

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 6, No 1, Januari-Juni 2021

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan
Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah
Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar

Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru
Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar

Pemanfaatan *Information and Communications Technology* Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital
Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja
Siti Umami, Bukman Lian, Missriani

Pengembangan Modul Anti Narkoba
Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria

Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah
Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru
Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru
Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer
Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria

Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah
Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati

Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar
Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman

Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah
Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrin

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Happy Fitria

Ketua Penyunting:
Edi Harapan

Penyunting Ahli:
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Muhammad Kristiawan (Universitas Bengkulu)
Muhamad Fahrur Saifudin (Universitas Ahmad Dahlan)
Yuyun Elisabeth Patras (Universitas Pakuan, Bogor)
Suhono (Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
M. Subhan Halid
Nur Hidayat

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

Pengaruh Komite Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Kartini Dewi Ningsih, Edi Harapan, Destiniar	1 - 14
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peran Komite Sekolah terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad, Destiniar	15 - 33
Pengaruh Sertifikasi Guru dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Fenti Ristianey, Edi Harapan, Destiniar	34 - 43
Pemanfaatan <i>Information and Communications Technology</i> Sebagai Sumber Belajar Di Era Digital Yolin Erwin, Yasir Arafat, Dessy Wardiah	44 - 51
Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Disiplin Kerja Siti Umami, Bukman Lian, Missriani	52 - 66
Pengembangan Modul Anti Narkoba Verawati, Edi Harapan, Happy Fitria	67 - 76
Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Esti Handayani, Bukman Lian, Rohana	77 - 87
Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru Yeni Puspitasari, Tobari, Nila Kesumawati	88 - 99
Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja Guru Mawaddah, Edi Harapan, Nila Kesumawati	100 - 111
Analisis SWOT Ujian Nasional Berbasis Komputer Suryanita Pernamawati, Muhammad Kristiawan, Happy Fitria	112 - 123
Kualitas Guru Mengajar Sebagai Salah Satu Upaya Meningkatkan Status Akreditasi Sekolah Husnul Khotimah, Edi Harapan, Nila Kesumawati	124 - 131
Manajemen Perpustakaan Sekolah Dasar Desi Apriyani, Edi Harapan, Hotman	132 - 139
Pengaruh Kemampuan Manajerial dan Motivasi Kerja Kepala Sekolah terhadap Kualitas Penerapan Manajemen Berbasis Sekolah Eka Yuli Astuti, Tobari, Tahrun	140 - 147

PENGARUH MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DAN PROFESIONALISME GURU TERHADAP KINERJA GURU

Yeni Puspitasari¹, Tobari², Nila Kesumawati³

¹SD Negeri 21 Tanjung Raja, ^{2,3}Universitas PGRI Palembang

e-mail: puspitasariyeni273@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian ini sebanyak 309 orang yaitu guru-guru SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Sampel penelitian sebanyak 76 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumen dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (2) profesionalisme guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja; (3) manajemen sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di SD Negeri Tanjung Raja.

Kata Kunci: Manajemen Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Kinerja Guru

Abstract: This study determined the effect of headmaster management and teacher professionalism on teacher's performance. This research used quantitative methods with correlational type of research. The population of this study were 309 teachers Tanjung Raja Public Elementary School. The research sample was 76 people. Data collection techniques using documents and questionnaires. Data were analyzed using correlation analysis and multiple regression techniques. The results of the study show that (1) school principal management influences the performance of teachers; (2) teacher professionalism does not affect the performance of teachers; (3) school management and teacher professionalism do not affect the performance of teachers.

Keywords: Principal Management, Teacher's Professionalism, Teacher's Performance

PENDAHULUAN

Kesadaran tentang pentingnya pendidikan dapat memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa mendatang, telah mendorong berbagai upaya dan perhatian seluruh lapisan masyarakat terhadap setiap gerak langkah dan perkembangan dunia pendidikan. Pendidikan merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kualitas hidup manusia, pada intinya bertujuan untuk memanusiakan manusia, mendewasakan, serta merubah perilaku dan meningkatkan kualitas menjadi lebih baik (Fattah, 2017: 9). Dalam hal ini

pengelolaan pendidikan dibutuhkan ilmu manajemen yang mampu mengubah sistem menjadi lebih baik dan berkualitas. Tidak hanya dalam dunia pendidikan ilmu manajemen digunakan, tetapi di berbagai sektor, di antaranya ekonomi, kesehatan, politik dan ketatanegaraan. Kajian manajemen pendidikan di Indonesia juga kini telah digalakkan demi tujuan yang mulia mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan manajemen pendidikan, tidak terlepas dari bagaimana kemampuan seseorang dalam memimpin lembaga atau institusi pendidikan. Kepemimpinan menjadi

inti dalam kegiatan manajemen di institusi pendidikan (Syafaruddin, 2015:48).

Sekolah sebagai lembaga atau institusi pendidikan yang merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan. Kegiatan inti dari organisasi sekolah adalah untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan guna untuk menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat serta dapat memberikan kontribusi pembangunan bangsa dan negara (Fattah, 2017:9-10). Pengoptimalan sumber daya yang berkenaan dengan pemberdayaan sekolah yang merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi. Hal ini diperlukan suatu perubahan kebijakan dibidang manajemen pendidikan dengan prinsip memberikan kewenangan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masing - masing sekolah secara lokal (Fattah, 2017:3).

Beberapa alasan pokok yang menuntut sering terjadinya perubahan kebijakan dalam pengelolaan sekolah antara lain tuntutan kebutuhan masyarakat terhadap hasil pendidikan yang disebabkan adanya perubahan perkembangan kebijakan sosial politik, ekonomi dan budaya (Fattah, 2017:3). Untuk mencapai hasil yang lebih optimal, efektif dan efisien dalam menangani berbagai permasalahan pendidikan pemerintah daerah tidak mungkin dapat bekerja sama secara sendirian, karena masi ada pihak-pihak lain yang lebih berkepentingan (*stake-holders*) terhadap bidang pendidikan tersebut, seperti orang tua (masyarakat), sekolah (lembaga pendidikan), dan institusi sosial lain seperti

duania usaha atau dunia industri (Suryosubroto B, 2017:194).

Lahirnya konsep manajemen ditengah gejala masyarakat sebagai konsekuensi akibat dari ketidak seimbangannya pengembangan teknis dengan kemampuan sosial. Meskipun pada kenyataanya, perkembangan ilmu manajemen sangat terlambat jauh dibandingkan peradaban manusia di muka bumi ini yang dimulai sejak keberadaan Adam dan Hawa. Istilah manajemen telah diartikan oleh berbagai pihak dengan perspektif yang berbeda misalnya pengelolaan, pembinaan, pengurusan, ketatalaksanaan, kepemimpinan, pemimpin, ketatapengurusan, administrasi dan sebagainya (Siswanto B, 2017:1).

Manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasanya dikenal dalam bidang ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada *profit* (keuntungan) dan komoditas komersial (Muhaimin dkk, 2017:4). Profesionalisme guru yang merupakan kunci pokok kelancaran dan kesuksesan proses pembelajaran di sekolah. Karena hanya guru yang profesional yang bisa menciptakan situasi aktif peserta didik dalam kegiatan pembelajaran (Danniarti, 2018:1). Profesionalisme berkembang sesuai dengan kemajuan masyarakat modern. Hal ini menuntut beraneka ragam spesialisasi yang sangat diperlukan dalam masyarakat yang semakin kompleks.

Masalah profesi kependidikan sampai sekarang masih banyak diperbincangkan, baik dari kalangan pendidikan maupun diluar pendidikan. Kendatipun berbagai pandangan tentang masalah tersebut telah banyak dikemukakan oleh para pakar ahli pendidikan, namun satu hal yang sudah pasti bahwa masyarakat merasakan perlunya suatu lembaga pendidikan guru yang khusus berfungsi mempersiapkan tenaga guru yang terdidik dan terlatih dengan baik. Implikasi

dari gagasan tersebut ialah perlunya dikembangkan program pendidikan guru yang serasi dan memudahkan pembentukan guru yang berkualifikasi profesional serta dapat dilaksanakan secara efisien dalam kondisi sosial kultural masyarakat yang ada di Indonesia (Hamalik, 2017:1).

Upaya untuk meningkatkan kualitas guru selama ini telah dilakukan oleh pemerintah melalui berbagai cara, antara lain dengan memberikan *block grant* kesekolah-kesekolah sebagai dana stimulan untuk melaksanakan program pengembangan profesionalisme guru, membentuk asosiasi guru mata pelajaran, membentuk organisasi forum ilmiah guru dan penerbitan jurnal ilmiah bagi para guru dan juga dengan memberdayakan program Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) yang selama ini sudah ada di hampir di setiap kabupaten / kota (Hum, 2016:2). Namun kenyataannya masih banyak guru di Indonesia belum sepenuhnya mempunyai pendidikan profesi keguruan. Profesi pada hakikatnya adalah suatu pernyataan atau suatu janji terbuka bahwa seseorang akan mengabdikan dirinya kepada suatu jabatan atau pekerjaan (Mudlofir, 2014:3).

Sampai saat ini yang paling menjadi perhatian di dunia pendidikan setelah pengesahan Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada Desember 2005 adalah persoalan sertifikasi guru. Hal ini dapat dimaklumi karena selain merupakan fenomena baru, istilah tersebut juga menyangkut nasib dan masa depan seorang guru. Berbagai interpretasi terkait dengan pemahaman sertifikasi guru bermunculan. Ada yang memahami bahwa guru yang sudah mempunyai jenjang S-1 kependidikan secara otomatis sudah bersertifikasi. Ada juga yang memahami bahwa sertifikasi hanya dapat diperoleh lewat pendidikan khusus yang dilakukan oleh Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK) yang ditunjuk oleh pemerintah. Pemahaman yang bersimpang siur

tersebut itu dimanfaatkan oleh beberapa lembaga pendidikan dengan cara membuka berbagai program spekulatif yang berlabel “sertifikasi” mulai dari berjangka pendek (satu bulan) sampai dengan berjangka panjang (satu tahun). Tentu saja tawaran itu mendapatkan respon yang positif bagi guru, terutama guru-guru yang belum memperoleh ijazah S-1 kependidikan atau yang belum bersertifikasi (Muslich, 2017:1).

Kinerja guru adalah kemampuan seseorang guru untuk melakukan perbuatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang mencakup aspek perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru (Agustin, 2015:16). Setiap kepala sekolah dasar (SD) sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, agar kepala sekolah dasar (SD) dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Keberhasilan pengelolaan sekolah tersebut sangat ditentukan oleh kegiatan pemberdayagunaan sumber daya manusia (SDM) karena kepala sekolah sebagai pemimpin dalam suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru dengan cara memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Oleh sebab itu salah satu tugas kepala sekolah adalah untuk bias menciptakan guru profesional agar dapat bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan (Rohiat, 2010:10).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan manajemen sekolah perlu dilakukan profesionalisme dan kinerja guru guna untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan yang ada pada diri

sehingga dapat memperbaiki dan meningkatkan manajemen sekolah. Hasil pengamatan penulis menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja Raja yang berada di Kota Kecamatan Tanjung Raja yaitu SD Negeri 01 Tanjung Raja, SD Negeri 03 Tanjung Raja, SD Negeri 07 Tanjung Raja dan SD Negeri 20 Tanjung Raja pada tahun pelajaran semester genap sudah menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Artinya sesuai dengan tugas pokok manajemen kepala sekolah dan fungsi guru seperti: merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, melaksanakan penilaian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan, dan melaksanakan ulangan harian. Kepala sekolah memiliki tugas memimpin warga sekolahnya sekaligus mengajar. Begitu pula dengan guru yang memiliki jam mengajar yang sangat padat, karena jumlah guru yang belum memadai. Oleh sebab itu, guru memiliki kesulitan untuk bertukar pikiran atau diskusi secara langsung dengan kepala sekolah.

Metode pembelajaran yang digunakan di SD Negeri Kecamatan Tanjng Raja Raja yang berada di Kota Kecamatan Tanjung Raja yaitu SD Negeri 01 Tanjung Raja, SD Negeri 03 Tanjung Raja, SD Negeri 07 Tanjung Raja dan SD Negeri 20 Tanjung Raja pada tahun pelajaran semester genap hanya terbatas pada metode ceramah dan media pembelajaran yang digunakan terlalu mengandalkan modul. Oleh sebab itu, proses pembelajaran menjadi kurang menarik. Metode dan media pembelajaran yang kurang menarik telah membuat siswa merasa bosan dan jenuh. Realita ini menunjukkan bahwa profesionalitas atau kemampuan guru dalam menjalankan profesinya masih kurang. Selain itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus mengetahui kinerja guru-gurunya. Karena kinerja paling berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga

kepentingan guru itu sendiri, oleh sebab itu bagi sekolah dasar hasil penilaian kinerja para guru sangat penting. Dengan adanya penilaian kinerja kepala sekolah akan memperoleh informasi tentang keberhasilan atau kegagalan gurunya dalam menjalankan tugas masing-masing.

KAJIAN TEORI

Manajemen berasal dari kata *to mange* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui suatu proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri (Kristiawan dkk, 2017). Manajemen adalah melakukan suatu pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi di antaranya adalah manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan cara sistematis dalam suatu proses (Rohiat, 2010:14). Manajemen sekolah merupakan suatu kegiatan yang memiliki nilai filosofis tinggi. Ia harus dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Pada hakikatnya upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan performansi (kinerja) sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan, baik tujuan nasional maupun lokal institusional (Rohiat, 2010:31).

Ada beberapa pengertian yang berbeda mengenai manajemen yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut Mary Parker Follet (2017:6), manajemen sebagai “seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang.” Menurut Juliartha (2015:156) bahwa manajemen adalah usaha kerjasama dalam menggerakkan segenap orang dan mengerahkan semua fasilitas yang dijumpai oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2018:45) bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui berbagai manfaat sumber daya manusia (SDM) dan

sumber-sumber daya lainnya. Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah kemampuan seorang manajer dalam merencanakan suatu kegiatan organisasi.

Profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya adalah suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Secara etimologi istilah profesi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*profession*" atau bahasa latin *profecus*, yang artinya mengakui, adanya pengakuan, menyatakan mampu atau ahli dalam melakukan suatu pekerjaan. Profesionalisme adalah kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu dari keahlian dan kewenangan yang berkaitan dengan mata pencarian seseorang (Usman, 2017:1).

Terminologi profesionalisme dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa profesionalisme adalah sebuah mutu, kualitas dan tindak tanduk yang merupakan ciri dari suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme dapat diartikan juga sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan menurut bidang dan tingkatannya masing-masing. Sedangkan menurut Sumitro (2018) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi (Sya'bani, 2018:23). Hal ini sejalan dengan pendapat Maister (2014:36) profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme jauh lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa profesionalisme adalah suatu pemahaman tertentu yang mensyaratkan kompetensi baik berupa pengetahuan, sikap dan keterampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang

intensif dan memberikan layanan kepada masyarakat terhadap kegiatan keprofesionalitasan dan diberikan bayaran atas kinerjanya.

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *work performance* atau *job performance*, akan tetapi dalam bahasa Inggrisnya sering disingkat menjadi *performance* saja. Kinerja dalam bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kerja atau prestasi (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu (Agustin, 2015:16). Menurut Mulyasa (2015:23) "Kinerja adalah sebuah unjuk kerja seseorang yang ditunjukkan kedalam penampilan, perbuatan, dan prestasi kerjanya sebagai akumulasi dari hasil pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang telah dimilikinya". Sedangkan menurut Byars (2009) kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Sumarno, 2009:11). Sedangkan menurut Robbins (2009) kinerja merupakan suatu hal yang dicapai oleh pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Sumarno, 2009:12).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi dengan penampilan yang melakukan, menggambarkan dan menghasilkan sesuatu hal yang bersifat fisik maupun nonfisik yang sesuai dengan petunjuk, fungsi dan tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, yaitu untuk melihat pengaruh secara persial antara variable-variabel yang ada (Sugiyono, 2014:25).

Tujuan penelitian kuantitatif ini adalah menunjukkan hubungan antara variable.

Jenis penelitian ini adalah deskripsi korelasional karena berusaha untuk memaparkan hubungan faktor-faktor atau sebagai variabel yang mempengaruhi keadaan tanpa memanipulasi variable tersebut (Sugiyono, 2016:16). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh manajemen kepala sekolah (variabel X_1) terhadap kinerja guru (variabel Y), pengaruh profesionalisme guru (variabel X_2) terhadap kinerja guru (variabel Y) serta pengaruh manajemen kepala sekolah (variabel X_1) dan profesionalisme guru (variabel X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (variabel Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Untuk uji hipotesis pertama “Terdapat Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja” dengan korelasi linier sederhana nilai $r_1 = 0,008$ dan $P\text{-value}$ $0,944 < \alpha 0,05$ sedangkan regresi linier sederhananya $0,944 > \alpha 0,05$. Hubungan keeratan korelasi antar variabel berada pada korelasi positif sangat lemah karena secara kasat mata sudah terlihat korelasinya. Untuk membuktikannya digunakan uji T dan memang benar t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} . Hal ini sesuai dengan pendapat dari para ahli menurut Mary Parker Follet (2017) mendefinisikan manajemen sebagai “seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang”.

Menurut Juliartha (2015) bahwa manajemen adalah usaha kerjasama dalam menggerakkan segenap orang dan mengerahkan semua fasilitas yang dijumpai oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan (2018) berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan

perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui berbagai manfaat sumber daya manusia (SDM) dan sumber-sumber daya lainnya.

Secara etimologi, Kepala Sekolah merupakan padanan dari *school principal* yang bertugas menjalankan *principalship* atau kepala sekolah. Kepala Sekolah adalah orang yang terpilih secara selektif dari guru-guru yang ada di suatu sekolah. Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin sekolah tempat diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadinya interaksi antara guru yang memberikan pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran (Azuar, 2017:24; Aprilana dkk, 2017; Kristiawan dan Asvio, 2018; Murtiningsih dkk, 2019; Fitria, 2018; Fitria dkk, 2017; Fitria dkk, 2019; Sriwahyuni dkk, 2019). Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Agar dapat memimpin, pemimpin harus melakukan sesuatu. Manajemen sekolah merupakan suatu kegiatan yang memiliki nilai filosofis yang tinggi dalam mencapai tujuan sekolah efektif dan efisien pada dasarnya upaya tersebut dilakukan untuk meningkatkan performansi (kinerja) sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan (Roihat, 2010:31; Liskayani dkk, 2019; Maryanti dkk, 2020). Dengan manajemen kepala sekolah yang baik dapat mempermudah pencapaian mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Tanjung Raja yang merupakan kekuatan dalam rangka meningkatkan kinerja. Dengan demikian masih terdapat guru yang kinerjanya yang

belum optimal dalam mengajar dan melaksanakan tugas profesionalnya. Sebagai kepala sekolah yang mempunyai tanggung jawab yang berat sebagai sorang pemimpin di sekolahnya hal ini berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yaitu guru yang dipimpinnya. Kepala biasanya mempercayakan sepenuhnya proses pembelajaran kepada guru karena menganggap guru sudah berpengalaman, namun selama ini kepala sekolah jarang sekali melakukan supervisi kelas yang merupakan tugas kepala sekolah.

Dalam penelitian ini manajemen kepala sekolah merupakan pola perilaku kepala sekolah dalam dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan intraksi antara kepala sekolah dengan bawahannya. Pengukurannya dengan menggunakan indikator; (1) memiliki kepribadian yang kuat, (2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, (3) memiliki visi dan memahami mis sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, (5) kemampuan berkomunikasi.

Dalam Upaya Meningkatkan Manajemen Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja perlu adanya kerja sama dan komunikasi yang baik antara kepala sekolah dengan guru demi memujudkan visi dan misi yang ada di sekolah. Mengingat pentingnya peranan kepala sekolah agar lebih efektif dalam menjalankan tugasnya. Dalam hal ini pemimpin harus selalu memberikan arahan, bimbingan, pembinaan dan motivasi kepada bawahan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Kinerja guru merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah (Salwa dkk, 2019; Renata dkk, 2018; Andriani dkk, 2018; Hasanah dan Kristiawan, 2019). Dalam upaya menciptakan

sebuah sekolah yang efektif, kinerja guru menjadi hal yang sangat penting karena sekolah yang efektif harus didukung dengan kinerja guru yang baik.

Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru

Untuk hipotesis kedua "Tidak Terdapat Pengaruh Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja" dengan nilai $r_2 = -0,203$ dan $P\text{-value } 0,078 < \text{ dari } \alpha 0,05$ sedangkan regresi linier sederhananya $0,078 > \text{ dari } \alpha 0,05$. keeratan korelasi variabel berada pada korelasi negatif lemah. Hal ini tidak membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan profesionalisme guru terhadap kinerja guru, meski kemungkinan kecil masih terdapat guru yang kurang profesional dalam melaksanakan tugasnya. Ini berarti bahwa semakin besar profesional seorang guru dalam melakukan pekerjaan sebagai guru maka kinerjanya akan meningkat.

Guru SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja sudah sesuai dengan tuntutan hal ini sejalan dengan pendapat para ahli yaitu menurut Sumitro (2018) bahwa suatu profesionalisme adalah merupakan suatu bentuk atau bidang kegiatan yang dapat memberikan pelayanan dengan spesialisasi dan intelektualitas yang tinggi. Sedangkan menurut Maister (2014) profesionalisme bukan sekedar pengetahuan teknologi dan manajemen tetapi lebih merupakan sikap, pengembangan profesionalisme jauh lebih dari seorang teknisi bukan hanya memiliki keterampilan yang tinggi tetapi memiliki suatu tingkah laku yang dipersyaratkan. Dalam pendidikan guru adalah seorang pendidik, pembimbing, pelatih dan pemimpin dalam menciptakan suasana belajar yang menarik selama proses belajar mengajar. Guru yang profesional harus memiliki aspek kompetensi yang mencakupi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Supriadi

(2009) profesi merujuk pada suatu pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian tinggi, tanggung jawab, dan kesetiaan terhadap profesi.

Dengan demikian tidak semua pekerjaan disebut profesi. Sedangkan profesional, menurut Jarvis (2009) adalah kata benda lawan dari amatir, sebagai aplikasi bagi seseorang yang menerima bayaran dari apa yang dilakukan dalam tugasnya. Dijelaskan lebih lanjut oleh Jarvis (2009) bahwa profesional dapat diartikan sebagai seseorang yang melakukan tugas profesi yang membutuhkan keahlian (*ekspert*) dan keahlian itu diperoleh melalui pendidikan (Sumarno, 2009:36).

Dalam penelitian ini profesionalisme guru merupakan sikap guru profesional yang memiliki kompetensi pedagogik yang meliputi: (1) menguasai kurikulum, (2) menguasai materi setiap mata pelajaran, (3) menguasai metode dan evaluasi belajar, (4) setia terhadap tugas, (5) disiplin dalam arti luas, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Sejalan dengan permasalahan diatas mengenai peranan guru yang begitu sangat penting di dalam dunia pendidikan dapat dikatakan bahwa manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru sangat erat kaitannya dengan kinerja guru jika dikaitkan dengan kondisi Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kecamatan Tanjung Raja Kabupaten Ogan Ilir yang dapat dikategorikan baik sebab guru yang profesional ditandai dengan adanya penguasaan kemampuan yang dimiliki oleh guru. Profesionalisme guru dapat dibuktikan dengan pembuatan perangkat pembelajaran yang ada di sekolah tersebut. Seorang guru yang dapat menguasai materi dan konsep-konsep mata pelajaran yang diampunya maka dapat melaksanakan proses pembelajaran yang lebih efektif dan menyenangkan dalam pemilihan pembelajaran yang tepat akan sangat menentukan minat serta partisipasi

siswa dalam mengikuti pembelajaran yang ada di kelas.

Adapun faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar di sekolah adalah pengetahuan guru itu sendiri karena guru harus senantiasa berusaha meningkatkan kemampuan pengetahuannya agar mempunyai wawasan yang luas demi meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan Guru di Kelas, Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Untuk hipotesis ketiga "Tidak Terdapat Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja" dengan konstanta regresi α sebesar 107,991 sedangkan nilai koefisien variabel $b_1 = - 0,028$ dan $b_2 = - 0,204$. maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \\ = 107,991 + (- 0,028) X_1 + (- 0,204) X_2$$

Dari data di atas kinerja guru mengalami penurunan secara negatif dengan manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru terhadap kinerja guru. Hal ini ditandai bahwa manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru baik maka kinerja guru baik pula. Kinerja guru merupakan kemampuan guru atau performen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: (1) kemampuan menyusun program pengajaran, (2) kemampuan menganalisis hasil belajar, (4) kemampuan menyusun program perbaikan dan pengayaan, (5) kemampuan menyusun program bimbingan. Dalam kenyataan sebenarnya yang mempengaruhi kinerja guru tidak hanya manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru masi banyak faktor lainnya.

Adapun faktor lainnya seperti supervisi oleh kepala sekolah memotivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi pedagogik, budaya sekolah dan lain sebagainya. Dengan demikian diperlukan suatu upaya penegakan aturan yang jelas dan tegas oleh pihak sekolah kepada bawahannya dengan tujuan guru dapat meningkatkan kinerjanya baik itu sebelum maupun sesudah dilakukannya supervisi dan sertifikasi supaya guru tersebut dapat menyadari peranan dan fungsinya sebagai seorang pendidik.

Dengan adanya aturan yang dibentuk di sekolah juga dapat memberikan harapan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada di sekolah tersebut. Manajemen Kepala Sekolah dalam penelitian ini adalah pola perilaku kepala sekolah dalam menyelenggarakan dan mengarahkan guru sehingga perilaku tersebut menggambarkan intraksi antara kepala sekolah dengan bawahannya. Pengukurannya dengan menggunakan indikator; (1) memiliki kepribadian yang kuat, (2) memahami kondisi guru, karyawan dan siswa, (3) memiliki visi dan memahami mis sekolah, (4) kemampuan mengambil keputusan, (5) kemampuan berkomunikasi. Sedangkan profesionalisme guru merupakan sikap guru profesional yang memiliki kompetensi pedagogik yang meliputi: (1) menguasai kurikulum, (2) menguasai materi setiap mata pelajaran, (3) menguasai metode dan evaluasi belajar, (4) setia terhadap tugas, (5) disiplin dalam arti luas, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Hal ini tidak didukung oleh teori Hasibuan (Sumarno, 2009:13) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mulyasa Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja dalam hal ini prestasi

guru adalah merupakan perilaku guru yang mempunyai (1) Kecakapan dan menguasai segala seluk beluk bidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. (2) Ketrampilan yang sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. (3) Pengalaman yang luas dibidang tugasnya dan bidang lain yang berhubungan dengan tugasnya. (4) selalu bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya. (5) Kesegaran dan kesehatan jasmani dan rohani yang baik. (6) Selalu melaksanakan tugas secara berdayaguna dan berhasil guna. (7) hasil kerjanya jauh melebihi hasil kerja rata-rata yang ditentukan, baik dalam arti mutu maupun dalam arti jumlah (Sumarno, 2009:15-16).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan keeratan hubungan korelasi berada pada positif sangat lemah; tidak terdapat pengaruh profesionalisme guru terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan keeratan hubungan korelasi berada pada negatif lemah; dan tidak terdapat pengaruh manajemen kepala sekolah dan profesionalisme guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Tanjung Raja. Hal ini dikarenakan koefisien variabel bebas berada pada negatif lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. (2015). *Pengaruh Supervisi dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru*. Palembang: Tesis Universitas PGRI.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). *The Influence of the Transformational Leadership and*

- Work Motivation on Teachers Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
- Azuar, C. (2017). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Fungsi Guru Di SMA Muhammadiyah 2 Medan*. Medan: Tesis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Byars. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Tesis Universitas Negeri Semarang.
- Danniarti, R. (2018). *Modul Panduan Profesionalisme Guru Yang Efektif Dalam Proses Pembelajaran*. Palembang: CV Amanah.
- Fattah, N. (2017). *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) dan Dewan Sekolah*. Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.
- Fitria, H. (2018). The Influence Of Organizational Culture And Trust Through The Teacher Performance In The Private Secondary School In Palembang. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7).
- Fitria, H., Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru Melalui Pelatihan Penelitian Tindakan Kelas. *ABDIMAS UNWAHAS*, 4(1).
- Fitria, H., Mukhtar, M., & Akbar, M. (2017). The Effect of Organizational Structure And Leadership Style on Teacher Performance In Private Secondary School. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 1(02), 101-112.
- Follet, M. P. (2017). *Management Manajemen*. Jakarta: Selemba Empat.
- Hamalik, O. (2017). *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasanah, M. L., & Kristiawan, M. (2019). Supervisi Akademik dan Bagaimana Kinerja Guru. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 3(2), 97-112.
- Hasibuan. (2018). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di MTS Negeri 2 RantauPrapat*. Medan: Tesis Universitas Islam Negeri.
- Hum, M. S. (2016). *Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis MGMP*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Jarvis. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Tesis Universitas Negeri Semarang.
- Juliartha. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
- Liskayani, L., Kristiawan, M., & Tobari, T. (2019). Evaluasi Kinerja Kepala Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Air Kumbang Berdasarkan Beban

- Kerja Sesuai dengan Peraturan Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 4(2), 171-190.
- Maister. (2014). *Profesi Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Maryanti, N., Rohana, R., & Kristiawan, M. (2020). The Principal's Strategy In Preparing Students Ready To Face the Industrial Revolution 4.0. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 54-69.
- Mudlofir, A. (2014). *Pendidik Profesional Konsep, Strategi dan Aplikasinya Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Muhaimin. (2017). *Manajemen Pendidikan Aplikasinya Dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Murtiningsih, M., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Correlation Between Supervision of Headmaster and Interpersonal Communication With Work Ethos of the Teacher. *European Journal of Education Studies*.
- Muslich, M. (2017). *Sertifikasi Guru Menuju Profesionalisme Pendidik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Renata, R., Wardiah, D., & Kristiawan, M. (2018). The Influence of Headmaster's Supervision and Achievement Motivation on Effective Teachers. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(4).
- Robbins. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Tesis Universitas Negeri Semarang.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Salwa., Kristiawan, M., & Lian, B. (2019). The Effect of Academic Qualification, Work Experience and Work Motivation towards Primary School Principal Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(8).
- Siswanto, B. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sriwahyuni, E., & Kristiawan, M. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarno. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes*. Semarang: Tesis Universitas Negeri Semarang.
- Sumarno. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Tepus*. Yogyakarta: Tesis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suryabrata, S. (2013). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Suryadi. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalitas Guru Terhadap Kinerja Guru SMK*

- Negeri 1 Tepus*. Yogyakarta: Tesis Universitas Negeri Yogyakarta.
- Suryosubroto, B. (2017). *Manajemen Pendidikan Di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sya'bani, Y. A. M. (2018). *Profesi Keguruan Menjadi Guru Yang Religius dan Bermartabat*. Gresik: Caremedia Communication.
- Undang-undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- UPT Satuan Pendidikan Korwil Tanjung Raja tahun ajaran 2019/2020.
- Usman, M. U. (2017). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.