



ETOS KERJA KEPALA SEKOLAH UNTUK PENINGKATAN KINERJA GURU SD MUHAMMADIYAH DESA HARJOWINANGUN KECAMATAN BELITANG KABUPATEN OKU TIMUR TAHUN PELAJARAN 2022/2023

Puput Riani¹, Dhamroh Khair², Sri Lestari³

E-mail: puputriani1611@gmail.com

Universitas Islam An Nur Lampung

ABSTRACT : *This study aims to analyze the work ethics of the School Principal in improving the performance of teachers at Muhammadiyah Elementary School in Harjowinangun Village, Belitang District, East OKU Regency for the academic year 2022/2023. The research method used in this study is qualitative with data collection techniques through interviews, observations, and document studies. Participants in this study were the School Principal, teachers, and administrative staff at Muhammadiyah Elementary School in Harjowinangun Village.*

The results of the study indicate that the work ethics of the School Principal play an important role in improving the performance of teachers at Muhammadiyah Elementary School in Harjowinangun Village. The School Principal has a proactive attitude in finding solutions to problems faced by teachers and provides the necessary support to improve their performance. The School Principal also facilitates training and workshops for teachers and provides constructive feedback as an effort to improve the quality of learning in the school. Additionally, the School Principal provides motivation and clear guidance to teachers to improve their performance.

Keywords : *Work Ethic, School Principal, and Teacher Performance*

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis etos kerja Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur tahun pelajaran 2022/2023. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Partisipan penelitian adalah Kepala Sekolah, guru, dan staf administrasi di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja Kepala Sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun. Kepala Sekolah memiliki sikap proaktif dalam mencari solusi untuk masalah yang dihadapi oleh guru dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Kepala Sekolah juga memfasilitasi pelatihan dan workshop untuk guru serta memberikan umpan balik yang konstruktif sebagai upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Selain itu, Kepala Sekolah juga memberikan motivasi dan arahan yang jelas kepada guru untuk memperbaiki kinerja mereka.

Kata kunci : *Etos Kerja, Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah menimbulkan persaingan dalam berbagai bidang yang menuntut masyarakat Indonesia untuk memantapkan diri dalam peningkatan kualitas dan sumber daya manusia yang unggul mampu berdaya saing, menguasai ilmu pengetahuan teknologi serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Perwujudan manusia yang berkualitas tersebut menjadi tanggung jawab pendidikan terutama dalam mempersiapkan peserta didik menjadi subyek yang semakin berperan, menampilkan keunggulan yang tangguh, kreatif, mandiri dan professional dalam bidangnya masing-masing. Sekolah/Sekolah harus dengan kesungguhannya melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang tercantum dalam Undang-undang RI No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional beserta penjelasannya Bab II Pasal 3 bahwa:

Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yan Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Beberapa gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama yaitu kepentingan anggota dan organisasi. Lembaga pendidikan sebagai salah satu elemen yang berperan penting sebagai agen perubahan adalah pemimpin yang memimpin lembaga tersebut. Hal ini kerana pemimpinlah yang menjadi pengemudi kemana lembaga pendidikan yang dipimpinnya akan dibawa.

Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pendidikan kepada siswa. Kinerja guru meliputi banyak aspek seperti kemampuan mengajar, kemampuan merencanakan pembelajaran, kemampuan memberikan penilaian yang adil, serta kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua siswa (Aslamiyah & Fernadi, n.d.). Kinerja guru juga dapat diukur melalui pencapaian hasil belajar siswa dan keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan atau pemerintah. Peningkatan kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan dan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa (Aslamiyah & Fernadi, n.d.).

Keberhasilan untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menselaraskan sumber daya pendidikan yang tersedia.

¹ UU RI NO.20 th,2003, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya* (Bandung: PT Citra Umbara, 2003), h. 7.

Kepala Sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong Sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran melalui program Sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Dalam persaingan global ini, diakui atau tidak lembaga pendidikan atau sistem persekolahan dituntut untuk mengemuka dengan kinerja kelembagaan yang efektif dan produktif. Kepala Sekolah sebagai penanggung jawab pendidikan dan pembelajaran di Sekolah hendaknya dapat meyakinkan kepada masyarakat bahwa segala sesuatunya telah berjalan dengan baik, termasuk perencanaan dan implementasi kurikulum, penyediaan dan pemanfaatan sumber daya guru, rekrutmen sumber daya murid, kerjasama Sekolah dan orang tua, serta sosok *outcome* Sekolah yang prospektif.

Kepala Sekolah yang berhasil adalah apabila memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks, serta mampu melaksanakan peranan dan tanggung jawab untuk memimpin Sekolah.² Peran kepala Sekolah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi kondusif. Perilaku pemimpin yang positif dapat mendorong kelompok dalam mengarahkan dan memotivasi individu untuk bekerja sama dengan kelompok dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan.³

Kepala Sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki andil besar dalam menciptakan suasana kondusif yang ada dalam lingkungan kerjanya. Dalam hal ini masalah yang akan diteliti menitikberatkan pada permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yakni mengenai etos kerja kepala Sekolah. Kepala Sekolah harus dapat mengelola sekolahnya agar sekolah yang dipimpin berkembang atau maju dari waktu ke waktu. Kepemimpinan kepala sekolah sangat penting, karena kepala sekolah merupakan mesin penggerak bagi segenap sumber daya sekolah. Menurut Lipham, James. M. Et.al yang dikutip Wahyusumidjo "Pemimpin sekolah adalah mereka yang dilukiskan sebagai orang yang memiliki harapan tinggi terhadap staf dan para siswa, pemimpin sekolah adalah mereka yang banyak mengetahui tentang tugas-tugas mereka dan yang menentukan suasana untuk sekolah mereka."⁴

Peran pemimpin sangat penting dalam organisasi tanpa adanya pemimpin suatu organisasi hanya merupakan pergaulan orang-orang dan mesin. Peran adalah kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, mamantau dan kalau perlu memaksa orang lain agar menerima pengaruh itu. Selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu pencapaian suatu maksud dan tujuan tertentu.⁵ Seorang kepala Sekolah mempunyai peran mengatur dan menggerakkan sejumlah orang yang memiliki berbagai sikap, tingkah laku dan latar belakang berbeda-beda. Untuk mendapatkan staf yang handal dan dapat membantu tugas kepala Sekolah secara optimal, diperlukan kepala Sekolah yang mampu mengarahkan bawahannya

² Wahjosumijdo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), h. 81.

³ E mulyasa, *management berbasis sekolah: konsep strategi dan implementasi* (bandung remaja rosdakarya, 2003) h, 107

⁴ Wahyusumidjo. *Etos kerja kepala madrasah*. 1993

⁵ Dirawat dkk, *Pengantar Kepemimpinan Pendidikan* (Surabaya: Usaha nasional, 1983), h.

kepada tercapainya tujuan organisasi secara maksimal. Pemimpin yang efektif selalu menyadari bahwa anggota organisasinya merupakan sumber daya manusia yang sangat berharga karena dikaruniai otak dan akal fikiran, sehingga pemimpin selalu berupaya menggali memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi.⁶

Sebagai seorang pemimpin di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki banyak peran penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan kinerja guru. Beberapa peran kepala sekolah yang penting antara lain:

1. Memimpin dan mengelola sekolah: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memimpin dan mengelola sekolah agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Hal ini mencakup mengatur kegiatan pembelajaran, manajemen keuangan, administrasi, dan lain sebagainya.
2. Mengembangkan strategi dan program pendidikan: Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mengembangkan strategi dan program pendidikan untuk memastikan kualitas pendidikan yang baik dan memenuhi kebutuhan siswa.
3. Mengawasi dan memantau kinerja guru: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengawasi dan memantau kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencakup memberikan feedback, evaluasi, dan bimbingan kepada guru agar dapat meningkatkan kualitas pengajaran.
4. Meningkatkan kerjasama dengan orangtua siswa dan masyarakat: Kepala sekolah harus menjalin kerjasama yang baik dengan orangtua siswa dan masyarakat, untuk membangun dukungan dan partisipasi mereka dalam kegiatan sekolah.
5. Mengelola sumber daya manusia: Kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya manusia, termasuk merekrut, mengembangkan, dan memotivasi staf sekolah.
6. Menjaga lingkungan sekolah yang aman dan nyaman: Kepala sekolah harus memastikan bahwa lingkungan sekolah aman dan nyaman untuk siswa dan staf sekolah, termasuk melaksanakan protokol keamanan dan kesehatan saat pandemi seperti sekarang.
7. Memperjuangkan hak dan kepentingan sekolah: Kepala sekolah juga harus memperjuangkan hak dan kepentingan sekolah dalam lingkup yang lebih besar, seperti dengan pemerintah atau organisasi pendidikan.

Etos kerja kepala Sekolah merupakan perwujudan dari kualitas kepala Sekolah. Hal ini cukup penting dalam rangka mencapai tujuan Sekolah. Dengan etos kerja yang tinggi berarti kepala Sekolah benar-benar dapat berfungsi sebagai pemimpin yang tepat dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. (Budi, 2020)

Teori motivasi menekankan pentingnya faktor internal dalam memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Kepala sekolah dapat menerapkan teori motivasi dalam etos kerjanya dengan memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan dukungan dan

⁶ Hadari nawawi dan martini hadari , , Kepemimpinan yang Efektif (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2004), h. 177.

insentif yang sesuai, dan mengembangkan tujuan yang terukur dan realistis. Menurut Aini dan Fatimah (2019), kebijakan penghargaan kinerja guru berdampak positif terhadap kinerja guru dan memberikan motivasi bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya membangun keterlibatan positif di antara bawahan dalam mencapai tujuan bersama. Kepala sekolah dapat menerapkan teori kepemimpinan transformasional dalam etos kerjanya dengan memotivasi dan membangun keterlibatan guru dalam pengembangan program pembelajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Adewole, Okunola, dan Adeyemo (2015), kepala sekolah yang menggunakan gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang signifikan pada kinerja guru.

SD Muhammadiyah Harjowinangun merupakan lembaga pendidikan yang ikut berjuang mencerdaskan kehidupan bangsa demi suksesnya tujuan pembangunan nasional Indonesia. SD Muhammadiyah Harjowinangun tersebut merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Kementerian Agama.

SD Muhammadiyah Harjowinangun merupakan salah satu Sekolah Dasar swasta di Belitang, sekolah tersebut sering mendapatkan kejuaraan pada bidang mata pelajaran, olah raga dan seni di tingkat Kecamatan.⁷ Ataupun tingkat Kabupaten.⁸ Hal ini menjadi salah satu bukti bahwa kepala Sekolah telah berhasil dalam usaha mencapai tujuan Sekolah. Keberhasilan kepala Sekolah dalam mencapai tujuan Sekolah tersebut merupakan salah satu prestasi yang dimilikinya. Menurut keputusan Mendikbud nomor: 0926/U/1996 tanggal 1 Oktober menyatakan bahwa Kepala Sekolah adalah guru yang diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah. Ini berarti kepala sekolah adalah guru terbaik di sekolah itu sehingga diberi tugas tambahan sebagai kepala sekolah karena dipandang cakap dan mampu untuk itu. Untuk dapat mencapai keberhasilan sekolah yang dipimpinnnya harus mempunyai etos kerja yang dilandasi dengan kerja keras, disiplin, tanggung jawab, rasa bangga terhadap profesi, kemauan atau kesediaan merubah pola pikir untuk kemajuan, produktifitas, rasional, kreatifitas, inovatif, berfikiran modern, dan berorientasi pada pemecahan masalah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, penulis ingin menganalisis bagaimana etos kerja kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa etos kerja kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah tersebut.

Meningkatnya etos kerja di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur juga berbanding lurus dengan peningkatan serta kemajuan di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun

⁷Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa, 1995), hlm.27

⁸ Hasil Observasi Awal, 11 April 2017.

Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. secara umum seperti halnya meningkatnya jumlah siswa, semakin besarnya minat masyarakat terhadap pendidikan di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. dan hubungan masyarakat sekitar yang juga semakin harmonis dengan lingkungan SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. Secara tersirat, keterkaitan antara meningkatnya etos kerja guru dengan kepala Sekolah di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. memang dua hal yang tidak terpisahkan, artinya sebagai pengambil kebijakan seorang kepala Sekolah tidak berjalan sendirian. Bahwa terlibatnya seluruh stakeholder Sekolah dalam upaya peningkatan Etos kerja di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. sangat menjadi tolak ukur terhadap peningkatan tersebut

Langkah-langkah preventif terhadap peningkatan etos kerja di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten Oku Timur. sangat beragam. Ini menunjukkan bahwa upaya kepala Sekolah dalam mempengaruhi, mengajak dan menstimulus seluruh stakeholder Sekolah ke arah peningkatan mutu kerja sangat maksimal.

Beberapa teori yang relevan dengan hasil penelitian ini antara lain teori kepemimpinan transformasional dan teori motivasi. Kepala sekolah yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung menerapkan kepemimpinan transformasional, yang mengutamakan pemberian inspirasi, motivasi, dan arahan yang jelas untuk meningkatkan kinerja guru. Dalam hal ini, kepala sekolah juga harus mampu memberikan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan guru dalam mengajar.

Teori motivasi juga relevan dalam konteks penelitian ini, karena kepala sekolah yang memiliki etos kerja yang kuat juga mampu memberikan motivasi dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja guru. Hal ini dapat dilakukan melalui umpan balik yang konstruktif, penghargaan atas kinerja yang baik, dan memberikan tantangan yang memotivasi bagi guru untuk terus berkembang. Dalam pembahasan, penulis juga memaparkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi etos kerja kepala sekolah, seperti budaya organisasi, kompetensi kepala sekolah, dan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, kepala sekolah dapat memperkuat etos kerjanya dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru di sekolah.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dan memberikan motivasi, dukungan, dan pelatihan yang diperlukan bagi guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Teori transformasional menekankan pada pentingnya kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks penelitian ini, Kepala Sekolah dengan etos kerja yang baik dapat

memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan memberdayakan mereka melalui pelatihan dan umpan balik yang konstruktif. Sementara itu, teori kepemimpinan instruksional menekankan pada pentingnya kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan kualitas pembelajaran dan meningkatkan kompetensi guru. Dalam konteks penelitian ini, Kepala Sekolah dengan etos kerja yang baik dapat memfasilitasi pelatihan dan workshop untuk guru serta memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Dengan demikian, etos kerja Kepala Sekolah yang baik dapat memengaruhi motivasi dan kinerja guru di sekolah. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan instruksional dapat berdampak positif pada kinerja guru di sekolah (Leithwood, Seashore Louis, Anderson, & Wahlstrom, 2004; Hallinger & Heck, 2010).

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan mengenai etos kerja kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam membantu meningkatkan kinerja guru. Beberapa langkah yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur tahun pelajaran 2022/2023 adalah:

1. Memberikan dukungan dan motivasi kepada guru, seperti memberikan pengakuan atas kinerja yang baik, memberikan umpan balik yang konstruktif, memberikan dukungan dan insentif yang sesuai, dan mengembangkan tujuan yang terukur dan realistis.
2. Menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi dan membangun keterlibatan guru dalam pengembangan program pembelajaran dan meningkatkan kualitas pembelajaran.
3. Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. Memberikan kesempatan bagi guru untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka, serta memperhatikan keseimbangan beban kerja dan kesejahteraan guru.
5. Mengembangkan tujuan dan standar yang terukur dan realistis, serta memberikan dukungan yang sesuai bagi guru.

Dengan menerapkan etos kerja kepala sekolah yang baik, diharapkan kinerja guru di SD Muhammadiyah Desa Harjowinangun Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur dapat meningkat dan memperbaiki kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Asiabaka. *The need for Effective Facility Management in school in Nigeria*, (w York ScienceJournal. Vol 1 no 1.Pg : 10-21.2008)

Asnawi, R. (2020). The role of transformational leadership and work ethic in improving teacher performance in Islamic boarding schools. *Journal of Islamic*

Education Management, 4(2), 48-57.

Bafadal Ibrahim, *Manajemen perlengkapan sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), h.8

Barnawi & M. Arifin, *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, (Yogyakarta, 2012), h. 114

Aslamiyah, N., & Fernadi, M. F. (n.d.). *PENGARUH MANAJERIAL KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG, LAMPUNG SELATAN*. Retrieved from <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/442/481>. Jurnal

Budi, H. (2020). Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Sd Negeri Alue Punt. *Jurnal Al-Azkiya*, 5(1), 68-75.

Dr Martin, M.Pd & Dr. Nurhattati Fuad, M.pd. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Konsep dan Aplikasinya* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 1

Fajariyah, R. (2019). Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(3), 387-396.

[http:// pengelolaan sarana dan prasarana dan kaitannya dengan layanan profesional dalam proses pembelajaran efektif dan efisien/ AhmadFarid Mubarok.htm](http://pengelolaan.sarana.dan.prasarana.dan.kaitannya.dengan.layanan.propesional.dalam.proses.pembelajaran.efektif.dan.efisien/AhmadFaridMubarok.htm) diakses pada tanggal 19 Juni 2016

Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung.: Remaja Rosdakarya, 2002) h. 9

Mardiyono, M. (2018). Kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 1(1), 21-30.

Nawawi. *Proses belajar mengajar*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1995) h. 45

Pardede, P. (2020). Dukungan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMA Negeri 2 Siantar. *Jurnal Edukasi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 23-30.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 19 Tahun 2017 tentang Standar Proses Pendidikan Dasar dan Menengah.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh dukungan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SD Negeri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan*, 3(1), 48-57.

Syamsu, Y. M., Nuryani, N., & Aini, Q. (2019). Hubungan etos kerja dan kinerja guru Madrasah Aliyah di Kabupaten Kudus. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*,

7(2), 207-224.

Syamsudin. *Cara belajar dan Mengajar*, (Jakarta : Bumi Aksara,1985) h.70

Wahyu Sri Ambar Arum, *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*, (Jakarta : CV.Multi Karya Mulia, 2006), hal. 46