

Peningkatan Kinerja Guru Dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Tengku Darmansah¹, Mustofa Siregar², Rizky Hasan Affandi³, Laila Salsabina Sitorus⁴, Nurjannah Siregar⁵, Isnaini⁶

^{1,2,3,4}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

tengkudarmansah@uinsu.ac.id

*Correspondent Author: * Tengku Darmansah
DOI: 10.56832/pema.v4i3.570

ABSTRAK

Supaya lembaga pendidikan dapat berkembang, kepemimpinan kepala sekolah sangatlah penting. Jika sekolah dapat meningkatkan kualitas hidup suatu negara, maka sekolah tersebut dianggap berkualitas tinggi. Seorang kepala sekolah harus mampu memimpin, mengawasi, menginspirasi, berinteraksi dengan orang-orang, dan mendelegasikan pekerjaan kepada anggota staf. Kepala sekolah harus bisa menjalankan peran kepemimpinan dalam pendidikan. Artikel ini bertujuan untuk memperjelas peran kepemimpinan yang dimainkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini merupakan tinjauan literatur dan menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Karena kepemimpinan yang efektif memudahkan sekolah mencapai tujuan pengajarannya, kepemimpinan kepala sekolah mempunyai dampak yang signifikan terhadap efektivitas guru. Prinsip ini berfungsi dalam berbagai kapasitas, termasuk manajer, administrator, supervisor, pendidik, inovator, dan motivator. Kepala sekolah harus meningkatkan pelatihan, menumbuhkan iklim sekolah yang positif, dan memberikan penghargaan kepada guru atas upaya mereka dalam meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Kinerja Guru, Kepemimpinan, Kepala Sekolah

ABSTRACT

In order for educational institutions to develop, the leadership of the school principal is very important. If a school can improve a country's quality of life, then the school is considered high quality. A principal must be able to lead, supervise, inspire, interact with people, and delegate work to staff members. School principals must be able to carry out a leadership role in education. This article aims to clarify the leadership role played by school principals in improving teacher performance. This research is a literature review and uses qualitative research methodology. Because effective leadership makes it easier for schools to achieve their instructional goals, principal leadership has a significant impact on teacher effectiveness. This principle functions in a variety of capacities, including manager, administrator, supervisor, educator, innovator, and motivator. Principals must increase training, foster a positive school climate, and reward teachers for their efforts in improving teacher performance.

Keywords: Teacher Performance, Leadership, Principal

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan elemen vital dalam pembangunan suatu bangsa, di mana kualitasnya tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang digunakan, tetapi juga oleh mutu pengajaran yang dilakukan oleh para guru. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran krusial sebagai pemimpin di dunia pendidikan. Tanggung jawab kepala sekolah mencakup pengelolaan sekolah secara menyeluruh, sekaligus berperan sebagai penggerak, pendukung, dan

inovator dalam menciptakan lingkungan belajar yang ideal. Oleh sebab itu, optimalisasi peran kepemimpinan kepala sekolah menjadi strategi utama dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan kinerja guru secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah dapat berdampak signifikan pada berbagai aspek dalam proses pendidikan. Seperti yang disampaikan oleh Susanto dan Muhyadi (2016), kepala sekolah yang kompeten mampu membangun

lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi guru untuk mengembangkan keterampilan mereka, serta mendorong terciptanya inovasi dalam pembelajaran. Dalam konteks ini, kepala sekolah berfungsi sebagai penghubung yang memberikan dorongan, inspirasi, dukungan, dan arahan guna mengoptimalkan potensi guru dan meningkatkan mutu sekolah secara keseluruhan. (Susanto & Muhyadi, 2016)

Keterampilan kepemimpinan kepala sekolah meliputi kemampuan mengarahkan, mengawasi, menginspirasi, berinteraksi dengan orang lain, dan memberikan tugas, menurut . Kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kepemimpinan dalam pendidikan. Tiga elemen kepemimpinan kepala sekolah terutama menunjukkan indikator kepemimpinan yang baik sebagai berikut: kepatuhan terhadap misi dan visi sekolah dalam pelaksanaan tugas; menggunakan misi sebagai landasan administrasi dan bimbingan; dan secara konsisten fokus pada pembelajaran siswa dan efektivitas guru (Mukti, 2018).

Kinerja seorang guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakter pribadi, pengembangan profesional, kompetensi dalam mengajar, kemampuan berkomunikasi, serta hubungan antara sekolah dan masyarakat. Guru dengan karakter positif, yang terus meningkatkan kompetensinya, memiliki keahlian mengajar yang memadai, dan membangun komunikasi yang baik biasanya menunjukkan kinerja yang lebih unggul (Gunawan et al., 2023). Oleh karena itu, kepala sekolah perlu merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru melalui berbagai langkah, seperti program

pelatihan, pemberian apresiasi, dan pembentukan budaya sekolah yang mendukung.

Menurut Fauzi (2023), salah satu tantangan utama yang dihadapi kepala sekolah adalah mengelola sumber daya manusia, khususnya para guru, agar dapat bekerja secara maksimal. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan profesional guru dan memberikan dukungan yang sesuai. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa kepala sekolah harus menyediakan anggaran untuk peningkatan kompetensi guru serta memberikan masukan dan arahan terkait kinerja yang telah dicapai. Dengan langkah-langkah tersebut, kepala sekolah dapat membangun budaya organisasi yang mendukung dan menciptakan lingkungan belajar yang efektif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dapat mendukung peningkatan kinerja guru. Data penelitian diperoleh melalui kajian literatur, yang meliputi berbagai sumber seperti buku dan jurnal, guna memberikan pemahaman yang menyeluruh mengenai kontribusi kepala sekolah dalam mendorong kinerja guru.

Seorang kepala sekolah yang efektif perlu memiliki kemampuan manajerial yang mumpuni, serta keterampilan dalam berkomunikasi dan bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk guru, orang tua, dan masyarakat. Isriyati (2020) menyatakan bahwa kepala sekolah memegang peran sebagai pendidik, manajer, administrator, pengawas, pemimpin,

inovator, dan motivator. Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah harus mampu merumuskan visi dan misi yang jelas, kemudian menyampaikannya secara efektif kepada seluruh anggota komunitas sekolah. Dengan visi yang terarah, para guru akan lebih terdorong untuk bekerja dengan semangat dan memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selain itu, kepala sekolah perlu membangun lingkungan kerja yang mendukung dan positif. Budaya organisasi yang harmonis akan memotivasi guru untuk berinovasi dan bekerja sama dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa memberikan apresiasi terhadap pencapaian guru harus menjadi bagian dari budaya sekolah. Dengan memberikan penghargaan dan pengakuan atas keberhasilan guru, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi serta kinerja mereka secara signifikan.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru menjadi sangat penting, sebagaimana dibuktikan oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat secara langsung meningkatkan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah yang mampu memotivasi dan mengelola guru dengan baik akan menciptakan lingkungan belajar yang lebih optimal bagi siswa (Maghfuri et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui optimalisasi peran kepemimpinan. Kesimpulannya, kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran krusial dalam mendukung kinerja guru. Dengan memaksimalkan fungsi kepemimpinan, kepala sekolah dapat

menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, memotivasi para guru, dan mendorong inovasi dalam proses pembelajaran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kepemimpinan dalam pendidikan dan peningkatan kinerja guru di sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis peran kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan, sementara pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami secara mendalam perilaku, sikap, dan pengalaman kepala sekolah serta guru dalam konteks kepemimpinan pendidikan. Jenis penelitian ini berupa kajian pustaka, di mana data dikumpulkan dari berbagai literatur, termasuk buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Proses pengumpulan data dilakukan melalui identifikasi dan analisis informasi yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah serta kinerja guru. Data yang terkumpul dianalisis dengan mengelompokkan informasi ke dalam tema-tema utama, seperti strategi kepemimpinan, pengembangan profesional guru, dan budaya organisasi sekolah. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana optimalisasi peran kepala sekolah dapat mendukung peningkatan kinerja guru di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan adalah elemen kunci yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah. Kepemimpinan dapat

diartikan sebagai kemampuan untuk memberikan pengaruh positif kepada orang lain agar mereka dapat bekerja sama secara harmonis dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, menurut Syarifudin (2011: 108), kepemimpinan merupakan proses interaksi antara pemimpin dengan individu atau kelompok yang dipimpinnya dalam suatu organisasi. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan seluruh anggota kelompok untuk memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepemimpinan didefinisikan oleh banyak ahli sebagai upaya untuk memengaruhi individu atau kelompok agar bersedia bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Menurut Yulk, kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar memahami, menyetujui, dan melaksanakan suatu tugas dengan efektif, sekaligus membantu individu maupun kelompok untuk mencapai target bersama. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memengaruhi anggota organisasi dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, terutama dalam pengelolaan sumber daya. Gaya kepemimpinan ini juga berperan dalam membentuk atmosfer kerja di lingkungan tersebut. Di sisi lain, kepala sekolah adalah seorang pendidik yang memenuhi kriteria tertentu dan mendapat tanggung jawab tambahan untuk memimpin sekolah sebagai pemimpin utama.

Masa jabatan seorang kepala sekolah berlangsung selama empat tahun dalam satu periode. Untuk dapat

menjabat sebagai kepala sekolah, seorang guru harus memenuhi persyaratan umum dan khusus. Persyaratan umum mencakup: a) memiliki keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, b) berusia maksimal 56 tahun, c) sehat secara fisik dan mental, d) tidak pernah dikenai sanksi disiplin sedang maupun berat sesuai peraturan, serta e) aktif mengajar dan membimbing siswa setidaknya selama lima tahun pada jenjang sekolah yang sama.

Sementara itu, persyaratan khusus untuk calon kepala sekolah dasar meliputi kualifikasi akademik minimal S1 PGSD dan memiliki jabatan Guru Muda Tingkat Satu. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007, seorang kepala sekolah hanya dapat diangkat jika memenuhi kualifikasi umum, seperti: a) memiliki gelar sarjana (S1) atau Diploma IV (D-IV) di bidang kependidikan atau non-kependidikan dari perguruan tinggi terakreditasi, b) berusia maksimal 56 tahun pada saat pengangkatan, c) memiliki pengalaman mengajar minimal lima tahun pada jenjang yang relevan, dan d) memiliki pangkat minimal III/C bagi PNS atau setara untuk non-PNS yang diakui oleh otoritas berwenang.

Selain itu, calon kepala sekolah juga diwajibkan memiliki sejumlah kompetensi, yaitu: a) berkepribadian baik, berakhlak mulia, mampu membangun budaya yang positif, menjadi panutan di lingkungan sekolah, serta menunjukkan integritas dan semangat untuk berkembang sebagai pemimpin, b) memiliki kemampuan manajerial dalam merancang dan mengelola program sekolah, c) memiliki jiwa kewirausahaan untuk menciptakan inovasi demi kemajuan sekolah, d) mampu melakukan supervisi akademik guna meningkatkan profesionalisme

para guru, serta e) memiliki kemampuan sosial untuk bekerja sama dengan berbagai pihak dalam mendukung kemajuan sekolah.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kompetensi Kepala Sekolah, seorang kepala sekolah harus memiliki lima kompetensi utama. Pertama, kompetensi kepribadian, yaitu mampu menanamkan budaya dan tradisi akhlak yang baik, menjadi teladan bagi komunitas sekolah atau madrasah, memiliki integritas tinggi, motivasi kuat untuk terus berkembang, bersikap terbuka dalam menjalankan tugas, serta mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tantangan. Kedua, kompetensi manajerial, yang meliputi perencanaan kegiatan sekolah sesuai kebutuhan, memimpin secara efektif untuk mengoptimalkan sumber daya, mengelola perubahan menuju pembelajaran yang lebih baik, serta menciptakan lingkungan belajar yang mendukung dan inovatif. Ketiga, kompetensi kewirausahaan, di mana kepala sekolah dituntut menghasilkan inovasi yang bermanfaat, memiliki semangat pantang menyerah dalam menghadapi tantangan, dan mampu mengelola kegiatan produksi atau layanan sebagai media pembelajaran siswa. Keempat, kompetensi supervisi, yang mencakup penyusunan program supervisi akademik untuk meningkatkan profesionalitas guru, melaksanakan supervisi dengan metode yang tepat, dan menggunakan hasil supervisi untuk mendorong pengembangan guru. Kelima, kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk menjalin kerja sama dengan berbagai pihak demi kepentingan sekolah, berperan aktif dalam kegiatan sosial masyarakat, serta menunjukkan kepedulian terhadap individu atau kelompok lain.

2. Kinerja Guru

Kinerja guru adalah salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Kinerja ini dipengaruhi tidak hanya oleh kemampuan pribadi guru, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal, seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, dan dukungan masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk memahami berbagai elemen yang mempengaruhi kinerja guru dan bagaimana kepala sekolah dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja tersebut. Kinerja guru dapat diartikan sebagai kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesional. Kinerja yang baik dari guru akan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut (Giantoro et al., 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru antara lain:

a. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas mengajar. Guru dengan kompetensi yang tinggi cenderung lebih efektif dalam proses pembelajaran dan mampu mengelola kelas dengan baik. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional dapat secara signifikan meningkatkan kinerja guru.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung memiliki dampak besar terhadap kinerja guru. Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan suasana

yang kondusif, termasuk menyediakan fasilitas yang cukup, membangun budaya kerja yang positif, dan memberikan dukungan moral kepada guru. Suasana yang baik akan mendorong guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan berinovasi dalam proses pembelajaran.

c. Hubungan Interpersonal

Hubungan yang positif antara kepala sekolah dan guru, serta antar sesama guru, sangat penting untuk meningkatkan kinerja. Komunikasi yang lancar dan kerjasama antara guru dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, yang akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah perlu berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam membangun hubungan yang baik ini.

d. Penghargaan dan Motivasi

Penghargaan terhadap prestasi guru adalah faktor yang sangat penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Kepala sekolah perlu merancang sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk menghargai guru yang berkinerja baik. Penghargaan tersebut bisa berupa pengakuan formal, insentif finansial, atau peluang untuk mengikuti pelatihan dan seminar. Dengan adanya penghargaan, guru akan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya (Perkasa & Mulyanto, 2023).

Secara keseluruhan, kinerja guru merupakan faktor krusial dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Berbagai aspek, seperti kompetensi profesional, lingkungan kerja, hubungan antar individu, dan sistem penghargaan, mempengaruhi

kinerja guru. Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui kepemimpinan yang efektif, penyediaan pelatihan, penciptaan budaya sekolah yang positif, serta dukungan yang terus-menerus. Oleh karena itu, pengoptimalan peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru akan memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara menyeluruh.

3. Meningkatkan Kinerja Guru dengan Optimalisasi Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memiliki peran penting sebagai penggerak utama dalam menetapkan kebijakan dan visi sekolah. Kepemimpinan yang efektif memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis dapat mendorong partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Meluangkan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan guru dan anggota sekolah lainnya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung dan memfasilitasi penyelesaian masalah secara bersama. Kepala sekolah juga harus aktif membimbing guru dalam menghadapi tantangan yang mereka hadapi, termasuk dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan mengajar. Melakukan kunjungan kelas secara teratur untuk mengamati proses pembelajaran serta memberikan umpan balik konstruktif sangat penting untuk perbaikan kinerja. Menekankan pentingnya disiplin di kalangan guru dan siswa menciptakan lingkungan belajar yang positif, yang akan berdampak pada peningkatan

kualitas pendidikan. Mengadakan pertemuan dengan guru dan komite sekolah untuk membahas isu-isu yang perlu perhatian juga membantu dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang ada (Saepudin & Endang, 2023).

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang bersifat demokratis dan melibatkan partisipasi dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif. Kepala sekolah melakukan berbagai langkah, seperti menyediakan pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kompetensi guru. Pembinaan melalui evaluasi kinerja juga dilakukan untuk mendukung pengembangan profesional guru. Selain itu, kepala sekolah menyediakan fasilitas dan sumber daya yang cukup untuk mendukung proses pembelajaran. Organisasi kegiatan yang memotivasi guru serta memberikan penghargaan atas prestasi mereka juga merupakan bagian dari upaya ini (Atiek, 2023).

KESIMPULAN

Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat krusial dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah tidak hanya bertanggung jawab dalam mengelola sekolah, tetapi juga berfungsi sebagai motivator, fasilitator, dan inovator yang menciptakan lingkungan belajar yang mendukung. Melalui kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat mempengaruhi berbagai aspek pembelajaran, seperti membangun iklim kerja yang positif, memberikan pelatihan, dan memberikan penghargaan kepada guru. Penelitian mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan kepemimpinan demokratis dan

partisipatif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Selain itu, hubungan interpersonal yang baik, penghargaan terhadap prestasi, serta lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam peningkatan kinerja guru. Dengan mengoptimalkan peran kepemimpinan, kepala sekolah dapat menciptakan suasana belajar yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi, A. (2023). Manajemen Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Man Kota Palangka Raya. Sekapur sirih kajian mandiri manajemen pendidikan.
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). PENGARUH KOMPETENSI GURU, KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MENURUT PERSEPSI GURU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PURBALINGGA. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>.
- Gunawan, A., Ali Riyadi, A., & Halim Musthofa, A. (2023). Kompetensi Guru Mata Pelajaran Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Peserta Didik di Mtsn 1 Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 788–798. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.120>.
- Isriyati, I. (2020). Peranan kepemimpinan kepala PAUD formal terhadap profesionalitas guru. In *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 3(2), 964–972.
- Maghfuri, S., Jalaluddin, J., Ramlah, R., & Miftahuddin, M. (2024). Kompetensi Kepala Madrasah dalam Manajemen Pembiayaan

- Pendidikan. *Journal of Educational Research*, 2(2), 301–314. <https://doi.org/10.56436/jer.v2i2.244>.
- Mukti, N. (2018). Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah. *Jurnal Kependidikan*, 6(1), 71–90. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i1.1697>
- Perkasa, D. H., & Mulyanto, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(04), 149–161. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i04.85>
- Susanto, A. T., & Muhyadi, M. (2016). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI GURU DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 4(2), 151. <https://doi.org/10.21831/amp.v4i2.8029>.