

## SUPERVISI KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI LINGKUNGAN SEKOLAH

Endang Palupi<sup>1</sup>, dan Imas Sukmaswati<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>SD Negeri 4 Banyuasin II

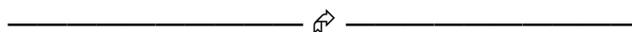
e-mail: palupiendang43@gmail.com

**Abstrak**— Penelitian ini berawal dari kinerja guru yang tidak baik sehingga berdampak buruk terhadap siswa. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu sebuah metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa yang ada dan masih terjadi sampai saat sekarang atau waktu yang lalu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu untuk memahami fenomena-fenomena social dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrument kunci. Teknik pengumpulan data kualitatif yaitu 1) wawancara; 2) observasi; 3) dokumentasi; dan 4) diskusiter fokus (*Focus Group Discussion*). Dengan adanya penelitian ini, maka kinerja guru yang buruk setelah dilakukan supervisi oleh kepala sekolah menjadi meningkat dan lebih baik lagi sehingga berdampak positif terhadap anak didik dan kegiatan belajar mengajar di sekolah dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

**Kata Kunci**— Supervisi, Kepala Sekolah, Kinerja Guru.

**Abstract**— *This study originated from an unfavorable increase in students. This research is a descriptive research which is a research method designed to describe the events that exist and are still ongoing until now or at the present time. Suggestions used in this study are qualitative to discuss social phenomena from the perspective of participants. Thus, this qualitative research is research that is used to examine natural tourism objects where researchers are key instruments that collect qualitative data, namely 1). interview, 2). observation, 3). documentation, and 4). focused discussion (Focus Group Discussion). With the existence of this study, the poor teacher research after supervision by the school principal has increased and it is better to positively improve students and teaching and learning activities in schools can go according to the intended goals.*

**Keywords**— *Supervision, Principal, TeacherPerformance.*



### PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini berawal dari kinerja guru yang tidak baik sehingga berdampak buruk terhadap siswa. Menurut Rusyan dkk (2000), kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian. Kinerja menurut

Walker (1990) merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi sehingga pentinglah bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Mitrani (1995) mendefinisikan kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi organisasi baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan dan dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi

apakah dalam suatu peranan tertentu atau secara lebih umum.

Kinerja guru adalah proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target serta tujuan. Jika guru memiliki kebiasaan buruk maka bias mendatangkan iklim permusuhan dan dibenci oleh warga sekolah seperti kepala sekolah, rekan kerja, siswa, orang tua siswa, masyarakat dan peserta didik itu sendiri (Renata dkk, 2018) (Andriani dkk, 2018).

Kebiasaan buruk guru yang tidak boleh dilakukan guru antara lain yaitu (1) tidak menghafal nama-nama siswa;(2) telat masuk kekelas; (3) membalas *chat* atau pun membuka notif di HP ketika mengajar; (4) menyuruh siswa mengisi tinta spidol; dan (5) tidak memperhatikan siswa ketika sedang latihan soal.



Guru berdandan di dalam kelas



Guru bermain hp di dalam kelas

Beberapa hal yang tidak boleh dimiliki oleh seorang guru sebagai berikut.

1. Tidak mengetahui tujuan pembelajaran dan tidak menguasai bidang studi yang akan diajarkannya sehingga tidak dapat mendiagnosis kebutuhan belajar siswa mencakup kognisi, afeksi, sosial, fisik dan nilai masyarakat setempat.
2. Kurang memiliki kemampuan mengelola emosi (EQ) sehingga sulit mengendalikan emosinya sendiri dan tidak peka terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain, sehingga kehadirannya banyak menimbulkan konflik bagi rekan kerja atau siswa.
3. Menganggap diri paling hebat, dengan merasa paling hebat di sekolah anda dipastikan anda akan dihindari warga sekolah. Mengingat sekolah adalah tempat di mana setiap warga melakukan kegiatan dengan proses pembelajaran. Jadi tidak ada yang lebih unggul.

4. Enggan belajar, merasa tahu segalanya. Seorang guru yang enggan belajar akan sulit mengembangkan ilmu yang diajarkannya, sulit mengelola sumber dan media belajar untuk membuat kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan pembelajaran.
5. Sombong, tidak suka berbagi ilmu dan keterampilan. Merasa bahwa berbagi itu akan mendapatkan pesaing bagi dirinya, takut pamornya memudar dsb. Dapat dipastikan guru yang seperti ini akan kehilangan akses mendapatkan tambahan informasi pengetahuan dan keterampilan guna kepentingannya terbaik dirinya dan kemajuan, lantaran orang enggan berhubungan dengannya,.
6. Tidak bias berterima kasih atas jasa atau pertolongan orang lain, lupa menghargai bantuan orang lain. Tidak jarang guru yang memiliki karakter seperti ini mengaku dirinya yang paling berjasa dalam keberhasilan kerja tim, pada hal tidak pernah ada orang sukses termasuk guru karena hasil kerjanya sendiri, sedikit banyak ada peran orang lain dan campur tangan Tuhan.
7. Kinerjanya hanya sebatas menggugurkan kewajiban, guru bersangkutan tidak dapat mengukur sendiri efektivitas kinerjanya seperti tidak memiliki kemampuan mengevaluasi menilai hasil belajar siswa dan efektivitas kegiatan pembelajarannya sendiri. Sehingga sering mendapatkan complain dari siswa dan orang tuanya. Padahal menjadi guru yang bias diandalkan akan mendatangkan

dukungan semua pihak dan penting bagi kemajuan kari rserta pengembangan dirinya.

Tidak mau mengakui kekurangan diri sendiri, sering menimbulkan konflik marah bila ditegur. Jika guru berperilaku demikian akan mendatangkan banyak permusuhan dan merusak citra sekolah ,serta citra pendidikan itu sendiri. Guru yang seperti ini akan dihindari dan tidak dihargai baik oleh rekan kerja maupun siswa dan masyarakat.

Seorang guru yang memiliki kompetensi kepribadian dapat menjadi cermin bagi siswa untuk membangun inspirasi karakter yang akan dikembangkan. Faktor yang mempengaruhi kinerja guru menurut Rusyan dkk (2000) yaitu (1) motivasi kinerja guru; (2) etos kinerja guru; (3) lingkungan kinerja guru; dan (4) tugas dan tanggung jawab guru. Indikator kinerja guru yaitu (1) menguasai bahan ajar; (2) mengelola program belajar mengajar; (3) mengelola kelas; (4) menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) mengelola interaksi belajar mengajar; (7) menilai prestasi siswa; (8) mengenal fungsi dan program penyuluhan; (9) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (9) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil- hasil penelitian (Renata dkk, 2018) (Andriani dkk, 2018) (Murtiningsih dkk, 2019).

### **DampakKepemimpinanKepalaSekolah Dan Motivasi GuruTerhadap Cara Kerja Guru**

Sekolah sebagai lembaga pendidikan bertugas menyelenggarakan proses

pendidikan dan proses belajar mengajar dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam hal ini kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab atas tercapainya tujuan sekolah. Kepala sekolah diharapkan menjadi pemimpin dari inovator di sekolah. Karena itu, kemampuan kepemimpinan kepala sekolah merupakan signifikan bagi keberhasilan sekolah. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan untuk memberdayakan seluruh sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan sekolah. Khusus berkaitan dengan guru kepalasekolahharusmemilikikemampuanuntukmeningkatkan kinerja guru, melalui pemberdayaan sumber daya manusia (guru) (Yuliandri dan Kristiawan, 2017).

Lebih lanjut dinyatakan agar fungsi kepemimpinan kepala sekolah berhasil memberdayakan segala sumber daya sekolah untuk mencapai tujuan sesuai dengan situasi, diperlukan seorang kepala sekolah yang memiliki kemampuan profesional yaitu kepribadian, keahlian dasar, pengalaman, pelatihan dan pengetahuan profesional, serta kompetensi administrasi dan pengawasan. Kepala sekolah perlu memiliki kemampuan dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik dan siswa dapat belajar dengan tenang. Di samping itu kepala sekolah dituntut untuk dapat bekerjasama dengan bawahannya, dalam hal ini guru. Kepala sekolah mampu mengelola dan memberdayakan guru-guru

agar terus meningkatkan kemampuan kerjanya. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimiliki yaitu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala sekolah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kinerjanya (Fitria, 2018) (Fitria dkk, 2017) (Kristiawan dan Rahmat, 2018) (Aprilana dkk, 2017) (Yuliani dan Kristiawan, 2017).

Kepemimpinan kepala sekolah sebaiknya menghindari terciptanya pola hubungan dengan guru yang hanya mengandalkan kekuasaan, dan sebaliknya perlu mengedepankan kerjasama fungsional. Ia juga harus menghindarkan diri dari one man show, sebaliknya harus menekankan pada kerjasama kesejawatan; menghindari terciptanya suasana kerja yang serba menakutkan, dan sebaliknya perlu menciptakan keadaan yang membuat semua guru percaya diri (Kristiawan dkk, 2017).

Kepemimpinan kepala sekolah yang terlalu berorientasi pada tugas pengadaan sarana dan prasarana dan kurang memperhatikan guru dalam melakukan tindakan, dapat menyebabkan guru sering melalaikan tugas sebagai pengajar dan pembentuk nilai moral. Hal tersebut dapat menumbuhkan sikap yang negative dari seorang guru terhadap pekerjaannya di sekolah, sehingga pada akhirnya berimplikasi terhadap keberhasilan prestasi siswa di sekolah. Kepala sekolah juga dituntut untuk mengamalkan fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing,

actuating and controlling, sebab ini akan memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja guru. Fungsi-fungsi manajemen ini akan berjalan secara sinergis dengan peran kepala sekolah sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator (Kristiawan dan Asvio, 2017).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang dimaksudkan untuk mendeskripsikan peristiwa-peristiwa yang ada dan masih terjadi sampai saat sekarang atau waktu yang lalu. Penelitian ini berbeda dengan eksperimen karena tidak melakukan perubahan terhadap variable-variabel bebas mendeskripsikan suatu situasi ala kadarnya. Menurut Sugiyono (2005) menyatakan metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2005), penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan memahami kejadian-kejadian social dari sudut pandang partisipan. Dengan demikian pengertian penelitian kualitatif tersebut adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrument kunci. Penelitian kualitatif bersifat induktif yaitu penelitian yang dimulai dari

lapangan berdasarkan fakta empiris. Peneliti terjun kelapangan mempelajari penemuan yang terjadi secara alami, mencatat, menganalisis dan melaporkan serta menarik kesimpulan dari proses tersebut.

Teknik pengumpulan data kualitatif yaitu 1) wawancara; 2) observasi; 3) dokumentasi; dan 4) diskusi terfokus (*Focus Group Discussion*). Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998:15).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti mencari informasi dari kepala sekolah tentang keberhasilan dan kegagalan membina guru, apa yang telah dialami dalam membina guru, mengapa guru gagal dibina dan bagaimana hal itu terjadi. Sebagai bahan perbandingan peneliti mencari informasi dari guru agar diperoleh titik temu dan pandangan tentang mutu pembinaan yang dilakukan kepala sekolah. Ketepatan informasi dan partisipasi kepala sekolah dan guru diungkap oleh peneliti agar dapat menginterpretasikan hasil penelitian secara tepat.

Berdasarkan penelitian sebelumnya dapat ditemukan bahwa kebiasaan buruk guru yang sering dilakukan yaitu (1) tidak menghafal nama-nama siswa, (2) telat masuk kekelas, (3) membalas *chat* atau pun membuka notif di HP ketika mengajar, (4) menyuruh siswa mengisi tinta spidol dan (5) tidak memperhatikan siswa ketika sedang

latihan soal. Keadaan seperti ini tentu saja bias mempengaruhi prestasi belajar siswa.

Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin harus bertanggungjawab terhadap kinerja guru demi terlasananya kegiatan belajar mengajar yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama. Mangkunegara (2008) menjelaskan kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Penampilan kinerja berhubungan erat dengan kinerja yang dihendaki. Misalnya, berapa kali seorang guru memeriksa kehadiran siswanya per hari, berapa kali seorang guru harus melakukan penilaian suatu proses pembelajaran dalam satu minggu, satu bulan, satu semester, dan sebagainya. Kinerja bersifat dinamis sebab berkaitan dengan analisis pekerjaan. Tingkat kinerja dapat berubah setiap saat dan terjadi bagi setiap pelaksana pekerjaan itu.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks penelitian ini adalah kemampuan kepala sekolah dalam mendorong, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan para guru untuk bekerja, berperan serta guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peran pemimpin di sekolah (kepala sekolah) sangat penting karena merupakan motor penggerak bagi sumber daya sekolah terutama guru dan karyawan. Wood (Daniel, 2008) menjelaskan kepala sekolah memiliki lima peran kunci kepemimpinan yaitu (1) *culture builder*, (2) *instructional leader*, (3) *facilitator of mentors*;

(4) *recruiter new teacher*, (5) *advocate for new teacher*.

Tead dalam Mulyasa (2003) menjelaskan, seorang pemimpin memiliki sifat-sifat bawaan yang membedakannya dari yang bukan pemimpin. Adapun beberapa syarat yang harus dimiliki pemimpin yaitu: (1) kekuatan fisik dan susunan syaraf; (2) penghayatan terhadap arah dan tujuan; (3) antusiasme; (4) keramah tamahan; (5) integritas; (6) keahlian teknis; (7) kemampuan mengambil keputusan; (8) intelegensi; (9) keterampilan memimpin; (10) kepercayaan.

Dengan adanya supervise kepala sekolah terhadap kinerja guru yang buruk maka guru tersebut lebih giat lagi mendidik dan membimbing serta terjadi transformasi pengetahuan sikap dan keterampilan kepada peserta didik. Sehingga guru tersebut memiliki kompetensi profesional seperti (1) menguasai bahan; (2) mengelola kelas; (3) menggunakan media dan sumber; (4) menguasai landasan kependidikan; (5) mengelola hubungan belajar mengajar; (6) mengenal fungsi dan program pelayanan bimbingan dan penyuluhan; (7) mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (8) memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran (Kristiawan dkk, 2019) (Murtiningsih dkk, 2019) (Renata dkk, 2018).

Contoh kinerja guru setelah diberikan supervisi oleh kepala sekolah sebagai pemimpin.



## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah proses yang direncanakan agar semua berkembang melalui proses pembelajaran.. Guru sebagai pendidik harus mampu mempengaruhi peserta didik kearah proses itu sesuai dengan tata nilai yang dianggap baik dan berlaku dalam masyarakat. Tata nilai termasuk norma, moral, estetika, dan ilmu pengetahuan, mempengaruhi perilaku etik siswa sebagai pribadi dan sebagai

anggota masyarakat. Disiplin yang baik pada proses pendidikan akan menghasilkan sikap mental, watak, dan kepribadian siswa yang kuat.

Guru harus bias membelajarkan siswanya dalam disiplin diri, belajar membaca, mencintai buku, menghargai waktu, belajar bagaimana cara belajar, mematuhi tata tertib, dan belajar bagaimana harus berbuat. Semua itu dapat berhasil jika guru berdisiplin dalam melaksanakan tugas serta kewajibannya. Guru harus mempunyai kemampuan yang berkaitan dengan kemandirian dan integritas kepribadian seorang guru.

Kinerja guru mempunyai criteria tertentu. Kinerja guru bias dilihat dan dapat diukur berdasarkan criteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih banyak atas dukungan dan bimbingannya dari semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Terutama kepada pembimbing yaitu Bapak Dr. Muhammad Kristiawan, M.Pd selaku dosen matakuliah Teori dan Praktek Supervisi dan Pendidikan, sehingga kami bias menyelesaikan jurnal ini walau banyak sekali kekurangan. Semoga dalam bimbingan ini kami selalu semangat dalam belajar sehingga bias menyelesaikan studi tepat pada waktunya.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Ainamulyana, (2012). Indikator Dan Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru. Di akses hari Kamis tanggal 14 Januari 2015 pada <https://ainamulyana.blogspot.com/2012/02/kinerja-guru.html>
2. Alain Mitrani, et al. (1995). Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi. Jakarta. Pustaka Utama Graffiti
3. Alihamdan. (2017). Jenis-Jenis Penelitian Dan Contohnya. Di akses tanggal 06 September 2017 pada <https://alihamdan.id/jenis-penelitian/>
4. 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).
5. Aprilana, E. R., Kristiawan, M., & Hafulyon, H. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mewujudkan Pembelajaran Efektif di Madrasah Ibtidaiyyah Rahmah El Yunusiyah Diniyyah Puteri Padang Panjang. *ELEMENTARY: Islamic Teacher Journal*, 4(1).
6. Dosen Pendidikan. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Pengertian Menurut Para Ahli. Di akses tanggal 03 Februari 2019 pada <https://www.dosenpendidikan.com/metode-penelitian-kualitatif-pengertian-menurut-para-ahli-ciri-tujuan/>
7. Edukasiwae. (2013). Kebiasaan Guru Buruk Dan Dampaknya Bagi Siswa. Di akses pada hari Sabtu tanggal 16 Februari 2013 pada <https://edukasiwae.blogspot.com/2013/02/kebiasaan-buruk-guru-dan-dampaknya-bagi.html>
8. 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).
9. 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.
10. Ghaliyah, Gia. (2018). KebiasaanBuruk Yang Tidak Boleh Dilakukan Guru. Di aksestanggal 14 Mei 2018 pada <https://unjkita.com/5-kebiasaan-buruk-yangtidak-boleh-dilakukan-guru/>
11. Idris, A.D.S. (2015). Kinerja Dan Penilaian Guru. Di akses tanggal 22 September 2015 pada <https://smandatas.sch.id/kinerja-dan-penilaian-guru/>
12. James, W. (1990). Performance Management. London: Institute of Personel and Development
13. Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86-95.
14. Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373-390.
15. Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
16. Kristiawan, M., Yuniarsih, Y., & Fitria, H. (2019). Supervisi Pendidikan. Bandung: Alfabeta
17. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: Rafika Aditama.
18. Mulyasa, E. (2008). Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif Dan Menyenangkan. Bandung. Rosdakarya.
19. 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*.
20. Rachmatul, (2013). Teknik Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Di akses tanggal 28 Januari 2013 pada <https://rachmatul4212.wordpress.com/2013/01/28/teknik-pengumpulan-data-dalam-penelitian-kuantitatif-dan-kualitatif/>
21. 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).
22. Sugiyono. (2005). Pengertian Penelitian Deskriptif Kualitatif. Di akses tanggal 7 September 2016 pada <https://www.linguistikid.com/2016/09/pengertian-penelitian-deskriptif-kualitatif.html>
  23. Tabrani, R. dkk. (2000). Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru. Cianjur. CV. Dinamika Karya Cipta
  24. Xerma, (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. Di akses tanggal 14 April 2014 pada [HYPERLINK https://xerma.blogspot.com/2014/04/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah.html](https://xerma.blogspot.com/2014/04/pengaruh-kepemimpinan-kepala-sekolah.html)
  25. Yuliandri, J., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Peningkatan Kinerja Guru. *Jurnal Dosen Universitas PGRI Palembang*.
  26. Yuliani, T., & Kristiawan, M. (2017). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membina Kompetensi Sosial (Pelayanan Prima) Tenaga Administrasi Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 1(2).