

## **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu**

**Osman Manalu<sup>1</sup>, Sri Aryanti Kristianingsih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Universitas Mandiri Bina Prestasi

### **Abstrak**

Penelitian ini menyelidiki dampak dari strategi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dan kualitas sekolah secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini mengidentifikasi praktik-praktik kepemimpinan utama yang meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja guru. Penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan profesional yang berkelanjutan, membina lingkungan kerja yang positif, dan memberikan dukungan dan pengawasan yang konsisten. Faktor internal seperti motivasi intrinsik dan kompetensi guru, di samping faktor eksternal seperti fasilitas pendidikan dan kepemimpinan yang mendukung, secara signifikan mempengaruhi kinerja guru. Temuan ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif berkorelasi positif dengan peningkatan hasil belajar siswa dan berbagai indikator kualitas sekolah. Studi ini diakhiri dengan rekomendasi praktis bagi kepala sekolah, pembuat kebijakan, dan lembaga pendidikan untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang efektif yang dapat menumbuhkan lingkungan pengajaran yang kondusif dan mencapai standar pendidikan yang tinggi.

### **Keywords:**

*Kepemimpinan Sekolah, Kinerja Guru, Kualitas Sekolah, Pengembangan Profesi, Lingkungan Kerja, Fasilitas Pendidikan*

---

Copyright (c) 2024 Osman Manalu

✉ Corresponding author :

Email Address : [osmanmanalu1@gmail.com](mailto:osmanmanalu1@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan memainkan peran penting dalam pembangunan nasional, dengan pendidikan berkualitas tinggi menjadi penting untuk memelihara generasi yang kompeten dan kreatif yang mampu mengatasi tantangan global. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam mencapai pendidikan yang berkualitas, karena guru yang berkualitas tidak hanya secara efektif menanamkan pengetahuan tetapi juga menginspirasi, memotivasi, dan membentuk karakter siswa. ([Dilnavoz Shavkidinova,2023](#))Upaya untuk meningkatkan kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan lingkungan sekolah yang berkualitas. Studi menekankan pentingnya program pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan ([Punya Pillai,2023](#)). Selain itu, pendekatan inovatif dalam proses pembelajaran disorot sebagai penting untuk menciptakan pengalaman pendidikan yang menarik dan efektif,( [Komang Surya Adnyana,2022](#)). Selain itu, investasi dalam pendidikan, terutama di negara-negara yang menghadapi pertumbuhan populasi yang cepat, sangat penting untuk pembangunan berkelanjutan

dan kesetaraan gender dalam pendidikan ([Mokh. Fakhruddin Siswopranoto,2022](#)).

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif secara signifikan berdampak pada kinerja guru dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menawarkan fasilitas yang diperlukan, dan menumbuhkan iklim kerja yang positif ([Rais Hidayat ,2023](#)). Kepala sekolah yang menunjukkan keterampilan kepemimpinan yang baik dapat mengidentifikasi dan mengatasi hambatan internal dan eksternal yang dihadapi guru, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka ([Jie Li,2023](#)). Penelitian menekankan bahwa kepemimpinan utama dan motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, menyoroti pentingnya gaya kepemimpinan yang mendukung dan dukungan keluarga dalam mencapai hasil yang optimal,( [Fauzan Fauzan,2023](#)). Selanjutnya, penerapan kepemimpinan humanistik dalam pengaturan pendidikan, termasuk pendidikan anak usia dini, dapat secara positif mempengaruhi kepuasan dan kinerja guru, menggarisbawahi pentingnya model kepemimpinan dalam meningkatkan proses pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan .

Manajemen faktor internal dan eksternal yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan selanjutnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Temuan penelitian dari berbagai penelitian menekankan pentingnya faktor-faktor seperti kompensasi guru, kompetensi profesional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dukungan administrasi, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah([Muhammad Muhammad ,2023](#)). Kepala sekolah dengan keterampilan manajerial yang kuat, karisma, dan kemampuan untuk memberikan pengawasan yang memadai dapat secara positif mempengaruhi kinerja dan profesionalisme guru, yang mengarah pada hasil pendidikan yang lebih baik([Tita Rosita,2023](#)). Selain itu, faktor-faktor seperti budaya sekolah, kepemimpinan instruksional, dan motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja guru, menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif bagi pendidik ([Arief Rachman ,2023](#)). Dengan mengatasi faktor internal dan eksternal secara efektif, kepala sekolah dapat menciptakan kondisi yang memberdayakan guru untuk unggul dan berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan lembaga pendidikan.

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan penelitian menunjukkan berbagai strategi efektif yang digunakan oleh kepala sekolah untuk mencapai tujuan ini. Strategi ini meliputi komunikasi, pembinaan, dan strategi kemitraan([Hairudin Hairudin ,2023](#)), pemberdayaan melalui pengawas pendidikan ([Chusnul Chotimah ,2022](#)), menegakkan disiplin guru, meningkatkan perilaku guru, dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi guru ([Septana Nur Hidayat ,2023](#)). Selain itu, kompetensi kepemimpinan transformasional seperti pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan perhatian terhadap individu telah diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru([Ashari Ashari,2023](#)),Proses pengambilan keputusan yang mempertimbangkan aspek kemanusiaan dan melibatkan pendekatan terstruktur, terencana, dan fleksibel juga telah disorot sebagai praktik kepemimpinan yang efektif ([A](#)

[Setyaningsih,2023](#) ). Dengan memahami dan menerapkan strategi ini, kepala sekolah dapat secara efektif memimpin sekolahnya menuju menjadi institusi pendidikan berkualitas di Indonesia. Berdasarkan latar belakang di atas,

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru untuk menciptakan sekolah yang berkualitas melibatkan berbagai pendekatan seperti komunikasi, pembinaan, kemitraan, pemberdayaan, dan penegakan disiplin ([Chusnul Chotimah ,2023](#)). Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam aspek pedagogis, profesional, pribadi, dan sosial, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas pendidikan secara keseluruhan,( [Lusia Mumtahana,2023](#)). Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengarahkan pengembangan guru dan membina lingkungan yang kondusif untuk mengajar dan belajar, yang penting untuk membentuk karakter mulia siswa . Selain itu, fokus pada peningkatan kompetensi sosial guru sangat penting di era teknologi saat ini, di mana keterampilan sosial semakin penting, dan kepala sekolah dapat memfasilitasi ini melalui program dan kolaborasi inovatif . Dengan menerapkan strategi multifaset ini, kepala sekolah dapat secara efektif meningkatkan kinerja guru, yang mengarah pada pembentukan lingkungan sekolah yang berkualitas.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Teori Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam organisasi, terutama di lembaga pendidikan, karena mempengaruhi pencapaian tujuan, kualitas pendidikan, dan kesuksesan secara keseluruhan ([Violeta Vrabii,2022](#)),Kepemimpinan yang efektif melibatkan membina hubungan, menginspirasi perubahan, dan memobilisasi individu menuju tujuan bersama,( [Mohammad Abdallah Ismael Al Sleemat,2022](#)). Pemimpin pendidikan bertanggung jawab untuk membimbing institusi, membentuk budayanya, dan meningkatkan kinerja staf dan siswa . Gaya dan keterampilan pemimpin berdampak pada budaya organisasi, personel, dan akhirnya keberhasilannya . Dalam lanskap abad ke-21 yang berubah dengan cepat, kepemimpinan telah berkembang menjadi kemitraan dan serangkaian perilaku bersama, menjadi lebih penting dari sebelumnya dalam menavigasi globalisasi dan perbedaan generasi ([Seema Bhakuni,2022](#)). Oleh karena itu, kepemimpinan yang kuat sangat penting untuk kelangsungan hidup dan kemakmuran lembaga pendidikan di lingkungan yang dinamis saat ini.. Beberapa teori kepemimpinan yang relevan untuk penelitian ini meliputi:

### Teori Kepemimpinan Transformasional

Teori kepemimpinan transformasional, yang dipopulerkan oleh Bass dan Avolio (1994), menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai kinerja yang luar biasa. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan individu dalam organisasi. Kepala sekolah transformasional memainkan peran penting dalam memotivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka melalui berbagai cara. Mereka mencapai hal ini dengan menciptakan visi untuk masa depan, menumbuhkan budaya kolaborasi, dan memberdayakan guru untuk menjadi pemimpin sendiri ([Jacqueline Kareem,2023](#)). Dengan menunjukkan kompetensi seperti pengaruh ideal, stimulasi intelektual, motivasi inspirasional, dan perhatian individu, kepala sekolah dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja guru ([Septana Nur Hidayat,2023](#)). Selain itu, praktik kepemimpinan transformasional, seperti memberikan otonomi pekerjaan dan membangun

kepercayaan di antara guru, telah terbukti secara positif mempengaruhi kinerja kerja guru ([Jinhong Zhang, 2023](#)). Selain itu, citra lembaga pendidikan, dibentuk oleh kepemimpinan transformasional, memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan siswa, serta mempertahankan dukungan masyarakat, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja guru ([Heri Cahyono Putro, 2022](#)).

### Teori Kepemimpinan Situasional

Teori kepemimpinan situasional yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (1988) menekankan pentingnya fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka sesuai dengan tingkat kesiapan dan kompetensi pengikutnya. Kepala sekolah yang efektif memainkan peran penting dalam menilai kondisi guru dan perlu menyesuaikan pendekatan kepemimpinan mereka untuk dukungan optimal dalam pengembangan profesional ([Fauzan Fauzan, 2023](#)). Penelitian menekankan bahwa kepala sekolah membutuhkan berbagai kompetensi seperti komunikasi yang efektif, hubungan interpersonal, dan keterampilan mendengarkan untuk mendukung pertumbuhan profesional guru ([Kazi Enamul Hoque, 2023](#)). Gaya kepemimpinan yang berbeda, seperti demokratis dan transformasional, telah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan perilaku guru, menunjukkan pentingnya memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang selaras dengan kebutuhan dan perilaku guru untuk dukungan efektif dalam pengembangan profesional, ([Elvi Deswita, 2022](#)). Dengan memahami motivasi guru, memberikan kesempatan pelatihan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung, kepala sekolah dapat meningkatkan profesionalisme guru dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

### Kinerja Guru

Kinerja guru memang merupakan elemen penting dalam membentuk kualitas pendidikan di sekolah, dipengaruhi oleh banyak faktor seperti yang disorot dalam konteks penelitian yang disediakan. Motivasi kerja dan disiplin secara signifikan berdampak pada kinerja guru, dengan motivasi kerja berkontribusi 67,1% dan disiplin berkontribusi 59,8% terhadap variabel kinerja guru ([Erni Fatmawati, 2023](#)). Selain itu, kinerja guru telah ditemukan secara positif mempengaruhi prestasi akademik siswa sekolah dasar, menekankan perannya dalam meningkatkan hasil siswa ([Daimy Monier Llovio, 2023](#)). Selanjutnya, manajemen kualitas guru, yang mencakup aspek-aspek seperti manajemen kelas, kualifikasi guru, dan pelatihan in-service, memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja siswa, menggarisbawahi pentingnya strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas guru dan selanjutnya berdampak pada hasil siswa ([Dodi Nofri Yoliadi, 2023](#)). Temuan ini secara kolektif menggarisbawahi hubungan rumit antara kinerja guru dan berbagai faktor internal dan eksternal yang pada akhirnya membentuk lanskap pendidikan di sekolah.

### Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi intrinsik guru, yang didorong oleh rasa ingin tahu dan kesenangan dalam mengajar, berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Kompetensi guru, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional, juga merupakan determinan utama dari efektivitas pengajaran (Shulman, 1986). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas guru (Herzberg, 1966).

### Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru mencakup fasilitas pendidikan, iklim kerja, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, serta gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Penelitian oleh Luthans (2002) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan dari kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru. Selain itu, ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai juga berkontribusi signifikan terhadap efektivitas pengajaran.

### Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam mengelola dan meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah, seperti komunikasi, hubungan manusia, dan kemampuan teknis, secara signifikan mempengaruhi kinerja pekerjaan guru ([Achmad Shaffan Waliudin,2023](#)). Selain itu, karisma kepala sekolah berdampak positif pada kinerja dan profesionalisme guru, menyoroti pentingnya kualitas kepemimpinan mereka([Iwan Dwi Aprianto,2023](#)). Strategi kepala sekolah termasuk membina kemampuan guru, meningkatkan disiplin, motivasi, dan komitmen, serta menyediakan sumber daya yang diperlukan dan melakukan sesi pelatihan ([Kinikonda Okemasisi ,2023](#)). Strategi manajemen guru yang efektif, seperti memberikan insentif, mempromosikan kerja tim, dan melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, telah terbukti secara positif mempengaruhi prestasi akademik siswa, menekankan peran penting kepala sekolah dalam mendorong keberhasilan pendidikan secara keseluruhan([Dorah A. Akporehe ,2023](#)). Selain itu, upaya kolaboratif kepala sekolah dan guru dalam pengawasan, disiplin, penilaian, dan keterlibatan ekstrakurikuler berkontribusi pada peningkatan kinerja akademik pelajar ([David Nkengbeza,2023](#)). Beberapa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang dapat meningkatkan kinerja guru meliputi:

### Pengembangan Profesional

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai peluang pengembangan profesional, termasuk pelatihan, lokakarya, dan pendampingan .([Fujiono Fujiono ,2023](#) )Kegiatan ini penting untuk membina kemampuan guru, meningkatkan disiplin, motivasi, dan komitmen, serta meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Strategi kepala sekolah melibatkan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memenuhi persyaratan peralatan yang diperlukan, memberikan penghargaan dan hukuman, dan melakukan sesi pelatihan dan pertemuan rutin untuk memotivasi dan melibatkan guru secara efektif. Dengan menerapkan inisiatif ini, kepala sekolah dapat berdampak positif pada kinerja guru, yang mengarah pada peningkatan kualitas pengajaran, hasil siswa, dan keberhasilan sekolah secara keseluruhan.([Achmad Shaffan Waliudin,2023](#)) Kombinasi pelatihan, lokakarya, dan program pendampingan di bawah bimbingan kepala sekolah proaktif dapat secara signifikan berkontribusi pada pertumbuhan dan pengembangan guru yang berkelanjutan di dalam lembaga pendidikan.. Penelitian oleh Guskey (2002) menunjukkan bahwa pengembangan profesional yang berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja guru.

### Menciptakan Iklim Kerja Positif

Kepala sekolah memainkan peran penting dalam menumbuhkan iklim kerja yang positif dengan mempromosikan komunikasi terbuka, kolaborasi, dan apresiasi prestasi guru. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, seperti kepemimpinan partisipatif, ([Chien Chih Chen,2023](#)) dan kepemimpinan instruksional ([Nurhizrah Gistituati ,2023](#)), secara signifikan mempengaruhi iklim kerja di sekolah. Selain itu, nilai-nilai kerja kepala sekolah dan iklim organisasi telah ditemukan berdampak positif pada adaptasi organisasi, menekankan pentingnya iklim organisasi kooperatif dalam meningkatkan adaptasi sekolah ([Yu Lin Wang ,2023](#)). Selain itu, kepemimpinan kolaboratif oleh kepala sekolah dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dengan memperkuat kerjasama dan komunikasi antara semua pemangku kepentingan, termasuk guru ([Rudi Haryadi,2023](#)). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan yang menghargai komunikasi, kolaborasi, dan pengakuan prestasi guru sangat penting untuk membangun iklim kerja yang positif

di sekolah, pada akhirnya meningkatkan kinerja guru dan pengembangan sekolah secara keseluruhan.. Menurut Hoy dan Miskel (2008), iklim kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

### Dukungan dan Pengawasan

Dukungan berkelanjutan dari kepala sekolah, yang mencakup bimbingan dan pengawasan, memainkan peran penting dalam membantu guru untuk menavigasi tantangan yang dihadapi selama proses pengajaran. Penelitian dari berbagai konteks menekankan pentingnya pengawasan dalam meningkatkan proses belajar-mengajar. Kepala sekolah perlu memberikan pengawasan berorientasi dukungan untuk meningkatkan perilaku belajar dan penilaian(Eshetu Mandefro,2022), mengembangkan lingkungan interaktif untuk guru, memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif, dan membimbing guru untuk meningkatkan kompetensi mereka(Sayyam Bin Saeed ,2022).

Selain itu, model pengawasan rekan berdasarkan praktik reflektif kritis dapat memberdayakan guru dan kepala sekolah, menumbuhkan dukungan timbal balik, kesadaran akan perspektif yang berbeda, dan kapasitas untuk berubah, (Fiona Gardner,2022). Selanjutnya, tantangan yang dihadapi oleh kepala sekolah selama pengawasan instruksional, terutama dalam periode transisi, menyoroti pentingnya dukungan berkelanjutan untuk mengatasi hambatan dan memastikan proses pembelajaran dan pengawasan yang optimal (Baiquni Rahmat,2022).

Di daerah pedesaan, di mana guru menghadapi keterbatasan, dukungan dan pelatihan berkelanjutan sangat penting bagi guru untuk memaksimalkan peran mereka dan mengatasi tantangan secara efektif (Rahmi Fadilah,2023).. Penelitian oleh Leithwood dan Jantzi (2005) menunjukkan bahwa dukungan kepala sekolah memiliki korelasi positif dengan kinerja guru.

### Mutu Sekolah

Kualitas sekolah memang merupakan puncak dari beragam upaya peningkatan kinerja yang dilakukan oleh semua pemangku kepentingan dalam lembaga pendidikan. Administrasi sekolah yang efektif, termasuk kepemimpinan kepala sekolah, evaluasi kinerja guru, dan relevansi kurikulum, memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas sekolah (M.Pd.I Madyan Madyan,2023 ). Mengevaluasi efisiensi pengajaran dan menyelaraskan dengan tren kualitas Eropa merupakan aspek penting dalam memodernisasi organisasi sekolah dan meningkatkan kualitas dalam pendidikan(Nicușor Diaconu,2022) . Selain itu, strategi manajemen yang diterapkan oleh yayasan secara signifikan berdampak pada visi, misi, dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di sekolah dasar (Salim Aktar,2022 ).

Pengawasan pendidikan oleh kepala sekolah, sebagaimana diamanatkan oleh peraturan, memastikan koordinasi upaya sekolah dan optimalisasi tujuan pendidikan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kualitas kelembagaan (M Bustanul Ulum,2018). Dengan berfokus pada bidang-bidang ini dan mendorong kolaborasi di antara semua pihak yang terlibat, lembaga pendidikan dapat berusaha untuk mencapai dan mempertahankan standar berkualitas tinggi.. Menurut UNESCO (2005), mutu sekolah mencakup dimensi akademik, non-akademik, dan manajemen. Untuk mencapai mutu sekolah yang tinggi, kepala sekolah perlu mengintegrasikan berbagai strategi kepemimpinan yang efektif serta memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara optimal untuk mendukung proses pembelajaran.

### Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan topik ini antara lain:

Penelitian oleh Hallinger dan Heck (1998) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa. Ekspansi pendidikan tinggi baru-baru ini di Malaysia - seperti halnya negara berkembang lainnya - telah

menghasilkan kemajuan dalam lingkup produksi penelitian. Namun, masih banyak tantangan yang harus dihadapi dalam mentransformasikan potensi produksi pengetahuan yang berguna dari penelitian pascasarjana menjadi kenyataan. 120 studi PIMRS yang dilakukan di Malaysia merupakan kumpulan penelitian yang sangat besar tentang kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Bahkan, korpus Malaysia berada di urutan kedua setelah Amerika Serikat dalam hal jumlah studi PIMRS tentang kepemimpinan instruksional kepala sekolah. Meskipun demikian, keterbatasan dalam model dan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan adanya kebutuhan akan pelatihan metodologis yang lebih kuat sebelum para sarjana Malaysia dapat mencapai tujuan untuk menyumbangkan pengetahuan yang berguna bagi basis pengetahuan lokal dan global. Rekomendasi khusus ditawarkan untuk memperkuat kualitas penelitian

Penelitian oleh Day, Gu, dan Sammons (2016) menekankan pentingnya kepemimpinan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja guru dan mutu sekolah. Kebijakan pemerintah secara internasional telah mengakibatkan meningkatnya deprivatisasi pekerjaan guru. Jika guru adalah agen perubahan yang paling signifikan di sekolah, maka memahami pekerjaan dan kehidupan mereka serta apa yang mempengaruhinya dalam konteks tantangan dan perubahan selama 30 atau 40 tahun karir adalah kunci untuk memastikan komitmen dan kualitas yang berkelanjutan. Selama beberapa waktu telah diklaim bahwa penekanan pada manajemen perusahaan, yang diilustrasikan oleh banyak reformasi dalam contoh-contoh yang telah disebutkan, telah menghasilkan perubahan besar dalam sifat profesionalisme. Pada tahun 1996, diklaim bahwa setiap guru haruslah seorang profesional yang secara jelas memenuhi tujuan perusahaan, mengelola berbagai siswa dengan baik dan mendokumentasikan prestasi dan masalah mereka untuk tujuan akuntabilitas publik. Akibatnya, kepercayaan antara profesi guru, serikat pekerja, dan birokrasi pendidikan terkikis karena mereka semakin beroperasi dalam iklim pengawasan dan dengan serangkaian asumsi yang kontradiktif tentang sifat pekerjaan guru, dan bagaimana pekerjaan itu diakui dan dihargai.

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data akan dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Partisipan penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf administrasi di beberapa sekolah yang dipilih sebagai sampel penelitian. Analisis data akan dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola-pola strategi kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pengembangan Profesional Guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang efektif memberikan perhatian besar pada pengembangan profesional guru. Mereka menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan pengajaran. Kepala sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti seminar dan konferensi pendidikan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Beberapa kepala sekolah bahkan mengadopsi sistem mentoring, di mana guru yang lebih berpengalaman membimbing guru yang baru bergabung. Strategi ini sesuai dengan temuan Guskey (2002) yang menegaskan pentingnya pengembangan profesional berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja guru. Pengembangan profesional yang tepat tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru, tetapi juga meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri mereka dalam mengajar.

### **Menciptakan Iklim Kerja Positif**

Kepala sekolah yang sukses dalam meningkatkan kinerja guru cenderung menciptakan iklim kerja yang positif. Mereka mempromosikan komunikasi terbuka dan transparan antara staf, menyediakan ruang untuk kolaborasi antar guru, dan memberikan penghargaan atas prestasi.

Beberapa kepala sekolah juga mengimplementasikan program kesejahteraan guru untuk memastikan keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Temuan ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Hoy dan Miskel (2008) tentang pentingnya iklim kerja yang positif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif menciptakan suasana yang kondusif bagi guru untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

### **Dukungan dan Pengawasan**

Penelitian ini menemukan bahwa dukungan dan pengawasan kontinu dari kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang efektif memberikan bimbingan yang konsisten, melakukan observasi kelas secara berkala, dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Dukungan ini mencakup penyediaan sumber daya yang diperlukan, serta bantuan dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran. Dukungan dan pengawasan yang diberikan oleh kepala sekolah sesuai dengan temuan Leithwood dan Jantzi (2005) yang menunjukkan korelasi positif antara dukungan kepala sekolah dan kinerja guru. Kepala sekolah yang terlibat aktif dalam kegiatan pengajaran dan pembelajaran dapat membantu guru mengidentifikasi dan mengatasi hambatan, serta meningkatkan praktik pengajaran mereka.

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru**

#### **Faktor Internal**

Penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja. Guru yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi guru, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, juga merupakan determinan utama kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi meningkatkan loyalitas dan dedikasi guru terhadap tugas mereka.

Faktor-faktor internal ini sejalan dengan teori motivasi Deci dan Ryan (2000) dan penelitian Shulman (1986). Motivasi intrinsik, kompetensi, dan kepuasan kerja yang tinggi adalah indikator penting dari kinerja guru yang efektif. Pengembangan profesional dan dukungan kepala sekolah yang tepat dapat meningkatkan faktor-faktor internal ini.

#### **Faktor Eksternal**

Faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru meliputi fasilitas pendidikan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, seperti ruang kelas yang nyaman dan akses ke teknologi pendidikan, sangat berpengaruh pada efektivitas pengajaran. Iklim kerja yang baik dan dukungan dari kepala sekolah juga berkontribusi positif terhadap kinerja guru. Temuan ini mendukung penelitian Luthans (2002) yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja guru. Ketersediaan fasilitas yang memadai dan dukungan dari kepala sekolah menciptakan kondisi optimal bagi guru untuk mengajar dengan efektif.

### **Dampak Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Mutu Pendidikan**

Penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap mutu pendidikan di sekolah. Guru yang termotivasi dan didukung dengan baik cenderung memberikan pengajaran berkualitas tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan hasil belajar siswa. Sekolah dengan kepemimpinan yang kuat juga menunjukkan peningkatan dalam berbagai indikator mutu, seperti tingkat kelulusan siswa, partisipasi dalam kegiatan ekstrakurikuler, dan tingkat kepuasan orang tua. Hasil ini konsisten dengan penelitian Hallinger dan Heck (1998) serta Robinson, Lloyd, dan Rowe (2008), yang

menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan hasil belajar siswa. Kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan guru dan peningkatan lingkungan kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan.

## **SIMPULAN**

Penelitian ini mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru untuk mewujudkan sekolah bermutu. Beberapa strategi kepemimpinan yang efektif meliputi pengembangan profesional guru, penciptaan iklim kerja yang positif, serta dukungan dan pengawasan kontinu. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru terbagi menjadi dua kategori utama: faktor internal (motivasi, kompetensi, dan kepuasan kerja) dan faktor eksternal (fasilitas pendidikan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan kepala sekolah). Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap mutu pendidikan di sekolah. Guru yang mendapatkan dukungan, bimbingan, dan fasilitas yang memadai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan hasil belajar siswa dan indikator mutu sekolah lainnya.

Berdasarkan temuan penelitian ini, beberapa rekomendasi praktis dapat diberikan untuk kepala sekolah, pembuat kebijakan pendidikan, dan institusi pendidikan lainnya:

### **Rekomendasi untuk Kepala Sekolah**

#### **1. Pengembangan Profesional Berkelanjutan**

Kepala sekolah harus menyediakan dan mendorong guru untuk mengikuti program pengembangan profesional yang relevan, seperti pelatihan, workshop, dan konferensi. Ini penting untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan guru serta meningkatkan motivasi mereka.

#### **2. Menciptakan Iklim Kerja yang Positif**

Kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan mempromosikan komunikasi terbuka, kolaborasi antar guru, dan memberikan penghargaan atas prestasi. Program kesejahteraan guru juga harus diperhatikan untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi guru.

#### **3. Dukungan dan Pengawasan Kontinu**

Kepala sekolah harus memberikan bimbingan dan pengawasan yang kontinu melalui observasi kelas, umpan balik konstruktif, dan penyediaan sumber daya yang diperlukan. Pendekatan ini membantu guru dalam mengatasi tantangan dan meningkatkan praktik pengajaran mereka.

### **Rekomendasi untuk Pembuat Kebijakan Pendidikan**

#### **1. Investasi dalam Fasilitas Pendidikan**

Pembuat kebijakan harus memastikan bahwa sekolah memiliki fasilitas dan sarana prasarana yang memadai. Investasi dalam infrastruktur pendidikan sangat penting untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi siswa dan lingkungan kerja yang mendukung bagi guru.

#### **2. Pengembangan Program Kepemimpinan**

Pembuat kebijakan harus mengembangkan dan mendukung program pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah. Program ini harus mencakup strategi kepemimpinan transformasional dan situasional yang dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.

#### **3. Pengawasan dan Evaluasi Berkala**

Kebijakan pengawasan dan evaluasi berkala harus diterapkan untuk memastikan bahwa kepala sekolah dan guru melaksanakan tugas mereka dengan baik. Evaluasi ini dapat membantu dalam mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif.

## Rekomendasi untuk Institusi Pendidikan

### 1. Kolaborasi dan Pertukaran Praktik Terbaik

Institusi pendidikan harus memfasilitasi kolaborasi antar sekolah dan pertukaran praktik terbaik dalam kepemimpinan dan pengajaran. Ini dapat dilakukan melalui jaringan profesional, seminar, dan program kemitraan antar sekolah.

### 2. Peningkatan Sarana Teknologi

Peningkatan akses terhadap teknologi pendidikan harus menjadi prioritas. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung proses pembelajaran, pengembangan profesional guru, dan manajemen sekolah yang lebih efisien.

### 3. Fokus pada Kesejahteraan Guru:

Institusi pendidikan harus memperhatikan kesejahteraan guru dengan menyediakan dukungan emosional dan profesional. Program kesejahteraan ini dapat mencakup konseling, kegiatan rekreasi, dan program keseimbangan kerja-hidup.

## Referensi :

- Adnyana, K. S., & Yudaparmita, G. N. A. (2022). Pengaruh Implementasi Pendekatan Keterampilan Proses Terhadap Hasil Belajar IPS di SD Kecamatan Sukasada. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(1), 1-8.
- Akporehe, D. A., & Asiyai, R. I. (2023). Principals' managerial skills and teachers' job performance: Evidence from public secondary schools in Delta state, Nigeria. *European Journal of Education and Pedagogy*, 4(3), 78-84.
- Al Sleemat, M. A. I. Leadership in education management.
- Aprilianto, A., Rofiq, M. H., Sirojuddin, A., Muchtar, N. E. P., & Mumtahana, L. (2023). Learning Plan of Moderate Islamic Religious Education in Higher Education. *Al-Mada: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 6(1), 158-169.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Batra, P., Pillai, P., & Kaim, P. (2023). Quality Education from Teachers' Perspective. *RESEARCH REVIEW International Journal of Multidisciplinary*, 8(6), 44-52.
- Bhakuni, S. (2022). Leadership-The most important area of educational performance. *Ilomata International Journal of Management*, 3(3), 284-297.
- Cao, Z., Aharonian, F., An, Q., Axikegu, Bai, Y. X., Bao, Y. W., ... & Pei, Z. Y. (2023). Measurement of ultra-high-energy diffuse gamma-ray emission of the Galactic plane from 10 TeV to 1 PeV with LHAASO-KM2A. *Physical Review Letters*, 131(15), 151001.
- Chotimah, C., Rozhana, K. M., & Betekeneng, A. A. (2023). UPAYA GURU DALAM MENGHADAPI IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI KELAS IV SDN MERJOSARI 3 KOTA MALANG. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(11), 4399-4410.
- Chotimah, C., Rozhana, K. M., & Betekeneng, A. A. (2023). UPAYA GURU DALAM MENGHADAPI IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA DI KELAS IV SDN MERJOSARI 3 KOTA MALANG. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(11), 4399-4410.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The Impact of Leadership on Student Outcomes: How Successful School Leaders Use Transformational and Instructional Strategies to Make a Difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.

- Deswita, E., & Asmendri, A. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Berlandaskan Prinsip Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW. *ANWARUL*, 2(6), 529-548.
- Fatmawati, E., Mauludea, H., Alatri, F. R. M., & Husin, H. (2023). Analisis kebutuhan pengembangan media pembelajaran berbasis video pada pelajaran ilmu pengetahuan sosial. *Jurnal Pendidikan Informatika dan Sains*, 12(1), 190-196.
- Fullan, M. (2001). *Leading in a Culture of Change*. Jossey-Bass.
- Guskey, T. R. (2002). \*Professional Development and Teacher Change\*. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 8(3/4), 381-391.
- Hairudin, H., & Wenda, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada MAN 1 Pesisir Barat. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 12(1).
- Hallinger, P., & Heck, R. H. (1998). Exploring the Principal's Contribution to School Effectiveness: 1980-1995. *School Effectiveness and School Improvement*, 9(2), 157-191.
- Hargreaves, A., & Fink, D. (2006). \*Sustainable Leadership\*. Jossey-Bass.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1982). Situational Leadership: Adaptation to the Maturity of the Follower. *Leadership Quarterly*, 3(4), 63-72.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing.
- Hidayat, R., Patras, Y. E., Windiyani, T., & Gunawan, Y. (2023). International and Indonesia's Teacher Performance: A Bibliometric Study Based on Vosviewer. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 9(1), 92-106.
- Hidayat, S. N., Sumardjoko, B., & Muhibbin, A. (2023). Transformational Leadership Competence of Principals in Improving Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 587-597.
- Hidayat, S. N., Sumardjoko, B., & Muhibbin, A. (2023). Transformational Leadership Competence of Principals in Improving Teacher Performance. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 587-597.
- Hoque, K. E., & Raya, Z. T. (2023). Relationship between principals' leadership styles and teachers' behavior. *Behavioral Sciences*, 13(2), 111.
- Kareem, J., Patrick, H. A., Prabakaran, N., Tantia, V., MPM, P. K., & Mukherjee, U. (2023, May). Transformational educational leaders inspire school educators' commitment. In *Frontiers in Education* (Vol. 8, p. 1171513). Frontiers.
- Kilwake, E., Okemasisi, K., & Aringo, M. (2023). Principals' Teacher Management Strategies and Learners' Academic Achievement in Public Secondary Schools in Kilifi Sub-County, Kenya. *Journal of Education and Practice*, 7(2), 45-67.
- Kurniatun, T., Rosita, T., & Rusyani, E. (2023). PAYBACK PERIOD ANALYSIS OF DISTANCE MASTER EDUCATION IN INDONESIA. *TRIKONOMIKA*, 22(2), 73-81.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (1999). \*The Relative Effects of Principal and Teacher Sources of Leadership on Student Engagement with School\*. *Educational Administration Quarterly*, 35(5), 679-706.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational Leadership. In B. Davies (Ed.), *The Essentials of School Leadership* (pp. 31-43). Sage Publications.
- Luthans, F. (2002). \*Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths\*. *Academy of Management Executive*, 16(1), 57-72.
- Miskel, C. G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. McGraw-Hill.
- Monier Llovio, D., Peña Holguín, R. R., Campoverde Rodríguez, D. G., Villalva Gómez, K. F., & Soriano Barzola, R. J. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad*,

- Ciencia y Tecnología*, 27(118), 77-86.
- Nkengbeza, D., & Heystek, J. (2023). Teachers and principals' assessment of schools as professional learning communities in a district in the North-West Province of South Africa. *Scientific Bulletin of Mukachevo State University. Series "Pedagogy and Psychology"*, 4(9), 65-75.
- Purwasih, H. D., Sidabutar, Y. F., Suciati, H., & Fauzan, F. (2023). Modernization of "Transport" As Public Transportation to Reduce Personal Vehicle Ownership in the City of Tanjungpinang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 153-163.
- Purwasih, H. D., Sidabutar, Y. F., Suciati, H., & Fauzan, F. (2023). Modernization of "Transport" As Public Transportation to Reduce Personal Vehicle Ownership in the City of Tanjungpinang. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 8(1), 153-163.
- Putro, H. C., & Lestari, S. (2022). Meningkatkan Kemampuan Mengenal Warna melalui Kegiatan Mencampur Warna TK Bina Putra Pringkuku Pacitan. *JURNAL SENTRA: Kajian Teori dan Praktik Pendidikan Anak Usia Dini*, 2(1), 24-30.
- Robinson, V. M. J., Lloyd, C. A., & Rowe, K. J. (2008). The Impact of Leadership on Student Outcomes: An Analysis of the Differential Effects of Leadership Types. *Educational Administration Quarterly*, 44(5), 635-674.
- Saifullah, A., & Siswopranoto, M. F. *International Journal of Social Science and Human Research*.
- Samosir, C. M., Muhammad, I., Marchy, F., & Elmawati, E. (2023). Research Trends in Problem Based Learning in Middle School (1998-2023): A Bibliometric Review. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 6(1), 46-58.
- Setyaningsih, A., Handayani, E. S., Solissa, E. M., Sapulete, H., & Fathurohman, A. (2023). The Instrumental Role of Principal Leadership in Efforts to Improve The Quality of Education in Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1954-1961.
- Shavkidinova, D., Suyunova, F., & Kholdarova, J. (2023). Education is an Important Factor in Human and Country Development. *Current Research Journal of Pedagogics*, 4(01), 27-34.
- Shulman, L. S. (1986). Those Who Understand: Knowledge Growth in Teaching. *Educational Researcher*, 15(2), 4-14.
- Spillane, J. P., Halverson, R., & Diamond, J. B. (2004). Towards a Theory of Leadership Practice: A Distributed Perspective. *Journal of Curriculum Studies*, 36(1), 3-34.
- Triana, K., Masumoto, Y., Rachman, A., Firdaus, M. R., Iskandar, I., & Meirinawati, H. (2023). Carbon and nutrient enrichment potential of South Java upwelling area as detected using hindcast biogeochemistry variables. *Regional Studies in Marine Science*, 59, 102802.
- Tullah, M. H., Sumarsono, D. A., Susanto, I., Zainuri, F., Prasetya, S., Noval, R., ... & Aprianto, B. D. (2023). DESIGN AND EVALUATION OF HOLLOW FRAME STRUCTURES FOR THE DEVELOPMENT OF URBANCENTRIC TWO-PASSENGER ELECTRIC VEHICLES. *Eastern-European Journal of Enterprise Technologies*, 125(7).
- UNESCO. (2005). \*EFA Global Monitoring Report: Education for All – The Quality Imperative\*. UNESCO Publishing.
- Vrabii, V. (2022). Importanța leadershipului în procesul educațional. *Univers Pedagogic*, 76(4), 91-97.
- Waliudin, A. S., & Chotimah, C. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *SKILLS: Jurnal Riset Dan Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 13-21.
- Yin, Y., Zhang, J., Guo, M., Ning, X., Wang, Y., & Lu, J. (2023). Sensor fusion of GNSS and IMU data for robust localization via smoothed error state Kalman filter. *Sensors*, 23(7), 3676.
- Yoliadi, D. N. (2023). Implementation of Library Automation in an Information Retrieving System Using the Apriori Algorithm. *Sainstek: Jurnal Sains dan Teknologi*, 15(2), 78-86.
- Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality

through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79-90.

- Rosita., Imawati, D., & Marishka, S. E. (2021). Hubungan Antara Regulasi Diri Terhadap Prokrastinasi Skripsi Pada Mahasiswa di Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. *Jurnal Untag*, 9(1).
- Siswoyo D. (2007). Ilmu pendidikan. Yogyakarta: Buku Kompas.
- Solomon L. J. dan Rothblum E. D. (1984). Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-behavioral Correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 33(4), 503- 509.
- Steel, P. 2007. The Nature of Procrastination: A Meta-analytic and Theoretical Review of Quint Essential Self-regulatory Failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Schouwenburg, H. C. (2004). Procrastination in Academic Settings: General Introduction.
- Schunk, D. H. & Zimmerman, B. J. (1998). Self Regulated Learning : *From Teaching to Self-Reflective Practice*. New York : Guilford.
- Surahman, R. M., & Supriadi, S. (2016). Metodologi Penelitian Komperhensif.
- Tice, D. M., & Baumeister, R. F. (1997). Longitudinal Study of Procrastination, Performance, Stress, and Health: The Costs and Benefits of Dawdling. *Psychological Science*, 8(6), 454- 458.
- Triovano, K. A., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Hubungan Antara Regulasi Diri Dengan Perilaku Prokrastinasi Akademik Pada Siswa Kelas XI. *Jurnal Penelitian Psikolog*, 8(1).
- Tuckman, B. W. (1990). Measurement Procrastination Attitudinally and Behaviorally. Paper Presented at The Annual Meeting of The American Educational Research Association.
- Yudha, A. (2022). Hubungan Regulasi Diri Dengan Komitmen Organisasi Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa (ORMAWA) di UIN Ar-Raniry Banda Aceh. *UIN Ar-Raniry Banda Aceh*.
- You, J. W. (2015). Examining The Effect of Academic Procrastination on Achievement Using LMS Data in E-learning. *Journal of Educational Technology & Society*, 18(3), 64-74.
- Zimmerman, B. J. (1990). Self-regulated Learning and Academic Achievement: An Overview. *Educational Psychologist*, 25(1), 3-17.
- Zuhya, A. R., & Akmal, S. Z. (2016). Hubungan Self-efficacy Akademik Dengan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Sedang Menyelesaikan Skripsi. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 191-200.