

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SDN 05/1 SENGKATI GEDANG KECAMATAN MERSAM

Sukatin¹, Bunga Adinda Fanesa², Firmansyah Putra Ramadhan³, Pathul Mubarak⁴, Putri Herawati⁵, Gilang Anjari⁶, Maryam⁷

shukatin@gmail.com¹, bungamuarabulian7@gmail.com², firmanfirman281004@gmail.com³, mubarokpathul@gmail.com⁴, putriherawati8998@gmail.com⁵, gilanganjari53@gmail.com⁶

Universitas Islam Barang Hari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 05/1 Sengkati Gedang. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi utama, yaitu supervisi akademik, pelatihan profesional berbasis kebutuhan, penciptaan budaya kerja yang kondusif, dan pemberian motivasi kepada guru. Supervisi akademik memberikan umpan balik konstruktif kepada guru untuk meningkatkan kualitas pengajaran, sedangkan pelatihan profesional membantu meningkatkan kompetensi teknis dan pedagogik. Budaya kerja yang kondusif diciptakan melalui komunikasi yang efektif dan kolaborasi, serta motivasi guru ditingkatkan melalui penghargaan dan apresiasi. Strategi ini terbukti efektif dalam mendukung peningkatan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di sekolah. Penelitian ini menyarankan penguatan kapasitas kepala sekolah melalui pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Strategi Kepala Sekolah, Kinerja Guru, Supervisi Akademik.

ABSTRACT

This research aims to analyze the principal's strategy in improving teacher performance at SDN 05/1 Sengkati Gedang. The approach used is qualitative with descriptive research type. Data was collected through in-depth interviews, participant observation and documentation studies. The research results show that school principals implement several main strategies, namely academic supervision, needs-based professional training, creating a conducive work culture, and providing motivation to teachers. Academic supervision provides constructive feedback to teachers to improve the quality of teaching, while professional training helps improve technical and pedagogical competence. A conducive work culture is created through effective communication and collaboration, and teacher motivation is increased through recognition and appreciation. This strategy has proven effective in supporting improved teacher performance and the quality of learning in schools. This research suggests strengthening the capacity of school principals through ongoing leadership training.

Keywords: Principal Strategy, Teacher Performance, Academic Supervision.

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu determinan utama keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kemampuan siswa melalui pembelajaran yang efektif. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peningkatan kinerja guru menjadi perhatian penting mengingat tantangan globalisasi yang menuntut kualitas pendidikan yang lebih tinggi (Mulyasa, 2018). Oleh karena itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan sangat signifikan dalam memfasilitasi peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru menjadi hal yang sangat penting dan layak untuk diteliti karena keberhasilan guru dalam mendidik ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan. Dewi & Mashar (2019) menyatakan bahwa hasil kinerja guru berfungsi sebagai penentu kesuksesan dan

kegagalan seorang guru dalam menyelesaikan tugas profesionalnya dalam pengajaran. Penilaian kinerja merupakan penentu kesuksesan seorang guru kearah yang lebih baik. Selain itu, penilaian kinerja guru merupakan penilaian keterampilan dan psikomotor seorang guru dalam pekerjaan profesionalnya.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab tidak hanya sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin instruksional yang mampu menggerakkan sumber daya manusia di sekolah. Berbagai strategi dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru, mulai dari pelatihan profesional, pembinaan berkelanjutan, pemberian motivasi, hingga penciptaan budaya kerja yang kondusif (Hadiyanto, 2020). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2021), kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional terbukti mampu mendorong inovasi dan meningkatkan produktivitas guru secara signifikan.

Guru juga mempunyai peran yang sangat penting, yaitu sebagai ujung tombak pelaksana proses kegiatan belajar mengajar. Guru berperan sebagai transformator (orang yang memindahkan) ilmu pengetahuan, menanamkan keimanan, ketaqwaan dan membiasakan peserta didik berakhlakul karimah serta mandiri. Pendidikan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman dan bertakwa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian mandiri, cerdas, kreatif, terampil, berdisiplin, beretos kerja, sehat jasmani dan rohani. (Okta, dkk, 2022)

Pada hakikatnya kepala sekolah adalah seorang guru yang diberi tugas tambahan. Kepala sekolah menjadi salah satu komponen untuk meningkatkan kualitas Pendidikan di Indonesia. Mulyasa menyatakan bahwa: “erat hubungannya antara mutu kepala sekolah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti disiplin sekolah dan iklim sekolah”. Kepala sekolah juga menjadi sumber semangat bagi para guru, staf dan siswa. Oleh karena itu kepala sekolah harus selalu membangkitkan semangat, percaya diri terhadap paraguru, staf dan siswa. Sehingga mereka dapat memahami ttujuan sekolah secara antusias dan bisa bekerja secara professional. Selain itu, kepala sekolah juga merupakan orang yang selalu memiliki visi dan misi serta tujuan dalam menjalankan kepemimpinannya. (Sri Rahma, 2018)

Namun, upaya peningkatan kinerja guru tidak lepas dari berbagai tantangan. Kurangnya pelatihan yang relevan, keterbatasan fasilitas, serta rendahnya motivasi guru seringkali menjadi kendala yang dihadapi oleh kepala sekolah. Selain itu, implementasi kebijakan pendidikan yang tidak konsisten juga dapat memengaruhi efektivitas strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru (Setyowati, 2019). Dalam hal ini, diperlukan pendekatan yang komprehensif dan adaptif untuk mengatasi hambatan tersebut.

Berdasarkan obsevasi yang peneliti lakukan di lokasi penelitian, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SDN 05/1 Sengkati Gedang belum berjalan dengan baik sebagaimana yang diharapkan, baik dalam hal peningkatan kinerja guru maupun dalam hal proses pembelajaran. Untuk itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 05/1 Sengkati Gedang Kecamatan Mersam dengan mengacu pada pendekatan manajemen pendidikan yang efektif. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung keberhasilan strategi kepala sekolah serta memberikan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah dalam mengoptimalkan perannya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pendidikan serta memberikan solusi yang aplikatif bagi para pemangku kepentingan dalam dunia pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Strategi Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah “seseorang yang diangkat khusus untuk menduduki jabatan tertentu yang memiliki tugas pokok dan tanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolah”. Sedangkan menurut Wahjosumidjo Kepala Sekolah dapat didefinisikan sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah tempat dimana diselenggarakan proses belajar mengajar. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Kepala Sekolah merupakan seorang guru yang diberikan tugas lebih, untuk memimpin suatu organisasi pendidikan (sekolah) dimana didalamnya diselenggarakan proses belajar mengajar.

Sedangkan strategi adalah sejumlah keputusan dari aksi yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan (goal) dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan peluang dan tantangan yang dihadapi dalam lingkungan industrinya. Sedangkan menurut Sondang, Strategi juga merupakan serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah adalah serangkaian keputusan atau rencana sebagai sasaran, kebijakan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh seorang kepala sekolah dalam pembelajaran sesuai dengan kondisi yang ada, sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan maju mundurnya sebuah lembaga pendidikan. Salah satu ukuran kemajuan lembaga pendidikan adalah pada mutu sekolah tersebut. Sehingga Kepala sekolah memiliki kaitan secara langsung dengan segala kegiatan yang berkaitan dengan mutu pendidikan, terutama mutu sekolah. Ragam kegiatan Kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya ialah dalam meningkatkan profesionalisme guru. (Zainuddin, 2022)

Ngalim Purwanto dalam M. Sobry Sutikno menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Keahlian dan Pengetahuan. Keahlian dan pengetahuan yang dimaksud di sini adalah latar belakang pendidikan atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin, sesuai tidaknya latar belakang pendidikan itu dengan tugas-tugas kepemimpinan yang menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang telah dilakukannya mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan dan keterampilannya dalam memimpin.
2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat pemimpin itu melaksanakan tugas jabatannya. Tiap organisasi atau lembaga yang tidak sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, tiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap kepemimpinan yang berbeda pula.
3. Sifat-sifat Kepribadian Pemimpin. Kita mengetahui bahwa secara psikologis manusia itu berbeda-beda sifat, watak, dan kepribadiannya. Ada yang selalu bersikap keras dan tegas, tetapi ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan-perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin, akan menimbulkan perilaku dan sikap yang berbeda pula dalam menjalankan kepemimpinannya.
4. Sifat-sifat Kepribadian Pengikut. Point ini berkaitan dengan sifat-sifat pengikut, yaitu mengapa dan bagaimana anggota kelompok menerima dan mau menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan berasal dari bahasa Inggris yaitu "leader" yang berarti "pemimpin", kemudian leadership berarti memimpin. Seorang pemimpin adalah orang yang memegang posisi kepemimpinan sedangkan kepemimpinan adalah tindakan atau tugas seorang pemimpin. Untuk mencapai tujuan tertentu atau berusaha mempengaruhi individu untuk mencapai beberapa tujuan atau disebut accomplish some goals.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut sebagai gaya (style) kepemimpinan. Kepemimpinan adalah terjemahan dari kata leadership yang berasal dari kata leader. Leader (pemimpin) adalah orang yang memimpin, sedangkan pemimpin merupakan jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar pimpin, lahir kata kerja memimpin yang artinya membimbing dan menuntun. Memimpin (leading) adalah upaya mempengaruhi pekerja agar bekerja ke arah pencapaian tujuan.

Pada 1960-an telah berkembang teori kepemimpinan yang dinamakan "pola manajerial". Pada teori tersebut dijelaskan bahwa kepemimpinan dipengaruhi oleh dua perhatian manajerial yang mendasar, yaitu perhatian terhadap produksi/tugas dan perhatian terhadap manusia. Menurut teori ini ada empat gaya dasar kepemimpinan, yaitu:

1. Gaya Manajemen Tugas Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi terhadap produksi, tetapi perhatian rendah terhadap manusia.
2. Gaya Manajemen Country Club Pemimpin memperlihatkan perhatian yang tinggi terhadap manusia, tetapi perhatian rendah terhadap produksi.
3. Gaya Manajemen Miskin Pemimpin tidak terlalu menunjukkan perhatian, baik terhadap produksi maupun manusia.
4. Gaya Manajemen Tim Pemimpin menunjukkan perhatian tinggi baik terhadap produksi maupun terhadap manusia.

Kinerja Guru

Pada dasarnya pembahasan mengenai kinerja merupakan hal yang tidak lepas dari kehidupan individu. Setiap individu hidup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan proses kerja. Dalam proses kerja inilah setiap individu dituntut untuk memiliki kualitas kinerja yang baik dan kompeten. Dengan harapan tercapainya tujuan dalam suatu organisasi dan kebutuhan individu.

Secara etimologis, kinerja dapat diartikan sebagai prestasi, hasil atau kemampuan yang dicapai atau diperlihatkan dari suatu pelaksanaan kerja, kewajiban atau tugas. Menurut Abdullah, dilihat dari asal katanya, kinerja adalah terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang sederhana kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Amstrong dan Baron mendefinisikan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Pada umumnya hasil kerja dan produktifitas karyawan sangat berpengaruh terhadap capaian Kinerja Guru. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya berbicara mengenai hasil kerja, tetapi juga termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Untuk mengukur kinerja individu dapat dilakukan melalui tiga indikator yang

dikemukakan oleh Mathis dan Jackson, yaitu: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil dan ketepatan waktu dari hasil.

Tingkat kinerja yang dihasilkan guru atau karyawan cenderung bervariasi. Dalam suatu organisasi, pastinya sangat diharapkan kinerja yang baik. Tentunya kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik pula bagi individu ataupun organisasi. Dengan capaian kinerja guru yang optimal tentunya akan meningkatkan kualitas suatu lembaga pendidikan. Karena setiap pekerjaan pasti akan ada balasannya didunia ataupun diakhirat.

Maka berdasarkan teori dan pemahaman tentang kinerja sebagaimana diuraikan di atas, dapat dirumuskan sintesisnya bahwa kinerja guru adalah suatu hasil kerja yang dicapai guru berdasarkan standar yang ditetapkan dan dalam kurun waktu tertentu. Dengan indikator: kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil dan ketepatan waktu.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali secara mendalam pengalaman, pandangan, dan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan staf sekolah untuk mendapatkan informasi yang komprehensif mengenai strategi yang diterapkan. Observasi dilakukan untuk mengamati langsung implementasi strategi kepala sekolah di lingkungan sekolah, sedangkan studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis dokumen-dokumen terkait, seperti laporan kinerja guru, program pelatihan, dan kebijakan sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SDN 05/1 Sengkati Gedang mencakup beberapa aspek utama, yaitu supervisi akademik, pelatihan profesional, penciptaan budaya kerja yang kondusif, dan pengelolaan motivasi. Kepala sekolah secara aktif terlibat dalam memberikan bimbingan kepada guru melalui kegiatan supervisi yang terjadwal dan berkelanjutan. Selain itu, pelatihan-pelatihan berbasis kebutuhan guru juga dilakukan, baik melalui program internal sekolah maupun kerja sama dengan lembaga eksternal.

Budaya kerja yang kondusif tercermin dari komunikasi yang terbuka antara kepala sekolah dan guru, serta adanya upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi. Kepala sekolah juga berperan dalam memotivasi guru dengan memberikan penghargaan atas pencapaian mereka, baik secara materiil maupun non-materiil.

Berikut adalah hasil penelitian yang peneliti peroleh setelah melakukan penelitian di SDN 05/1 Sengkati Gedang Kecamatan Mersam:

Supervisi Akademik sebagai Pilar Utama

Supervisi akademik yang dilakukan kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalisme guru. Berdasarkan hasil wawancara, sebagian besar guru merasa bahwa supervisi memberikan mereka umpan balik konstruktif yang dapat diterapkan dalam proses pembelajaran. Hal ini sejalan dengan pendapat Suharto (2022) yang menyatakan bahwa supervisi akademik efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Pelatihan Profesional Berbasis Kebutuhan

Pelatihan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan guru menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan kinerja. Kepala sekolah mengidentifikasi kebutuhan pelatihan melalui diskusi dan evaluasi kinerja, kemudian merancang program pelatihan yang sesuai. Rahmat (2020) menekankan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan mampu meningkatkan

kemampuan teknis dan pedagogik guru secara signifikan.

Budaya Kerja yang Kondusif

Budaya kerja yang kondusif tercipta melalui komunikasi yang efektif, dukungan moral, dan penguatan nilai-nilai kerja sama. Kepala sekolah di SDN 05/1 Sengkati Gedang secara konsisten mengadakan pertemuan rutin untuk membahas perkembangan dan permasalahan yang dihadapi guru. Hal ini mendukung temuan Suyatno (2019) bahwa budaya kerja yang positif berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru.

Motivasi Guru sebagai Faktor Kunci

Motivasi guru dipengaruhi oleh penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh kepala sekolah. Penghargaan tidak hanya berupa insentif finansial, tetapi juga apresiasi dalam bentuk pengakuan atas kontribusi guru. Menurut Ningsih (2021), motivasi kerja yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja individu.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru melibatkan pendekatan holistik yang mencakup supervisi akademik, pelatihan profesional, penciptaan budaya kerja yang kondusif, dan pengelolaan motivasi. Keberhasilan strategi tersebut sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam memahami kebutuhan dan potensi guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Untuk implementasi lebih lanjut, disarankan agar kepala sekolah terus meningkatkan kapasitasnya melalui pelatihan kepemimpinan dan manajemen pendidikan. Selain itu, dukungan dari pihak terkait, seperti dinas pendidikan dan komunitas sekolah, sangat penting untuk memperkuat upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Antimah, S., & Santosa, A. B. (2017). Peran Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Memoderasi Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru. *Telaah Manajemen*, 14(2), 50–62.
- Cepi Triatna. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan Modern pada Manajemen Kinerja*. CV. GRE Publishing.
- Hasnawati, Muchtar. S., & Muchlis. R., (2021). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja, Sulawesi Selatan: Pusaka Almada*.
- Istikomah. (2018). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Nur El-Islam*, 5(2).
- Kusen, Rahmad. H, Irwan. F, Hamengkubuwono. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dan Implementasinya Dalam Peningkatan Kompetensi Guru. *Jurnal Idaarah*, 3(2).
- M. Ma'ruf Abdullah. (2015). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.
- M.Sobry Sutikno. (2018). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Tips Praktis Untuk Menjadi Pemimpin Yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Mukhtar. (2015). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Smp Negeri Di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*, 3(3). 103.
- Okta. V, Feska. A, Rusmiyati. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *MindSet : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 131. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53>
- Riane Jonhly Pio. (2015). *Kepemimpinan Spiritual Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Said Ashlan & Akmaluddin. (2021). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik Dan*

- Permasalahannya. Makasar: Yayasan Barcode.
- Salma 'Azizah. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Bantul. *Jurnal Hanata Widya*, 8(2). 73-83.
- Sri Rahma. (2018). Kepala Sekolah dan Guru Profesional, UIN Ar-Raniry Banda Aceh: Naskah Aceh-Pascasarjana.
- Wira. A, Hasan. Z, Muhammad. F, Rita. E, Demina. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Self Monitoring Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMANegeri di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*. 12(1), 131. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i1>
- Zainuddin Al Haj Zaini. (2022). Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Mutu. Jawa Timur: Klik Media.