

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru

Aris Susanto*, Yovitha Juliejantiningih, Maryanto
Manajemen Pendidikan, Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang
Jl. Sidodadi Timur No. 24 – Dr. Cipto, Semarang
* E-mail: susantoarislegowo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh guru yang dituntut untuk memiliki kinerja yang mampu memberikan dan merealisasikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayai sekolah dan guru dalam membina anak didik .

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang. 2. Apakah terdapat pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang 3. Apakah terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang 4. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMA Negeri Kabupaten Rembang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan: 1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. 2. Pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. 3. Pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. 4. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. teknik pengambilan sampel didasarkan pada proportional random sampling berjumlah 56 guru.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. dengan metode survey. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan tiga variabel bebas (independent variable) yaitu kepemimpinan kepala sekolah (X1), budaya sekolah (X2), profesionalisme guru (X3) dan satu variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri Kabupaten Rembang berjumlah 566. teknik pengambilan sampel didasarkan pada proportional random sampling yang berjumlah 85.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan presentase skor sebesar 88,37. Budaya sekolah berpengaruh signifikan dengan terhadap kinerja guru sebesar 89,92. Profesionalitas guru memperoleh presentase skor mencapai 89,36 kategori sangat tinggi. Dengan hal ini, kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru berpengaruh positif serta memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SMAN Kabupaten Rembang.

Kata kunci : kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, profesionalisme guru, kinerja guru

Abstract

This research is motivated by teachers who are required to have performance that is able to provide and realize the hopes and desires of all parties, especially the general public who trust schools and teachers in developing students.

The formulation of the problem in this research is 1. Is there an influence of the principal's leadership on teacher performance in Rembang Regency State High School. 2. Is there an influence of school culture on teacher performance in Rembang Regency State High School 3. Is there an influence of teacher professionalism on teacher performance in Rembang Regency State High School 4. Is there an influence of principal leadership, school culture and teacher professionalism together on teacher performance at Rembang Regency State High School.

The aim of this research is to analyze and explain: 1. The influence of the principal's leadership on the performance of Rembang Regency State High School teachers. 2. The influence of school culture on the performance of Rembang Regency State High School teachers. 3. The influence of teacher professionalism on the performance of Rembang Regency State High School teachers. 4. The influence of principal leadership, school culture and teacher professionalism on the performance of Rembang Regency State High School teachers. The sampling technique was based on proportional random sampling with a total of 56 teachers.

The approach used in this research is quantitative, with survey methods. This research is associative research with three independent variables, namely school principal leadership (X1), school culture (X2), teacher professionalism (X3) and one dependent variable, namely teacher performance (Y). The population in this study was all 566 State High School teachers in Rembang Regency. The sampling technique was based on proportional random sampling, totaling 85.

The results of the research show that the principal's leadership has a significant effect on teacher performance with a score percentage of 88.37. School culture has a significant effect on teacher performance of 89.92. Teacher professionalism obtained a percentage score of 89.36 in the very high category. With this, the principal's leadership, school culture and teacher professionalism have a positive influence and have an important role in improving teacher performance at SMAN Rembang Regency.

Key words: principal leadership, culture, teacher professionalism, teacher performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan satu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan oleh manajer yang efektif. Esensi kepemimpinan pada hakikatnya adalah kepengikutan (followership) kemauan orang lain atau bawahan untuk mengikuti keinginan pemimpin, itulah yang menyebabkan seseorang menjadi pemimpin. Dengan kata lain, pemimpin tidak akan terbentuk apabila tidak ada bawahan. Keberhasilan suatu sekolah pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas penampilan seorang kepala sekolah. Keberhasilan kepala sekolah selalu ditekankan pada tiga keahlian dasar yang perlu dimiliki, yaitu: keahlian teknik, keahlian interpersonal, dan keahlian konseptual (Rohmat, 2010: 84).

Kepemimpinan kepala sekolah menjadi penentu utama terjadinya proses dinamisasi sekolah. Kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala sekolah, karena kepala sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menuju tujuannya (Mulyasa, 2013: 158). Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut keaktifannya terhadap bawahan yang dapat dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah merupakan sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap para guru, staf, dan siswa sehingga mereka menerima dan memahami tujuan sekolah secara antusias, bekerja secara bertanggungjawab ke arah tercapainya tujuan sekolah.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah merupakan salah satu faktor yang berkaitan dan ikut mempengaruhi kinerja guru. Budaya sekolah merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota organisasi. Budaya sekolah yang kondusif akan tampak atau tecermin dalam kebijakan, aturan sekolah, fisik sekolah, dan perilaku warga sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Manik, dkk. (2021: 84) yang menyatakan bahwa budaya sekolah yang kuat merupakan suatu kekuatan yang dapat menyatukan tujuan, menciptakan motivasi, profesionalisme dan loyalitas seluruh warga sekolah, serta memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi formal. Budaya sekolah diharapkan memperbaiki mutu sekolah, kinerja di sekolah dan mutu kehidupan yang diharapkan memiliki ciri sehat, dinamis atau aktif, positif dan profesional. Budaya sekolah merupakan ciri khas, karakter atau watak, dan citra sekolah tersebut di masyarakat luas. Namun pada proses pelaksanaannya kepemimpinan kepala sekolah serta implementasi budaya sekolah masih belum optimal di mana dapat terlihat dalam permasalahan yang ada dan berpengaruh kepada kinerja guru di sekolah. Oleh karena itu budaya sekolah yang positif perlu diimplementasikan sehingga produktivitas sekolah akan meningkat dan peningkatan tersebut akan berdampak pada peningkatan mutu sekolah. Kaitan institusionalisasi antara budaya sekolah, pemimpin sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan harus mampu berperan aktif sebagai duta budaya, yaitu mampu menyosialisasikan keseluruhan nilai-nilai yang ditetapkan sebagai sumber

kultur, mampu memberikan contoh atau keteladanan bagi seluruh siswa dalam berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang dianut sekolah. Lebih lanjutnya, menurut Supardi (2014: 135) nilai-nilai yang dikembangkan dalam budaya sekolah yaitu di kalangan kepala sekolah, guru, tertanam nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Kepala sekolah harus mempunyai sense of place yang kuat agar terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan positif. Artinya seorang kepala sekolah harus mempunyai gambaran dan menerapkan gambaran terhadap seseorang tentang kemampuannya dan tempat sesuai kemampuan yang dimiliki. Iklim dan budaya sekolah yang baik akan tercipta apabila seorang pemimpin mendorong dan memberikan motivasi positif, mengikutsertakan anggota kelompok dalam penyusunan tujuan dan membangkitkan rasa tanggung jawab sehingga akan menciptakan produktivitas dan efektivitas kerja. Peningkatan kinerja sekolah sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya yang dikembangkan dalam sekolah tersebut, dimana nilai-nilai yang dikembangkan di sekolah, tentunya tidak dapat dilepaskan dari keberadaan sekolah itu sendiri sebagai organisasi pendidikan.

Jumlah guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang adalah 566 guru yang tersebar di 9 SMA Negeri. Dengan jumlah guru yang tergolong besar tersebut, tentunya perlu adanya sebuah tata laksana manajemen pendidikan yang baik didalamnya. Guru mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena guru adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, bahkan sebagai pelaksana pendidikan di sekolah. Untuk mencapai tujuan pendidikan harus didukung dengan guru-guru yang profesional.

Menurut Kunandar (2017: 47) profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Adapun guru yang profesional itu sendiri adalah guru yang berkualitas, berkompeten, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.

Di Kabupaten Rembang, dari 566 guru terdapat 63,89% guru yang sudah bersertifikasi 362, sebanyak 204 guru belum bersertifikasi tetapi sebagian saat ini sedang menjalani tahapan pendidikan profesi guru. Rendahnya profesionalisme guru di SMA Negeri di Kabupaten Rembang sangat nampak pada pelaksanaan tugas guru sebagai pendidik. Data hasil supervisi pengawas sekolah pada akhir tahun pelajaran 2022/2023 menunjukkan hanya 167 guru (29,29%) yang membuat perangkat pembelajaran mulai dari program tahunan, program semester, silabus, dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dalam pelaksanaan pembelajaran, dari rekapitulasi data supervise kepala sekolah, ketika memulai pembelajaran terdapat 154 guru (27,27%) yang terlambat masuk kelas antara 5 sampai dengan 10 menit. Pada saat pembelajaran, dalam menggunakan alokasi waktu juga tidak sesuai dengan RPP yang dibuat. Metode pembelajaran yang digunakan juga kurang variatif. Guru belum menggunakan metode dan model pembelajaran inovatif seperti Jigsaw, TGT, Numbered Heads Together, dan lain-lain. Sebanyak 323 guru (40,91%) masih mendominasi pembelajaran dengan metode ceramah. Siswa juga tidak dimaksimalkan untuk mencari informasi sendiri tentang konsep materi pelajaran yang disampaikan. Siswa hanya dijadikan obyek pembelajaran dengan menerima materi yang disampaikan guru. Pada saat pelaksanaan evaluasi pembelajaran, guru juga tidak menyusun soal dimulai dengan menyusun kisi-kisi soal. Butir soal yang digunakan langsung diambil dari buku guru dan buku siswa. Hanya 70 guru (12,37%) yang membuat soal diawali dengan menyusun kisi-kisi soal terlebih dahulu. Setelah dilakukan evaluasi belajar, guru tidak melaksanakan tindak lanjut. Program perbaikan dan pengayaan tidak dilakukan guru. Hanya 38 guru (6,82%) yang membuat program perbaikan dan pengayaan. Pelaksanaan program pengayaan dilakukan guru hanya dengan memberikan tugas rumah yang asal ambil dari buku LKS, tidak mengacu pada hasil evaluasi pembelajaran yang sudah dilakukan.

Guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang juga kurang usaha peningkatan kompetensinya melalui berbagai kegiatan pengembangan diri. Selama tahun anggaran 2022\3 hanya terdapat 99 guru (17,42%) yang mengikuti kegiatan pengembangan diri melalui diklat fungsional. Padahal saat ini banyak sekali kegiatan diklat yang bisa diikuti secara daring melalui Platform Merdeka Mengajar. Baru 15% guru yang memanfaatkan platform merdeka mengajar untuk meningkatkan kompetensinya sebagai pendidik. Permasalahan pembelajaran yang terjadi di dalam kelas juga kurang mendapatkan penanganan dari guru. Seharusnya permasalahan pembelajaran diselesaikan dengan melaksanakan penelitian tindakan kelas. Namun demikian, pelaksanaan penelitian tindakan kelas masih sangat

kurang. Pada tahun 2022 hanya 18 guru yang melaksanakan penelitian tindakan kelas.

Berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mengajar guru sebagaimana dikemukakan di atas, telah banyak penelitian yang membuktikan teori tersebut. Sidik (2018: 161) menjelaskan temuan-temuan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan sekolah, profesionalisme guru, disiplin kerja dan budaya sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru. Selain itu Sobirin (2012: 125) kesuksesan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran berkat (a) kemampuan dan semangat guru yang tinggi; (b) pembinaan yang diberikan kepala sekolah secara rutin baik di sekolah dengan memanfaatkan pertemuan sekolah maupun di gugus dengan memfungsikan pertemuan MGMP; (c) kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan melakukan pengawasan dan pengendalian pelaksanaan pembelajaran dengan kegiatan kunjungan kelas dan diskusi kelompok; dan (d) keberhasilan kepala sekolah menciptakan iklim dan budaya sekolah yang kondusif dengan menciptakan kondisi fisik sekolah dan kondisi sosio emosional yang menyenangkan sehingga guru dalam melaksanakan proses pembelajaran bersemangat. Sedangkan Sulardi (2007:1) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa: (1) terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; (2) terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru; (3) terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh sinergisnya proses interaksi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yakni kepemimpinan, profesionalisme guru, disiplin kerja guru dan budaya sekolah. Profesionalisme guru dan disiplin kerja juga tampak masih kurang. Hal ini terlihat masih ada guru yang datang terlambat dan jam belajar kosong karena guru sedang di luar sekolah. Selain itu budaya sekolah juga relatif masih kurang baik. Hal ini dapat ditunjukkan oleh minat baca guru yang masih rendah, minimnya guru dalam menulis bahan ajar sehingga wawasan-wawasan untuk melakukan pembenahan kualitas bahan ajar dan pengayaan metode pendekatan praktis pada proses belajar mengajar di sekolah belum optimal. Kinerja guru akan menjadi optimal, bilamana diintegrasikan dengan komponen sekolah baik kepala sekolah, iklim sekolah, guru, karyawan, maupun anak didik. Berpijak pada elaborasi permasalahan di atas dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, penulis tertarik dan perlu mengetahui lebih lanjut tentang “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah Dan Terhadap profesionalisme Guru SMA Negeri Di Kabupaten Rembang”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1), budaya sekolah (X_2) dan profesionalisme guru (X_3) terhadap kinerja guru (Y). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex-post facto*. Menurut Sugiyono (2012:7) penelitian *Ex-post Facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kejadian tersebut. Penelitian *ex-post facto* atau penelitian kausal komparatif berarti penelitian dimana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. dengan metode survei karena data yang diperoleh dari instrumen penelitian yang hasilnya berupa angka-angka dan pengolahan datanya menggunakan statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data melalui angket. Sugiyono (2010:110) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu. Penelitian kuantitatif berkaitan erat dengan teknik-teknik survei sosial termasuk wawancara, kuesioner yang tersusun, dan lain-lain

Teknik Pengumpulan Data

Dalam Sugiyono (2015: 193) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara selanjutnya apabila ditinjau dari tehnik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat digunakan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket),

observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Pengambilan data pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner yaitu merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku.

Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden kepala sekolah dan guru di SMA Negeri di kabupaten Rembang untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian yaitu pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru.

Instrumen penelitian merupakan alat pengumpul data dengan tujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2015: 147) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati.

Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator-indikator penelitian yang dikaji dan dikembangkan berdasarkan kajian pustaka. Instrumen penelitian dibuat dengan menggunakan pertanyaan tertutup, responden tinggal memilih dari pilihan jawaban yang sudah disediakan, adapun yang mengisi kuisisioner kinerja guru dan profesionalisme guru adalah kepala sekolah sedangkan yang mengisi instrumen kepemimpinan kepala sekolah dan budaya sekolah adalah guru dengan harapan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian bisa menghasilkan data yang valid dan berguna untuk analisis lebih lanjut. Penelitian ini berisi butir-butir pertanyaan yang memberikan gambaran tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru SMA Negeri Kabupaten Rembang.

Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, terdapat tiga variable independen dan satu variable dependen. Untuk menguji hipotesis dengan tiga variable independen, digunakan analisis korelasi *product moment* dilanjutkan dengan regresi tunggal untuk hubungan satu variable independen dan dependen. Kemudian dilakukan analisis korelasi ganda dilanjutkan dengan regresi ganda untuk menganalisis hubungan tiga variable dependen secara bersama-sama dengan variable dependen. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji prasyarat analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang memiliki kualitas sangat tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas guru sudah menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam penyusunan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan.

Kinerja yang paling tinggi yang diperlihatkan oleh guru-guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang berkaitan dengan penyusunan perencanaan pembelajaran. Dari data diperoleh rata-rata sebesar 90,35. Sebelum melaksanakan proses pembelajaran, secara administrasi, guru harus mampu menunjukkan rencana pembelajaran. Rencana inilah yang pertama kali dilaporkan kepada kepala sekolah sebagai atasannya, sebagai bukti awal kinerjanya sebagai guru. Tahap perencanaan program pembelajaran merupakan tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru dalam menguasai bahan ajar". Menurut Susanto dalam Nurdiansyah 2018, 34) kemampuan guru dalam membuat perencanaan pembelajaran dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yakni mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Dalam penyusunan tersebut guru harus mampu merumuskan tujuan pembelajaran, memilih dan mengembangkan bahan pelajaran, merencanakan kegiatan belajar, serta alat dan sumber belajar, dan merencanakan penilaian.

Kinerja guru selanjutnya dapat dilihat dari pelaksanaan proses pembelajaran yang dilakukan. Pelaksanaan pembelajaran ini merupakan realisasi dari apa yang sudah direncanakan sebelumnya. Dari data menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pada komponen pelaksanaan pembelajaran mencapai 87,75. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas merupakan inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan menggunakan metode serta strategi pembelajaran. Semua tugas tersebut merupakan tugas dan tanggung jawab guru yang secara optimal.

Kinerja guru selanjutnya yang tidak kalah penting adalah melakukan penilaian hasil belajar. Proses ini merupakan tahapan lanjutan setelah guru melaksanakan pembelajaran sesuai perencanaan sebelumnya. Bahkan di dalam tahap penilaian ini, guru sudah dituntut untuk melakukan perencanaan

di awal yang tertuang dalam RPP. Penilaian hasil belajar merupakan kegiatan atau cara yang ditunjukkan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan, pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil evaluasi. Dari data diperoleh gambaran bahwa rata-rata kinerja pada komponen penilaian hasil belajar mencapai 89,98 dalam kategori sangat tinggi.

Selain membuat perencanaan, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian hasil belajar, peran guru yang sangat penting adalah membimbing dan melatih peserta didik. Peserta didik adalah individu yang unik dan berbeda satu sama lainnya, sehingga peran guru adalah menuntun kodrat yang dimiliki, sehingga peserta didik dapat mengoptimalkan potensi yang dimilikinya sehingga mencapai versi terbaiknya. Dari hal inilah, diperlukan guru yang mampu membimbing dan melatihnya dengan tetap memperhatikan potensi yang dimilikinya. Priansa (2018:78) mengemukakan bahwa indikator kinerja guru salah satunya adalah membimbing dan melatih siswa. Dari data diperoleh gambaran bahwa rata-rata kinerja guru pada komponen ini mencapai 87,39 dalam kategori sangat tinggi.

Di sekolah, tugas guru tidak hanya membimbing dan melatih peserta didik, membuat perencanaan, melaksanakan pembelajaran dan melakukan penilaian. Kadang kala, tugas-tugas tambahan lainnya sudah menanti, seperti menjadi wali kelas, pembina ekstrakurikuler, wakil kepala sekolah, maupun tugas-tugas lainnya yang dibutuhkan sekolah demi kelangsungan berjalannya roda organisasi di sekolah. Guru tidak bisa menolak ketika tugas tambahan ini diberikan oleh kepala sekolah, karena hal ini sebagai bentuk loyalitas terhadap pimpinan. Dari data menunjukkan bahwa kinerja guru pada komponen ini mencapai 86,82 dalam kategori sangat tinggi.

Tingginya kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang ini tidak lepas dari peran kepemimpinan kepala sekolah. Dari data diperoleh gambaran bahwa kepemimpinan kepala sekolah tergolong sangat tinggi dengan rata-rata 87,50. Ada lima komponen kepemimpinan kepala sekolah yakni kepribadian, pengetahuan, pemahaman terhadap visi dan misi sekolah, kemampuan dalam mengambil keputusan dan kemampuan berkomunikasi. Di antara kelima komponen tersebut, rata-rata tertinggi pada aspek kemampuan komunikasi yakni mencapai 90,06. Ada indikasi bahwa tingginya kinerja guru ini tidak lepas dari peran kepala sekolah dalam menjaga komunikasi. Komunikasi yang dijalankan kepala sekolah memberikan motivasi kepada guru dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kemampuan kepala sekolah dalam mengambil keputusan yang bijaksana memberikan dampak terhadap suasana dan kondisi sekolah yang lebih kondusif sehingga mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah yang memahami terhadap visi dan misi sekolah mempengaruhi bagaimana kepala sekolah bertindak untuk merealisasikan visi dan misi tersebut, sehingga mempengaruhi irama dalam bekerja, termasuk kinerja guru. Yang tidak kalah penting adalah kepribadian dan pengetahuan yang dimiliki kepala sekolah mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah dengan kepribadian baik, memberikan vibrasi positif terhadap kondisi sekolah sehingga lebih nyaman. Dampaknya secara langsung akan diikuti dengan kinerja guru, karena mampu menggerakkan para guru menjalankan kinerja secara baik.

Dari hasil analisis regresi diperoleh gambaran bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, terbukti dari koefisien regresi yang positif dan nilai signifikansi dibawah 0,05. Ini menggambarkan bahwa semakin baik persepsi guru terhadap kepemimpinan kepala sekolahnya akan diikuti dengan kenaikan kinerjanya baik dalam membuat perencanaan, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih serta melaksanakan tugas-tugas tambahan lainnya.

Thoah (2017:89) mengatakan bahwa “Kepemimpinan (leadership) adalah merupakan hubungan antara seseorang dengan orang lain, pemimpin mampu mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja bersamasama dalam tugas yang berkaitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan”. Sedangkan Mulyasa (2014:17) mendefinisikan “Kepemimpinan sebagai seni membujuk bawahan agar mau mengerjakan tugas-tugas dengan yakin dan semangat”. Menurut Wahjosumidjo (2017:4), kepemimpinan merupakan suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi.

2. Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi diperoleh gambaran bahwa ada pengaruh positif budaya sekolah terhadap kinerja guru, terbukti dari koefisien regresi yang bernilai positif dan nilai signifikansi di

bawah 0,05. Hasil analisis data ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi guru terhadap budaya sekolahnya semakin tinggi pula kinerjanya.

Berdasarkan hasil deskripsi rata-rata persepsi guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang terkait dengan budaya sekolahnya mencapai 89,92 dengan komponen tertinggi pada pola nilai, diikuti pola sikap dan tindakan serta pola kebiasaan. Menurut Uha (2015: 72) budaya sekolah diukur melalui dimensi pola nilai, pola kebiasaan dan pola sikap serta tindakan. Sekolah yang memiliki pola nilai yang diyakini oleh seluruh anggota sekolah dapat dilihat bagaimana warga sekolah meyakini dan merealisasikan nilai-nilai yang dituangkan dalam visi sekolah, nilai yang merujuk pada implementasi spiritual, dan nilai profesionalisme. Dari data memperlihatkan bahwa rata-rata memiliki persepsi yang sangat tinggi terhadap pola nilai di sekolahnya yaitu mencapai 90,59. Pola nilai ini memberikan dampak terhadap kinerja guru. Karena guru merasa terikat dengan nilai yang diyakini maka salah satu cara merealisasikannya adalah menjalankan kinerja secara baik. Zamroni (2016 : 111) memberikan batasan bahwa budaya sekolah adalah pola nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi-tradisi dan kebiasaan-kebiasaan yang terbentuk dalam perjalanan panjang sekolah, dikembangkan sekolah dalam jangka waktu yang lama dan menjadi pegangan serta diyakini oleh seluruh warga sekolah menurut UU nomer 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional terdiri dari peserta didik, pendidik, kepala sekolah, tenaga pendidikan serta komite sekolah.

Budaya sekolah juga dapat dilihat dari pola kebiasaan yang tertuang dalam peraturan-peraturan, slogan dan motto, simbol dan seragam, upacara-upacara. Dari data diperoleh gambaran bahwa rata-rata persepsi guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang terkait dengan pola kebiasaan mencapai 89,04 dalam kategori sangat tinggi. Pola kebiasaan yang ditaati bersama oleh warga sekolah mempengaruhi kinerja guru. Dari pembiasaan yang dilakukan sehari-hari akan termanifestasi dari perilaku dan tindakan. Kinerja guru yang baik ini tidak lepas dari kebiasaan-kebiasaan positif yang dilakukan setiap harinya.

Budaya sekolah juga dilihat dari sikap dan tindakan dengan indikator bagaimana cara berkomunikasi dan pembinaan guru serta tenaga kependidikan di sekolah. Dari data diperoleh gambaran bahwa rata-rata persepsi guru terhadap pola sikap dan tindakan mencapai 90,43 dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa cara berkomunikasi dan pola pembinaan yang dilakukan di sekolah cenderung humanis sehingga menjadi daya dorong bagi guru untuk menunjukkan kinerjanya secara baik.

3. Pengaruh Profesional Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan profesional guru terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kabupaten Rembang. Dari koefisien regresi yang bertanda positif dan nilai signifikansi di bawah 0,05 memperlihatkan bahwa semakin tinggi profesional guru semakin tinggi pula kinerja guru. Dari hasil analisis deskripsi menunjukkan bahwa secara umum rata-rata profesional guru mencapai 89,36 dalam kategori sangat tinggi. Menurut Kunandar (2011: 45) profesionalisme guru merupakan kondisi arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Seorang guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmennya terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi. Guru akan selalu mengembangkan dirinya sesuai tuntutan perkembangan jaman sehingga keberadaannya senantiasa memberikan makna profesional.

Dilihat dari tiga komponen profesional guru menunjukkan bahwa rata-rata tertinggi pada komponen pengabdian pada kemanusiaan yaitu mencapai 90,90. Hal ini menggambarkan bahwa mayoritas guru menganggap bahwa menjadi guru merupakan panggilan hati sebagai bentuk pengabdian kepada nilai-nilai kemanusiaan. Mendidik merupakan menuntun kodrat peserta didik agar mencapai kebahagiaan setinggi-tingginya. Peran seorang guru adalah menuntun dengan dilandasi nilai-nilai kemanusiaan. Ketika mindset ini sudah tertanam pada guru, maka menunjukkan kinerja yang baik merupakan bentuk merealisasikan apa yang telah diyakini sebagai guru. Memiliki rasa pengabdian kepada masyarakat. Guru sebagai tenaga pendidikan memiliki peran penting dalam mencerdaskan kehidupan dan dituntut memiliki pengabdian yang tinggi kepada masyarakat, khususnya dalam mendidik siswanya.

Profesional guru yang tinggi juga ditunjukkan dari tindakan dan perilakunya menaati kode etik sebagai guru. Dari data diperoleh rata-rata pada komponen ini mencapai 89,79. Sekolah sebagai tempat tumbuh suburnya norma dan etika, sehingga peran seorang guru harus mampu menaati kode

etiknya. Sebagai jabatan profesi, guru dituntut menaati kode etik yaitu norma tertentu sebagai pegangan atau pedoman yang diakui serta dihargai oleh masyarakat. Kode etik inilah yang memberikan dampak pada perilaku dan tindakan guru dalam menjalankan kerjanya.

Seorang guru yang profesional ditunjukkan dari kemampuannya di bidang teori dan praktik. Agung (2012: 26) menyatakan bahwa untuk melihat lebih jauh profesionalisme guru, dapat dilihat dari salah satu cirinya yaitu ahli di bidang teori dan praktik keguruan. Guru profesional adalah guru yang menguasai ilmu pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam mengerjakannya. Berdasarkan data diperoleh gambaran bahwa rata-rata pada komponen ini mencapai 88,33 dalam kategori sangat tinggi. Kondisi inilah yang memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dalam hal membuat program perencanaan, melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi, membimbing dan melatih peserta didik.

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesional terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi pada uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 50,609$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti bahwa secara simultan ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesional terhadap kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Rembang. Dilihat dari koefisien determinasinya menunjukkan bahwa ketiganya memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru yaitu mencapai 63,9%.

Tingginya kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Rembang yang ditunjukkan dari bagaimana guru menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan lainnya tidak lepas dari faktor yang di luar dirinya yang ikut andil mendorong sehingga mereka mau dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Peran itu dilaksanakan oleh kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya.

Seorang kepala sekolah yang efektif memiliki kepribadian yang baik, berpengetahuan yang luas, memiliki pemahaman yang tinggi untuk menerjemahkan visi dan misi sekolah dalam bentuk tindakan riil, mampu mengambil keputusan secara bijaksana dan mengedepankan pada komunikasi yang baik. Mereka dapat menetapkan visi yang jelas untuk sekolah, menetapkan tujuan yang realistis, dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada guru. Kepemimpinan yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang mendorong kinerja guru yang lebih baik. Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004) dalam judulnya *How Leadership Influences Student Learning*. New York: Wallace Foundation menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dari kepala sekolah memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan arahan, memberdayakan staf, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Menurut Fullan (2001), dalam bukunya "Leading in a Culture of Change", kepala sekolah yang efektif harus mampu menjadi agen perubahan dan menginspirasi stafnya untuk berpikir kreatif dan berinovasi dalam praktik pengajaran mereka.

Dengan kepribadian yang baik, pengetahuan yang luas, memahami visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan serta berkomunikasi secara baik menjadi modal yang penting bagi kepala sekolah dalam memberikan dukungan, penghargaan, dan umpan balik yang konstruktif kepada guru. Menurut Sergiovanni (1992), dalam bukunya "Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement", kepala sekolah yang efektif adalah mereka yang mampu memotivasi stafnya dengan memperkuat hubungan interpersonal, memberikan dorongan moral, dan menunjukkan contoh kepemimpinan yang inspiratif.

Faktor di luar guru yang mampu memberikan peran peningkatan kinerja guru adalah budaya sekolah. Budaya sekolah sebagai pola nilai, pola kebiasaan dan pola sikap serta tindakan berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Budaya sekolah yang kuat mencakup pola nilai yang dipegang oleh seluruh anggota komunitas sekolah. Nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap keberagaman dapat memberikan arahan bagi perilaku dan keputusan di sekolah. Louis, K. S., & Kruse, S. (1995). *Professionalism and Community: Perspectives on Reforming Urban Schools*. Teachers College Press. Penelitian ini menyoroti pentingnya budaya sekolah yang didasarkan pada nilai-nilai profesionalisme dan komunitas untuk meningkatkan kinerja guru dan hasil belajar siswa di sekolah perkotaan.

Budaya sekolah juga mencerminkan pola kebiasaan yang telah tertanam dalam rutinitas dan

praktik sehari-hari di sekolah. Kebiasaan yang positif, seperti kolaborasi antar guru, refleksi diri, dan pencarian peningkatan terus-menerus, dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Harris, A. (2008). *Distributed Leadership: Different Perspectives*. Springer menyoroti pentingnya pengembangan kebiasaan kolaboratif di sekolah untuk meningkatkan kinerja guru dan mencapai tujuan pembelajaran yang tinggi.

Budaya sekolah tercermin dalam sikap dan tindakan anggota komunitas sekolah terhadap satu sama lain, siswa, dan proses pembelajaran. Sikap yang positif, seperti saling menghormati, saling mendukung, dan fokus pada pembelajaran siswa, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey-Bass membahas bagaimana sikap dan tindakan individu di dalam sekolah dapat membentuk budaya sekolah yang kuat dan mendukung, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja guru dan hasil belajar siswa. Melalui pola nilai, kebiasaan, sikap, dan tindakan yang positif, budaya sekolah dapat menjadi kekuatan yang mendorong kinerja guru untuk mencapai standar yang tinggi dalam pembelajaran dan pengajaran.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja guru adalah profesionalitas yang dipegang menjadi pedoman bagi seorang guru untuk bertindak yang meliputi adanya tuntutan keahlian secara teori dan praktik, pengabdian kepada kemanusiaan dan kode etik. Profesionalisme guru mencakup pemahaman yang mendalam tentang teori pembelajaran, kurikulum, evaluasi, dan strategi pengajaran yang efektif. Guru yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang kuat dalam domain ini cenderung lebih mampu merencanakan dan melaksanakan pembelajaran yang efektif.

Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. Teachers College Press. Buku ini menguraikan pentingnya modal profesional guru, yang mencakup pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan dan pengalaman profesional. Guru yang memiliki modal profesional yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengajar.

Profesionalisme guru mencakup komitmen dan pengabdian mereka terhadap profesi dan siswa. Guru yang memiliki semangat untuk terus belajar dan berkembang, serta memperhatikan kebutuhan dan perkembangan siswa, cenderung lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. Routledge. Buku ini menyoroti pentingnya ketahanan (resilience) dalam profesi mengajar. Guru yang memiliki ketahanan cenderung lebih mampu mengatasi tantangan dan tetap berkomitmen terhadap kinerja yang tinggi.

Profesionalisme guru juga mencakup penerapan etika profesional dalam praktik pengajaran mereka. Guru yang bertindak dengan integritas, menghormati hak-hak siswa, dan menjaga hubungan yang profesional dengan rekan kerja dan siswa cenderung memperoleh kepercayaan dan dukungan dari semua pihak terkait. Ingersoll, R. (2003). *Who Controls Teachers' Work?: Power and Accountability in America's Schools*. Harvard University Press. Buku ini membahas peran etika dan akuntabilitas dalam profesi mengajar. Guru yang memiliki etika profesional yang tinggi cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil simpulan sebagai berikut.

- Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Rembang. Kepala sekolah yang memiliki kepribadian, pengetahuan, memahami visi dan misi sekolah, mampu mengambil keputusan secara bijaksana dan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat mendorong para guru untuk menjalankan kinerjanya secara lebih baik sehingga mampu membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik serta menjalankan tugas tambahan dengan baik.
- Budaya sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Rembang. Melalui pola nilai, kebiasaan, sikap, dan tindakan yang positif, budaya sekolah dapat menjadi kekuatan yang mendorong kinerja guru untuk mencapai standar yang tinggi dalam pembelajaran dan pengajaran, sehingga mampu membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan proses

pembelajaran, melakukan penilaian hasil belajar, membimbing dan melatih peserta didik serta menjalankan tugas tambahan dengan baik.

- Profesional guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Rembang. Profesional guru yang meliputi keterampilan dan pengetahuan yang mendalam, pengabdian kepada profesi, dan penerapan etika profesional memainkan peran kunci dalam memengaruhi kinerja guru.
- Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan profesional guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA negeri di Kabupaten Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Iskandar. (2012). "Continuing Profesional Development (CPD) dan Perubahan Paradigma Sekolah". *Jurnal Penelitian Kebijakan Pendidikan*, Volume 5, No. 3, hal 26
- Day, C., & Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools: Building and Sustaining Quality in Testing Times*. London: Routledge.
- Fullan, M. 2002. *Leading In A Culture Of Change*. San Francisco: Jossey-Basa
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional Capital: Transforming Teaching in Every School*. New York: Teachers College Press.
- Harris, A. (2008). Distributed Leadership: What We Know? *Journal of Educational Administration* 46(2): 172–188 ISSN 9578234.
- Ingersoll, R. M. (2003). *Who Controls Teachers' Work?: Power and Accountability in America's Schools*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Kunandar. 2017. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. hal 45-47
- Kunandar. 2017. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan(KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Leithwood, K., Louis, K. S., Anderson, S., & Wahlstrom, K. (2004). How leadership influences student learning. Review of research. *Wallace Foundation, The*.
- Louis, K. S., & Kruse, S. D. (1995). *Professionalism and community: Perspectives on reforming urban schools*. SAGE Publications Ltd.
- Manik, dkk. 2021. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SD. Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar. Universitas Pendidikan Ganesha: Singaraja, Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* Volume 5, Number 1, Tahun 2021.
- Mulyasa, E. 2014. *Managemen Berbasis Sekolah*. Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya
- Nurdiansyah, Aril. 2018. Pengaruh Kompetensi Pedagogik terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Taraju Kabupaten Tasikmalaya. Bandung: Skripsi PGSD FKIP UNPAS. Tidak diterbitkan.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sergiovanni, T. J. (1992). *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sidik, Purwoko. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Sleman Yogyakarta. *Journal of Education Research*, 4(3), 1193-1201. DOI: 10.37985/jer.v4i3.354.
- Sobirin, Sobirin. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 9.1 (2012): 120-134.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitaif Dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta
- Sulardi. (2007). Peranan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Semarang Utara Kota Semarang. Skripsi thesis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Supardi. 2014.hal 135 *Kinerja Guru*. Jakarta: P. T. Raja Grafindo Persada.

- Thoha, Miftah. 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta : PT. Grafindo Persada.hal 89
- Uha, Ismail Nawawi. 2015. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Jakarta : Penerbit Kencana
- Wahjosumidjo. (2017). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Zamroni. 2016. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Yogyakarta: Gavin Kalam Utama