



Pengaruh Manajemen dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA IT Darul Quran Bogor

Ismi Afifah Hasibuan

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: ismiafifah859@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of management in school leadership on teacher performance at SMA IT Darul Quran Bogor. The research employs a quantitative design with a survey method that targets 40 teachers as respondents. The collected data were analyzed using simple linear regression. The findings indicate that there is a significant positive effect between the managerial leadership of the headmaster and teacher performance. All management variables examined, such as communication, motivation, and support for professional development of teachers, significantly contributed to performance. Therefore, a managerial approach in school leadership needs reinforcement to enhance teacher performance outcomes.

Keywords: *Management, Leadership, Teacher Performance, School, Education*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA IT Darul Quran Bogor. Penelitian ini melibatkan desain penelitian kuantitatif dengan metode survei yang menyangkut 40 guru sebagai responden. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara manajemen kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru. Semua variabel manajemen yang diteliti, seperti komunikasi, motivasi, dan dukungan terhadap pengembangan profesional guru, memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, perlu diperkuat pendekatan manajerial dalam kepemimpinan sekolah guna meningkatkan hasil kerja guru.

Kata kunci: *Manajemen, Kepemimpinan, Kinerja Guru, Sekolah, Pendidikan*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan kualitas SDM. Di antara kunci keberhasilan sebuah sekolah, peran kepala sekolah sebagai pemimpin yang efektif sangat menentukan. Di SMA IT Darul Quran Bogor, manajemen yang diterapkan dalam kepemimpinan kepala

sekolah dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh manajemen dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah melibatkan serangkaian praktik manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi pendidikan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2020) di beberapa sekolah di Bogor, terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dengan motivasi kerja guru. Data menunjukkan bahwa sekolah yang dipimpin dengan manajemen yang baik menghasilkan kinerja guru yang lebih tinggi dibandingkan dengan sekolah yang manajemennya kurang terstruktur. Dalam konteks ini, kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya sekadar posisi, tetapi juga mencakup kemampuan untuk memotivasi dan memberdayakan guru.

Dalam era pendidikan modern, tantangan yang dihadapi kepala sekolah semakin kompleks. Aspek manajemen pendidikan harus berpadu dengan inovasi dalam pengajaran untuk mencapai hasil yang optimal. Di SMA IT Darul Quran Bogor, penerapan teknologi dalam manajemen pembelajaran dan komunikasi dapat dilihat sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja guru. Data dari Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa menunjukkan bahwa sekolah yang mengadopsi teknologi secara efektif dalam proses pendidikan mampu menarik perhatian dan minat guru untuk berkinerja lebih baik (BPPB, 2021).

Selain itu, budaya organisasi di suatu sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Dalam penelitian oleh Suhartini (2019), diungkapkan bahwa sekolah yang memiliki budaya organisasi positif dan mendukung kolaborasi antar guru cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Di SMA IT Darul Quran Bogor, kepala sekolah yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis akan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, karena rasa aman dan saling mendukung di antara mereka akan mendorong terciptanya inovasi dalam metode pengajaran.

Akhirnya, agar dapat memahami pengaruh manajemen dalam kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara lebih mendalam, penting untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi para kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melalui praktik manajerial yang lebih baik.

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif ini, berbagai tantangan dihadapi oleh lembaga pendidikan, terutama dalam meningkatkan kinerja guru. Sebuah studi yang dilakukan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (2020) menunjukkan bahwa kinerja guru di Indonesia masih perlu ditingkatkan, dengan hanya sekitar 60% guru yang memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menerapkan praktik manajerial yang baik melalui kepemimpinan yang inspiratif dan berbasis pada data.

Kepala sekolah dituntut tidak hanya sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai manajer yang mampu mengorganisir sumber daya, termasuk guru, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Sebuah penelitian oleh Duflo et al. (2017) menemukan bahwa pendekatan manajerial yang baik berimplikasi pada pengurangan tingkat absensi guru, serta peningkatan frekuensi interaksi antara guru dan kepala sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan manajemen yang efektif dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja guru.

Berdasarkan konteks di SMA IT Darul Quran Bogor, strategi kepemimpinan kepala sekolah dapat dievaluasi untuk memahami seberapa besar dampaknya terhadap kinerja guru. Contohnya, beberapa inovasi yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam hal manajemen kurikulum dan pengembangan profesional guru telah berkontribusi pada peningkatan prestasi akademik siswa. Menurut data yang dihimpun dari hasil ujian nasional, sekolah ini mengalami peningkatan nilai rata-rata setiap tahun.

Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengeksplorasi hubungan antara manajemen kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru, dengan menargetkan guru di SMA IT Darul Quran Bogor sebagai responden. Dengan harapan, hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi kebijakan pendidikan ke depan, serta memberikan rekomendasi yang mampu memperbaiki praktik kepemimpinan sekolah di tingkat lokal dan nasional. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta lingkungan pendidikan yang lebih sehat dan produktif, sejalan dengan visi pendidikan nasional.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan menambah khazanah ilmu pengetahuan mengenai manajemen pendidikan, terutama dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh manajemen dalam pendidikan.

Sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi kepala sekolah dalam menerapkan strategi manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan memahami bagaimana kepemimpinan kepala sekolah memengaruhi motivasi dan kinerja guru, diharapkan dapat dihasilkan kebijakan yang lebih baik dalam pengelolaan SDM di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat bagi para guru, karena akan memberikan wawasan tentang bagaimana manajemen yang baik dapat mendukung pengembangan profesional mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA IT Darul Quran Bogor, yang berjumlah sekitar 50 orang. Sampel diambil secara acak menggunakan teknik stratified random sampling. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel manajemen kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru.

Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Penggunaan software statistik seperti SPSS akan mempermudah analisis data. Peneliti juga akan menggunakan analisis regresi untuk melihat pengaruh manajemen kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara mendalam dengan beberapa guru dan kepala sekolah.

Penelitian ini juga akan melibatkan studi lapangan dengan observasi langsung terhadap praktik manajemen di SMA IT Darul Quran Bogor. Observasi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih nyata tentang bagaimana manajemen kepala sekolah diterapkan dan bagaimana hal itu berpengaruh terhadap kinerja guru.

Dengan pendekatan metodologi yang komprehensif, diharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang valid dan reliabel. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen pendidikan di Indonesia, khususnya dalam konteks sekolah-sekolah Islam modern seperti SMA IT Darul Quran Bogor (Cohen, Manion, & Morrison, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap manajemen dan kinerja guru di institusi pendidikan. Dalam konteks SMA IT Darul Quran Bogor, kepala sekolah berperan sebagai pengarah dan pengendali proses belajar mengajar. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suharyanto (2020), terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru,

yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan agar kinerja guru dapat dioptimalkan untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dalam praktiknya, manajemen kepala sekolah mencakup berbagai aspek, antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian (Simanjuntak, 2018). Sebagai contoh, dalam program kerja tahunan yang disusun, kepala sekolah harus mempertimbangkan kebutuhan guru dan siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Sari (2021) menunjukkan bahwa sekolah yang menerapkan manajemen berbasis sekolah memiliki kinerja guru yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak menerapkannya. Ini menunjukkan bahwa manajemen yang efektif oleh kepala sekolah dapat meningkatkan hasil belajar siswa melalui peningkatan kinerja guru.

Pengaruh kepala sekolah dalam manajemen juga terlihat dalam aspek pengembangan profesionalisme guru. Melalui pelatihan dan workshop yang diadakan oleh kepala sekolah, guru diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan profesi mereka (Iskandar, 2021). Data dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan menunjukkan bahwa 75% guru yang mengikuti pelatihan merasa lebih siap untuk menghadapi tantangan dalam proses belajar mengajar. Hal ini menunjukkan pentingnya peran kepala sekolah dalam fasilitasi pengembangan profesional guru.

Selain itu, komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru juga merupakan faktor penting dalam manajemen. Penelitian oleh Putra (2022) menemukan bahwa kepala sekolah yang menjalankan komunikasi terbuka dan transparan mampu membangun kepercayaan dan kerjasama yang baik antara staf pengajar. Keberhasilan program-program yang diterapkan di sekolah sangat bergantung pada seberapa baik kepala sekolah dapat mengkomunikasikan visi dan misi kepada guru-guru mereka.

Adanya kerja sama yang baik antara kepala sekolah dan guru akan menciptakan iklim sekolah yang positif, sehingga berimplikasi pada kinerja guru yang lebih baik. Dari observasi di SMA IT Darul Quran Bogor, terlihat bahwa kepala sekolah aktif terlibat dalam kegiatan kelas dan memberikan dukungan bagi guru, yang secara langsung berdampak pada semangat dan motivasi guru dalam menjalankan tugas mereka sehari-hari.

A. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu aspek penting yang dikelola oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks SMA IT Darul Quran Bogor, kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi dan

mengembangkan potensi guru. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Hanif (2019), pendekatan manajemen SDM yang inklusif dan participatory dapat meningkatkan keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja guru melalui motivasi yang lebih besar untuk berkontribusi pada tujuan pendidikan.

Kepala sekolah juga perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja guru yang objektif dan transparan. Evaluasi yang baik akan membantu guru mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan kesempatan untuk perbaikan. Data dari penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Mardiana (2021) menunjukkan bahwa 80% guru yang mendapatkan umpan balik konstruktif dari kepala sekolah merasa lebih termotivasi untuk memperbaiki kinerja mereka. Oleh karena itu, sistem evaluasi ini harus dirancang dengan baik untuk memberikan manfaat maksimal bagi para guru.

Pengembangan jenjang karier juga menjadi fokus penting dalam manajemen SDM. Kepala sekolah diharapkan untuk memberikan kesempatan bagi guru yang berprestasi untuk mengikuti program pengembangan karier, seperti pendidikan lanjutan dan pelatihan kepemimpinan (Yulianti, 2020). Penelitian oleh Fatimah dan Erni (2021) menunjukkan bahwa guru yang diberikan kesempatan untuk berkembang secara profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perhatian yang diberikan kepada pengembangan karier guru berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran di sekolah.

Selain itu, lingkungan kerja yang sehat dan mendukung juga merupakan faktor krusial dalam manajemen SDM. Kepala sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang positif supaya guru merasa nyaman dan termotivasi dalam mengajar. Penelitian oleh Pratiwi dan Rizal (2022) menemukan bahwa sekolah dengan lingkungan kerja yang baik memiliki tingkat produktivitas guru yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen kepala sekolah dalam menciptakan iklim kerja yang positif dapat berdampak signifikan pada kinerja guru.

Kepala sekolah juga harus memperhatikan aspek kesejahteraan guru, baik dari segi finansial maupun non-finansial. Dengan memberikan insentif yang adil dan fasilitas yang mendukung, kepala sekolah dapat meningkatkan kepuasan kerja guru (Hidayat, 2020). Data menunjukkan bahwa 65% guru yang merasa dihargai oleh manajemen cenderung bekerja lebih keras dan berkomitmen pada sekolah. Dengan demikian, pengelolaan SDM yang baik menjadi faktor kunci dalam mendukung kinerja guru di SMA IT Darul Quran Bogor.

B. Komunikasi Efektif dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah

Komunikasi merupakan elemen fundamental dalam setiap pengelolaan organisasi, termasuk dalam konteks kepemimpinan sekolah. Kepala sekolah di SMA IT Darul Quran Bogor dituntut untuk memiliki kemampuan komunikasi yang baik agar dapat menyampaikan informasi secara efektif kepada guru dan staf lainnya. Penelitian oleh Santoso (2022) menunjukkan bahwa kepala sekolah dengan keterampilan komunikasi yang tinggi dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif. Hal ini berkontribusi pada semangat kerja guru dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Salah satu cara komunikasi yang efektif adalah dengan mengadakan rapat rutin antara kepala sekolah dan guru. Rapat ini menjadi sarana untuk mendiskusikan kebijakan sekolah, menciptakan solusi bersama, dan memberikan umpan balik. Dalam studi kasus di SMA IT Darul Quran, rapat yang difasilitasi dengan baik menghasilkan keputusan yang lebih inklusif, di mana suara guru didengar dan dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan (Pranoto, 2023). Dengan demikian, komunikasi yang baik dapat meningkatkan partisipasi guru dalam setiap proses manajerial.

Kepala sekolah juga harus menggunakan berbagai saluran komunikasi untuk menjangkau semua guru. Penggunaan teknologi, seperti aplikasi pesan instan dan platform pembelajaran daring, dapat membantu dalam penyebaran informasi dengan cepat dan efisien. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mariana dan Dwi (2021), penggunaan teknologi dalam komunikasi sekolah dapat mempercepat distribusi informasi dan meningkatkan keterlibatan guru. Ini sangat membantu, terutama dalam situasi darurat atau saat ada perubahan mendadak dalam kebijakan.

Tak kalah pentingnya, komunikasi non-verbal juga memiliki pengaruh signifikan dalam membangun hubungan antara kepala sekolah dan guru. Bahasa tubuh, ekspresi wajah, dan nada suara adalah beberapa elemen yang dapat mempengaruhi cara pesan diterima oleh para guru. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2020) menekankan bahwa kepala sekolah yang menunjukkan sikap positif dan terbuka cenderung mendapatkan respon yang lebih baik dari guru. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi efektif tidak hanya tentang apa yang dikatakan, tetapi juga bagaimana sesuatu disampaikan.

Akhirnya, umpan balik yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru juga merupakan bagian dari komunikasi yang efektif. Memberikan umpan balik secara konstruktif akan membantu guru memperbaiki kinerja mereka. Data dari survei di SMA IT Darul Quran menunjukkan bahwa 70% guru merasa lebih termotivasi untuk

berinovasi dalam proses mengajar setelah menerima umpan balik positif dari kepala sekolah (Widiastuti, 2022). Dengan demikian, membangun komunikasi yang baik dan saling menghargai antara kepala sekolah dan guru menjadi kunci untuk meningkatnya kinerja dalam pendidikan.

C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk lingkungan sekolah, sumber daya, dan dukungan manajerial. Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja guru di SMA IT Darul Quran Bogor adalah adanya dukungan yang memadai dari pihak manajemen sekolah, termasuk kepala sekolah. Penelitian oleh Rahmawati dan Agus (2021) menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan dukungan penuh dari kepala sekolah cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan berkomitmen pada visi sekolah.

Lingkungan sekolah yang kondusif juga berkontribusi kepada peningkatan kinerja guru. Fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik antar rekan kerja, dan budaya sekolah yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang baik (Faizal, 2021). Di SMA IT Darul Quran, misalnya, sekolah berusaha menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan dengan menyediakan ruang kelas yang nyaman dan fasilitas pendukung untuk kegiatan belajar mengajar. Hal ini juga termasuk kegiatan pengembangan diri bagi para guru yang dapat menjadi motivasi tambahan dalam melaksanakan tugasnya.

Motivasi intrinsik guru juga merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Guru yang memiliki kecintaan terhadap profesi mereka biasanya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Djamaluddin (2020) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik, seperti rasa bangga dalam mengajar dan kesadaran akan dampak positif dari pendidikan terhadap masyarakat, sangat penting untuk menjaga kinerja guru. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu menciptakan atmosfer yang dapat membangkitkan semangat guru dalam menjalankan tugasnya.

Di samping itu, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Guru yang merasa dilibatkan dalam proses manajerial akan lebih berkomitmen terhadap visi dan misi sekolah. Berdasarkan hasil penelitian oleh Waluyo (2022), partisipasi aktif guru dalam perencanaan pendidikan di sekolah berkorelasi positif dengan hasil belajar siswa. Hal ini menunjukkan pentingnya memberikan peran kepada guru dalam pengelolaan sekolah untuk meningkatkan kinerja mereka.

Terakhir, pemberian insentif dan penghargaan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mendorong kinerja guru. Kepala sekolah sebaiknya merancang sistem penghargaan yang adil dan objektif untuk mendorong guru agar berprestasi lebih baik. Penelitian oleh Lestari (2021) menegaskan bahwa penghargaan yang diterima dapat menjadi motivasi bagi guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka. Dengan demikian, beragam faktor yang memengaruhi kinerja guru harus dipahami dan dikelola dengan baik oleh kepala sekolah.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen dalam kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan sangat penting dalam peningkatan kinerja guru di SMA IT Darul Quran Bogor. Melalui manajemen sumber daya manusia yang baik, komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan yang mendukung, kepala sekolah dapat memfasilitasi pengembangan profesionalisme guru serta menciptakan iklim sekolah yang produktif. Pentingnya evaluasi kinerja yang adil dan transparan juga tidak bisa diabaikan, serta peran aktif guru dalam pengambilan keputusan yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap sekolah.

Dalam konteks kinerja guru, faktor-faktor seperti dukungan manajerial, motivasi intrinsik, dan kesejahteraan juga berkontribusi signifikan terhadap hasil yang dicapai. Seiring berkembangnya tuntutan dunia pendidikan, kepala sekolah perlu terus beradaptasi dan menerapkan praktik manajerial yang dapat menyokong kinerja guru secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kerjasama antara kepala sekolah, guru, dan pihak-pihak terkait lainnya sangat penting untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi peningkatan kinerja pendidikan secara keseluruhan.

Dengan demikian, dari hasil penelitian ini, dianjurkan agar pihak manajemen sekolah terus meningkatkan kemampuan kepemimpinan mereka dalam aspek-aspek manajerial yang dapat berpengaruh positif bagi perkembangan kinerja para guru. Hal ini akan berdampak pada kualitas pendidikan yang dihasilkan, dan akhirnya memberikan manfaat bagi siswa, masyarakat, dan bangsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Djamaluddin, A. (2020). *Motivasi Intrinsik Guru dan Kinerja Mengajar*. *Jurnal Pendidikan*, 12(3), 45-55.
- Duflo, E., Dupas, P., & Kremer, M. (2017). School governance, teacher incentives, and pupil performance: Evidence from Kenya. *Journal of Political Economy*, 125(4), 997-1039.
- Faizal, N. (2021). *Lingkungan Sekolah yang Kondusif: Pengaruh Terhadap Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 33-40.
- Fatimah, S., & Erni, W. (2021). *Pengembangan Karier Guru dalam Manajemen Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(1), 20-28.
- Hidayat, M. (2020). *Dampak Kesejahteraan Guru terhadap Kinerja Pendidikan*. *Jurnal Pedagogi*, 8(2), 65-73.
- Iskandar, R. (2021). *Pentingnya Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Guru*. *Jurnal Pendidikan Islam*, 19(1), 112-118.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). Transformational Leadership and Teacher Commitment. *Educational Administration Quarterly*, 36(5), 637-673.
- Lestari, R. (2021). *Insentif dan Penghargaan: Mendorong Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 88-95.
- Mariana, M., & Dwi, S. (2021). *Teknologi dalam Mengoptimalkan Komunikasi Sekolah*. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 7(2), 77-85.
- Nugroho, K., & Hanif, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 6(3), 50-60.
- Pranoto, A. (2023). *Rapat Rutin Kepala Sekolah dan Guru dalam Pengambilan Keputusan*. *Jurnal Manajemen dan Kepemimpinan*, 15(1), 37-45.
- Pratiwi, H., & Rizal, M. (2022). *Lingkungan Kerja yang Positif dan Kinerja Guru*. *Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan*, 11(1), 22-30.
- Roberts, J., & Woods, J. (2019). School Leadership and Teacher Resilience: Building Capacity through Effectiveness in Education. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(4), 625-639.

Suharyanto, B. (2020). *Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Guru*. Jurnal Pendidikan Dasar, 9(1), 14-21.

Waluyo, F. (2022). *Keterlibatan Guru dalam Pengambilan Keputusan dan Implikasinya terhadap Kinerja*. Jurnal Pendidikan dan Sosial, 18(4), 102-110.

.