuk mendapatkan data terkait kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Peneliti menggunakan buku catatan, alat perekam, serta kamera agar hasil wawancara dapat tersimpan dengan baik.

2. Observasi

Observasi merupakan cara yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data secara langsung dilapangan sehingga data yang diperoleh berupa fakta. Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa observasi dapat

digolongkan menjadi empat jenis, yaitu observasi yang pasif, observasi yang moderat, observasi yang aktif, dan observasi yang lengkap. Peneliti memilih observasi pasif untuk memperoleh data, dimana peneliti datang untuk mengamati akan tetapi peneliti tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang di amati.

Observasi dimulai dari observasi situasi dan kondisi yang ada di SD Negeri 11 Metro Pusat. Untuk yang selanjutnya yaitu tahap observasi yang terfokus untuk menemukan indikator-indikator yang sesuai dengan sub fokus penelitian. Semua hasil pengamatan di catat sebagai rekaman pengamatan, yang selanjutnya dilakukan sebagai refleksi. Semua hasil di catat yang digunakan sebagai rekaman pengamatan, yang kemudian digunakan sebagai refleksi.

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Adapun dokumentasi dalam penelitian ini yaitu foto atau gambar berbagai kegiatan yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

G. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa “dalam penelitian kualitatif, instrumen penelitiannya adalah peneliti itu sendiri”. Penelitian membutuhkan alat bantu guna menyimpan data dan informasi yang didapat dari sumber data dalam penelitian. Alat bantu tersebut juga dapat digunakan sebagai bukti atas telah dilakukannya penelitian dan pengambilan data. Ada beberapa alat bantu yang digunakan untuk mendukung penelitian ini yaitu:

1. Pedoman wawancara digunakan untuk memandu peneliti dalam mengajukan pertanyaan kepada responden yang terkait dengan penelitian. Pedoman wawancara dapat membantu peneliti untuk memastikan bahwa semua

informasi yang relevan terkumpul dan bahwa responden memberikan jawaban yang konsisten dan tepat.

2. Lembar observasi digunakan untuk mencatat kegiatan yang diamati oleh peneliti secara langsung. Dalam penelitian ini, lembar observasi dapat digunakan untuk mengamati praktek kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.
3. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan informasi dari dokumen yang terkait dengan penelitian yaitu mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Tabel 2. Kisi-Kisi Penyusunan Instrumen Pengumpulan Data

Fokus Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Sumber data	Alat pengumpulan data
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Perencanaan pembelajaran guru	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan arahan kepada guru dalam merencanakan pembelajaran • Membimbing guru untuk mengembangkan rencana pembelajaran yang berkualitas • Mengawasi proses penyusunan rencana pembelajaran yang dilakukan oleh guru 	Kepala Sekolah Guru	1. Pedoman wawancara 2. Alat tulis 3. Alat perekam
	Pelaksanaan pembelajaran guru	<ul style="list-style-type: none"> • Menyediakan fasilitas penunjang pelaksanaan pembelajaran • Melakukan pengawasan terhadap guru dalam melaksanakan pembelajaran • Memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru setelah 		

Fokus Penelitian	Indikator	Sub Indikator	Sumber data	Alat pengumpulan data
		melaksanakan proses pembelajaran		
	Evaluasi pembelajaran guru	<ul style="list-style-type: none"> • Mendorong guru untuk menggunakan berbagai teknik evaluasi • Memfasilitasi kebutuhan guru dalam evaluasi 		

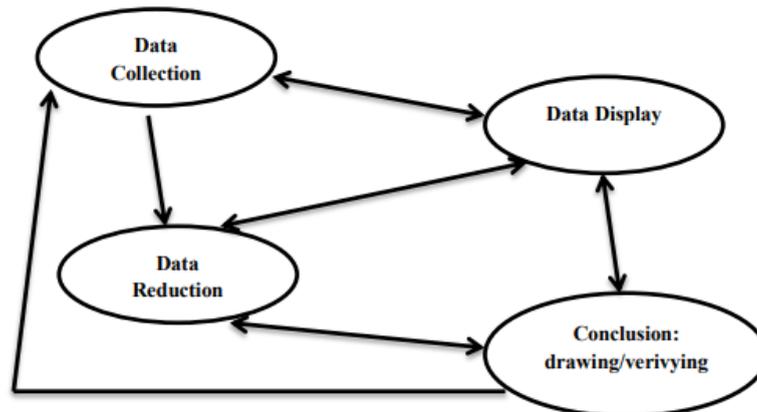
Sumber: Analisis Peneliti

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik deskriptif kualitatif yang digunakan dengan mengumpulkan data secara mendalam melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, kemudian menganalisis data hingga proses penyusunan laporan. dalam penelitian kualitatif analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah pengumpulan data selesai dalam jangka waktu tertentu.

Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018) mengemukakan aktivitas menganalisis data, yaitu mulai dari pengumpulan data (*data collection*), reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), dan menarik kesimpulan/ verifikasi (*conclusions/verifying*).

Berikut langkah-langkah analisis yang ditunjukkan dalam bentuk gambar:



Gambar 2. Komponen dalam analisis data (*interactive model*)

Sumber: Miles dan Huberman (Sugiyono, 2018)

1. Pengumpulan Data (*data collection*)

Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah dan guru yang menjadi subjek penelitian. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung praktik kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data berupa foto atau gambar yang terkait dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Negeri 11 Metro Pusat.

2. Reduksi Data (*data reduction*)

Setelah pengumpulan data, tahap kedua yaitu reduksi data. Reduksi data pada penelitian ini dilakukan dengan pemilihan data yang berhubungan dengan masalah, memilih fokus pada hal-hal penting yang sesuai dengan tema yang diteliti dan membuang hal yang tidak diperlukan.

3. Penyajian Data (*data display*)

Setelah data direduksi, maka tahap ketiga yaitu penyajian data. Penyajian data dalam penelitian ini data disajikan dalam bentuk teks naratif dan dirancang untuk menggabungkan informasi secara tersusun sehingga lebih mudah dipahami, untuk membantu peneliti dalam proses analisis. Melalui penyajian

data ini, peneliti dapat melakukan analisis data untuk mendapatkan temuan-temuan dalam penelitian dan melakukan penarikan kesimpulan.

4. Penarikan Kesimpulan (*verification*)

Penarikan kesimpulan didapatkan dari hasil pemaknaan terhadap data yang dikumpulkan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru berupa deskripsi atau gambaran tentang objek yang sebelumnya tidak ada dan masih samar-samar, kemudian setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan pada penelitian ini akan memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian tentang bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru, pelaksanaan pembelajaran guru, dan evaluasi pembelajaran guru.

I. Uji Keabsahan Data

Peneliti mengecek kebenaran data yang diperoleh di lapangan dengan melakukan uji keabsahan data. Dalam penelitian kualitatif, data yang di laporkan oleh peneliti tidak ada perbedaan dengan apa yang sesungguhnya terjadi di lapangan maka data tersebut dapat dikatakan valid. Oleh karena itu, data hasil penelitian akan lebih baik jika di cek kembali kebenarannya dengan tujuan agar hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Menurut Sugiyono (2018) uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validitas interval), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas). Uji *credibility* digunakan oleh peneliti untuk menguji keabsahan data. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan kawan sejawat, analisis kasus negatif, dan *membercheck* (Sugiyono, 2018).

Untuk menguji kredibilitas data maka peneliti menggunakan triangulasi. Menurut Sugiyono (2018) triangulasi diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi terbagi

menjadi beberapa macam, antara lain triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Penelitian ini menggunakan dua macam triangulasi, yaitu triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2018) triangulasi teknik ini untuk menguji data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Menurut Sugiyono (2018) triangulasi sumber untuk menguji data dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Triangulasi teknik dalam penelitian ini data yang diperoleh dari hasil wawancara dicek ulang dengan menggunakan data yang diperoleh dari hasil observasi dan dokumentasi. Triangulasi sumber pada penelitian ini data yang diperoleh dari kepala sekolah dicek ulang dengan sumber yang berbeda yaitu empat guru.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah dasar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Perencanaan Pembelajaran Guru

Kepala sekolah SD Negeri 11 Metro Pusat sudah menjalankan kepemimpinan dalam meningkatkan perencanaan pembelajaran guru dengan baik. Kepala sekolah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan pembelajaran. Kepala sekolah memberikan arahan kepada guru dalam merencanakan pembelajaran melalui rapat dewan guru dan KKG (Kelompok Kerja Guru), membimbing guru mengembangkan rencana pembelajaran yang berkualitas dengan mengadakan dan mengikutsertakan guru dalam kegiatan pelatihan, serta melakukan pengawasan terhadap guru dalam membuat perencanaan pembelajaran secara langsung melalui kegiatan KKG dan secara tidak langsung dengan memeriksa rencana pembelajaran yang dibuat guru dengan melihat bukti fisik saat akan menandatangani.

2. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Pelaksanaan Pembelajaran Guru

Kepala sekolah SD Negeri 11 Metro Pusat sudah menjalankan kepemimpinan dalam meningkatkan pelaksanaan pembelajaran guru dengan baik. Kepala sekolah berusaha menyediakan fasilitas yang dibutuhkan guru dalam menunjang pembelajaran seperti LCD, media pembelajaran, alat peraga, dan fasilitas lainnya seperti buku-buku, laptop, wifi, dan ATK (Alat Tulis Kantor). Kepala sekolah juga melakukan pengawasan melalui kegiatan

monitoring dan supervisi serta memberikan umpan balik yang konstruktif kepada guru untuk memperbaiki kinerja mereka.

3. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Evaluasi Pembelajaran Guru

Kepala sekolah SD Negeri 11 Metro Pusat sudah menjalankan kepemimpinan dalam meningkatkan evaluasi pembelajaran guru dengan baik. Kepala sekolah mendorong guru dengan memberi kebebasan untuk mencari, memilih, dan menggunakan berbagai teknik evaluasi yang ada sesuai dengan kemampuan guru, tujuan pembelajaran, dan dapat mengukur kemampuan peserta didik. Kepala sekolah juga memfasilitasi kebutuhan guru dalam melaksanakan evaluasi dengan menyediakan fasilitas seperti printer, komputer, kertas, dan aplikasi rekap nilai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan saran kepada:

1. Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan agar dapat mempertahankan peran dan tanggung jawabnya sebagai pemimpin terutama dalam peningkatan kinerja guru. Kepala sekolah harus memperhatikan dan mengevaluasi kinerja guru secara berkala agar dapat memberikan masukan dan dukungan yang tepat.

2. Pendidik

Sebagai pendidik agar terus mengembangkan kemampuan dan keterampilan dalam merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, dan melakukan evaluasi sehingga proses belajar mengajar dapat terlaksana dengan baik yang menghasilkan generasi yang unggul.

3. Peneliti Lain

Peneliti lain dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dalam

konteks yang berbeda, serta mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Erjati. 2017. *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. Gramedia, Jakarta.
- Alijoyo, Antonius. 2021. *Wawancara Terstruktur Atau Semi-Terstruktur*. CRMS Indonesia, Bandung.
- Ambarita, Alben. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aminatuzzahro, Java., Taqwatul Uliyah, Nur Widiastuti & Ami Latifah. 2023. Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN 1 Ulu Belu. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*. 2(1), 475-484. Onl: <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1160/>. Diakses pada 28 Mei 2023.
- Andina, Elga. 2018. Efektivitas Pengukuran Kompetensi Guru. *Jurnal Masalah Masalah Sosial*, 9(2), 204-220. Onl: <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v9i2.1103>. Diakses pada 18 November 2022.
- Arumsari, Kurnia., & Hasanah Enung. 2021. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Akademik Siswa SD di Masa Pandemi Covid-19. Al-Fikrah: *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 32-41. Onl: <http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v9i1.3222>. Diakses pada 20 Oktober 2022.
- Asiah, Nur. 2018. *Pengaruh Model Pembelajaran Somatik, Audiotori, Visual, Intelektual Terhadap Hasil Belajar IPA Kelas V SD Negeri 5 Metro Pusat*. (Skripsi). Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.
- Damanik, Rabukit. 2019. Hubungan Kompetensi Guru Dengan Kinerja Guru. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan*, 8(2), 1-8. Onl: <https://doi.org/10.37755/jsap.v8i2.170>. Diakses pada 6 November 2022.
- Damayani, Titin., Yasir Arafat & Syaiful Eddy. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, 1(1), 46-57. Onl: <https://doi.org/10.52690/jitim.v1i1.29>. Diakses pada 29 November 2022.

- Darmastuti, Hajeng. 2014. Manajemen sarana prasarana dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 3(3), 9-20. Onl: <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/6606>. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Djafri, Novianty. 2016. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Deepublish (Grup Penerbitan Budi Utama), Yogyakarta.
- Faqihuddin, Muhammad. 2019. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru dan Mutu Sekolah. *Jurnal Al-Kalam*, I(1), 51–63. Onl: <https://doi.org/10.47467/jdi.v1i1.60>. Diakses pada 20 Oktober 2022.
- Fatmawati., & Nanang. 2022. Kendala-Kendala Kinerja Guru. *Jurnal An-Nur (Kajian Pendidikan dan Ilmu Keislaman)*, 8(1), 1-12. Onl: <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/165>. Diakses pada 20 November 2022.
- Firmawati., Yusrizal & Nasir Usman. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 5(3), 167-171. Onl: <https://jurnal.unsyiah.ac.id/JAP/article/view/9025>. Diakses pada 21 Oktober 2022.
- Gaol, Nasib Tua Lumban. 2018. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 66-73. Onl: <https://doi.org/10.24246/j.jk.2018.v5.i1.p66-73>. Diakses pada 29 November 2022.
- Haryani, Rini., Joharis Lubis & Darwin. 2022. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Pada Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6 (3), 3373 – 3383. Onl: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2617>. Diakses pada 19 November 2022.
- Husdarta. 2011. *Manajemen pendidikan jasmani*. Alfabeta, Bandung.
- Ilmah, Siti Nurul., Nur Latifah & Ina Magdalena. 2022. Analisis Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Negeri Rawakidang Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pendidikan dan Sains*, 2(1), 12-25. Onl: <https://ejournal.yasin-alsys.org/index.php/masaliq/article/view/82>. Diakses pada 10 November 2022.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawaliigrafindo Persada, Jakarta.

- Kempa, Rudolf. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres dengan Kinerja Guru*. Ombak, Yogyakarta.
- Mainuddin. 2020. Kompetensi Guru. *Jurnal Pendidikan Islam*. 12 (2), 30-47. Onl: <https://doi.org/10.35964/al-munawwarah.v12i2.4108>. Diakses pada 20 November 2022.
- Maolana, Asep Dimyadi. 2018. Peningkatan Kompetensi Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Melalui In House Training. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 2(5), 953-969. Onl: <https://www.jptam.org/index.php/jptam/article/view/74>. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Martinis, Yamun., & Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Gaung Persada Press, Jakarta.
- Minsih., Rusnilawati & Imam Mujahid. 2019. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Sekolah Berkualitas di Sekolah Dasar. *Jurnal Profesi Pendidikan Dasar*, 6 (1), 27-40. Onl: <https://journals.ums.ac.id/index.php/ppd/article/view/8467>. Diakses pada 23 November 2022.
- Moleong, Lexy J. 2013. *“Metodologi Penelitian Kualitatif”*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mulyasa. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen Berbasis Sekolah*. Remaja Karya, Bandung.
- _____. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muspawi, Mohamad. 2021. Strategi Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 21(1), 101-106. Onl: <http://dx.doi.org/10.33087/jiubj.v21i1.1265>. Diakses pada 20 Oktober 2022.
- Nelvaiza., & Jamilus. 2022. Principal’s Strategy in Improving Teacher Performance. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 40-46. Onl: <http://dx.doi.org/10.31958/jaf.v10i1.5463>. Diakses pada 29 Oktober 2022.
- Noormahmudah. 2021. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 133-146. Onl: <http://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/PIUOK/article/view/4710>. Diakses pada 29 November 2022.

- Pandipa, Khalid. 2019. Kinerja Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 1 Lore Utara. *Jurnal Ilmiah Administrasi*, 12(1), 1-9. Onl: <https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/administratie/article/view/241>. Diakses pada 27 November 2022.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Kinerja dan Profesionalisme Guru*. Alfabeta, Bandung.
- Putri, Sinta Sarmi., & Safri Mardison. 2021. Madrasah Principal Leadership Role in Improving Teachers' Performance. *Journal of Islamic Education Students*, 1(1), 10-18. Onl: <http://dx.doi.org/10.31958/jies.v1i1.3192>. Diakses pada 15 Desember 2022.
- Puspitasari, Ita. 2022. *Hubungan Antara Persepsi Peserta Didik Tentang Kompetensi Kepribadian Pendidik Dan Minat Belajar Dengan Hasil Belajar Matematika Peserta Didik Kelas V SD Negeri se-Gugus Cut Nyak Dien Kecamatan Metro Timur*. (Skripsi). Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung.
- Qistiyah, Eva Milatul. 2020. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(3), 217-284. Onl: <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/inspirasi-manajemen-pendidikan/article/view/35621/32152>. Diakses pada 18 November 2022.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metode Penelitian*. Antasari Press, Banjarmasin.
- Rahmi, Sri. 2018. *Kepala Sekolah dan Guru Profesional*. Naskah Aceh (NASA) dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, Banda Aceh.
- Rambe, Misnurliana. 2022. Strategi Diskusi Kelompok untuk Meningkatkan Kemampuan Guru dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran. *Jurnal Estupro*. 7(1), 21-36. Onl: <https://jurnal.ugn.ac.id/index.php/ESTUPRO/article/view/952>. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Rezky, Fitri Sri., Amiruddin Siahaan & Nasrul Syakur Chaniago. 2022. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Cerdas Murni Tembung. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam & Humaniora*, 2(1), 1-13. Onl: <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/14117>. Diakses pada 20 November 2022.
- Ridwan, Ahmad., Aina, Anwar, Hairunnisah & Dewi Suryani. 2023. Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*. 6(1), 1-12. Onl: <https://doi.org/10.46963/mash.v6i01.553>. Diakses pada 27 Mei 2023.

- Rohman, Hendri. 2020. Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Madinasika Manajemen dan Keguruan*, 1(2), 92-102. Onl: <https://ejournal.unma.ac.id/index.php/madinasika/article/view/481>. Diakses pada 6 November 2022.
- Romadhon, Muhamad., & Zulela. 2021. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2), 478-489. Onl: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>. Diakses pada 29 November 2022.
- Rusman. 2013. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2016. *Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Setiyadi, Bradley., & Viona Rosalina. 2021. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75-84. Onl: <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>. Diakses pada 10 November 2022.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta, Bandung.
- Sidik, Umar., Khoirussalim. 2021. *Kepemimpinan Pendidikan*. Nata Karya, Ponorogo.
- Sudjana, Nana. 2012. *Standar Kompetensi Pengawas Dimensi dan Indikator*. Binamitra Publishing, Jakarta.
- Supardi. 2013. *Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- _____. 2014. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Susanty, Aries & Sigit, W. B. 2012. Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal IT Undip*, 7(2), 77-84. Onl: <https://www.neliti.com/id/publications/135974/>. Diakses pada 23 Mei 2023.
- Syariffuddin., Rafiquddin Nasution, Sahlan & Riska Rahmadani. 2020. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Ittihad*, 4(1), 88-97. Onl: <https://ejournal-ittihad.alittihadiahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/view/100>. Diakses pada 4 November 2022.

- Ucok, Rahma Andi., Sitti Roskina Mas, & Arifin Sukung. 2021. Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah Dasar pada Daerah Terpencil di Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Normalita*. 9(3), 448-465. Onl: <http://ejurnal.pps.ung.ac.id/index.php/JN/article/view/1130>. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Utami, Sheila Hentri., Abdul Rahman & Baryanto. 2020. Kinerja Guru Tidak Tetap dan Efektivitas Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan*, 14 (1), 44-59. Onl: <https://www.jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/didaktika/article/view/746>. Diakses pada 29 November 2022.
- Utami, Wiwiek Zainar Sri., & Eeneng Garnika. 2022. Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik. *Journal of Elementary School (JOES)*. 5(1), 1-7. Onl: <https://doi.org/10.31539/joes.v5i1.3478>. Diakses pada 27 Mei 2023.
- Widagdo, Suwignyo., Mohammad Archi Maulya & Emy Khofah R. 2020. *Penilaian Kinerja, Budaya Kerja & Kepemimpinan*. Mandala Press, Jawa Timur.
- Yasyakur. 2019. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Yaniic Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan*, 2(5), 411-421. Onl: <https://core.ac.uk/download/pdf/267884794.pdf>. Diakses pada 20 Oktober 2022.