



Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengembangan Karir Guru Terhadap Kinerja Guru MAN 2 Pati Tahun 2025

Sulistiono¹, Fitri Wulandari²

1. UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

2. UIN Raden Mas Said Surakarta, Indonesia

E-mail : topsmart5678@gmail.com¹, fitri.wulandari@staff.uinsaid.ac.id²

Received: 12-03-2026

Revised: 10-04-2026

Accepted: 09-05-2026

How to Cite: Sulistiono, S., & Fitri Wulandari. (2026). The Influence of Principal Leadership and Teacher Career Development on Teacher Performance at MAN 2 Pati in 2025. *Comprehensive: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 2(2), 126-134. <https://doi.org/10.65118/comprehensive.v2i2.7>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

The Influence of Principal Leadership and Teacher Career Development on Teacher Performance at MAN 2 Pati in 2025

Abstract. Teacher performance is a crucial factor in improving the quality of education, necessitating effective principal leadership and sustainable career development. At MAN 2 Pati, the demand for improved learning quality by 2025 necessitates an evaluation of the influence of these two factors. The purpose of this study was to determine the partial influence of principal leadership and teacher career development on teacher performance, as well as the simultaneous influence of principal leadership and teacher career development on teacher performance. The research method used was a quantitative correlational method. Data were collected using a questionnaire, which had been tested for validity and reliability. Prior to the correlation analysis, the data were subjected to prerequisite analysis tests, including normality, linearity, multicollinearity, and heteroscedasticity. Furthermore, product-moment correlation analysis (partial correlation) and multiple correlation analysis were performed. The study population consisted of 75 students, with a saturated sampling technique, so all members of the population were included as respondents. The results showed that principal leadership significantly influenced teacher performance at MAN 2 Pati in 2025, as indicated by a significance value of $0.044 < 0.05$

with a contribution of 14%. Teacher career development also significantly influenced teacher performance at MAN 2 Pati in 2025, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a contribution of 43%. Furthermore, both variables, principal leadership and teacher career development, simultaneously influenced teacher performance at MAN 2 Pati in 2025, with a significance value of $0.01 < 0.05$, and an F-count of 29.838, greater than F-table of 2.7318, and a contribution of 43%. These findings underscore the importance of strong principal leadership and structured career development programs in improving the quality of education.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Career Development, Teacher Performance.

Abstrak. Kinerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga diperlukan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif serta pengembangan karir yang berkelanjutan. Di MAN 2 Pati, tuntutan peningkatan kualitas pembelajaran pada tahun 2025 mendorong perlunya evaluasi terhadap pengaruh kedua faktor tersebut. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru secara parsial terhadap variabel kinerja guru, serta pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru secara simultan terhadap kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif korelasional. Data dikumpulkan melalui instrumen penelitian berupa angket (kuesioner) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sebelum dilakukan analisis korelasi, data terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat analisis, meliputi uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis korelasi product moment (korelasi parsial), dan analisis korelasi ganda. Populasi penelitian ini berjumlah 75 dengan sampel yang diambil melalui teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Pati tahun 2025, ditunjukkan oleh nilai signifikan $0,044 < 0,05$ dengan kontribusi sebesar 14%. Pengembangan karir guru juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Pati tahun 2025 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan kontribusi sebesar 43%. Selain itu, secara simultan kedua variabel tersebut kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru berpengaruh terhadap kinerja guru MAN 2 Pati tahun 2025 dengan nilai signifikan $0,01 < 0,05$ dan F hitung = 29,838 lebih besar dari Ftabel = 2,7318, serta kontribusi sebesar 43%. Temuan ini menegaskan pentingnya kepemimpinan kepala sekolah yang kuat serta program pengembangan karir yang terstruktur dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengembangan Karir Guru, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Kinerja guru memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan peserta didik, karena guru bukan hanya sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik mampu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, mendorong partisipasi aktif siswa, serta menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan dan karakteristik peserta didik (Mu'arif, 2023). Dengan bimbingan yang tepat, siswa akan lebih mudah memahami materi pelajaran, mengembangkan kemampuan berpikir kritis, dan membentuk sikap serta nilai-nilai positif. Sebaliknya, jika kinerja guru rendah, proses pembelajaran bisa menjadi tidak efektif dan berdampak pada rendahnya hasil belajar siswa. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan profesionalisme guru merupakan salah satu faktor kunci dalam upaya menciptakan generasi yang cerdas, berkarakter, dan berdaya saing tinggi.

Hubungan antara kinerja guru dan mutu pendidikan sangat erat dan saling memengaruhi (Aisyiyah & Khamidi, 2025). Guru merupakan komponen kunci dalam sistem pendidikan karena berada di garis terdepan dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian akan sangat menentukan kualitas proses belajar-mengajar di kelas. Data dari UNESCO menunjukkan bahwa berdasarkan Global Education Monitoring (GEM) Report pada tahun 2016, mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas guru di Indonesia menempati urutan ke-14 dari 14 negara berkembang yang ada di dunia (Utami, 2019).

Sementara itu pada hasil survei Programme for International Student Assessment (PISA) yang merupakan salah satu rujukan penilaian mutu pendidikan di dunia, peringkat kualitas pendidikan di Indonesia berada di golongan urutan terbawah, yaitu peringkat 72 dari 78 negara (Alifah Siti, 2021). Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari peningkatan kinerja guru melalui pelatihan, evaluasi berkala, dan dukungan profesional yang berkelanjutan.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. **Faktor internal** meliputi kompetensi profesional, motivasi, kepribadian, dan kesehatan fisik maupun mental. Seorang guru yang memiliki semangat kerja tinggi, rasa tanggung jawab, dan penguasaan materi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal dalam proses pembelajaran. Sementara itu, **faktor eksternal** mencakup lingkungan kerja, fasilitas sekolah, dukungan dari kepala sekolah, kebijakan pendidikan, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat. Misalnya, ketersediaan sarana prasarana yang memadai dan iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan semangat mengajar guru. Sebaliknya, beban administrasi yang berlebihan atau kurangnya penghargaan terhadap profesi guru dapat menurunkan kualitas kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus mempertimbangkan kedua aspek tersebut secara holistik dan berkelanjutan (Sancoko & Sugiarti, 2022).

Diantara berbagai faktor di atas, dua di antaranya yang sangat menentukan adalah **kepemimpinan kepala sekolah** dan **pengembangan karir guru**. Kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran manajerial krusial karena kepala

sekolah bertanggung jawab menciptakan visi bersama, mengorganisir staf, memberikan motivasi, serta membina suasana kerja yang kondusif bagi guru-guru (Rafly et al., 2025). Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang baik berhubungan signifikan dengan kinerja guru, sehingga berdampak positif pada pembelajaran (Sauri et al., 2018). Sementara itu, pengembangan karir guru yang meliputi kesempatan pelatihan berkelanjutan, jalur promosi, dan pengembangan profesional pribadi merupakan faktor personal dan institusional yang juga sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru (Alfa, 2020). Dengan demikian, ketika kepala sekolah mampu memimpin secara efektif dan sekolah menyediakan mekanisme pengembangan karir yang jelas, maka guru lebih bersemangat, lebih terampil, dan akhirnya kinerjanya meningkat dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan. Jika karir seorang guru berkembang, maka pengakuan dari lembaga yang mendukungnya juga akan meningkat. Salah satu buktinya adalah adanya peningkatan gaji atau pendapatan yang diterima, yang tentu saja akan membuat guru merasa lebih bahagia dan nyaman dalam menjalankan tugasnya (Nurhidayah et al., 2023).

Permasalahan yang sering terjadi di lembaga pendidikan meliputi rendahnya kinerja guru dalam proses pembelajaran, rendahnya prestasi belajar siswa, kurangnya perhatian sekolah terhadap potensi dan bakat siswa, serta kurangnya kemampuan manajerial kepala sekolah (Sari et al., 2021). Hasil observasi di MAN 2 Pati menunjukkan bahwa pelaksanaan kepemimpinan kepala sekolah belum berjalan secara optimal. Salah satu permasalahan yang menonjol adalah **kurangnya efektivitas pengawasan kelas** yang dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi yang dilakukan belum menyentuh aspek-aspek penting seperti pengamatan langsung terhadap kegiatan pembelajaran, pemberian umpan balik konstruktif, serta tindak lanjut perbaikan kinerja guru. Kondisi ini menyebabkan kepala sekolah kurang memahami secara mendalam situasi pembelajaran di kelas, kinerja guru, serta berbagai hambatan yang dihadapi dalam proses belajar mengajar. Kurangnya intensitas dan kualitas supervisi tersebut berdampak pada menurunnya kinerja guru. Hal ini terlihat dari berbagai indikator, seperti ketidaktepatan guru dalam menyusun perangkat pembelajaran, kurangnya variasi metode mengajar, lemahnya pengelolaan kelas, serta penurunan motivasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas profesional. Selain itu, beberapa guru menunjukkan penurunan disiplin, misalnya keterlambatan masuk kelas dan kurang konsisten dalam memberikan penilaian kepada siswa. Data kehadiran guru, hasil observasi pembelajaran, serta dokumen Penilaian Kinerja Guru (PKG) turut menguatkan adanya kecenderungan menurunnya kinerja guru di sekolah tersebut.

Situasi ini menunjukkan bahwa **kepemimpinan kepala sekolah memerlukan penguatan**, terutama dalam aspek supervisi akademik, pembinaan profesionalisme guru, serta kemampuan memberikan motivasi dan arahan yang efektif. Kepala sekolah diharapkan mampu menjalankan perannya secara komprehensif sehingga dapat menciptakan budaya kerja yang produktif dan

kolaboratif. Tanpa kepemimpinan yang kuat dan efektif, upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah sulit dicapai.

Guru seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, pasal 10 ayat (1) mengenai Guru dan Dosen. Undang-undang tersebut menyatakan bahwa kompetensi seorang guru mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pelatihan di bidang profesi (*UU Nomor 14 Tahun 2005, 2012*).

Mengingat pentingnya peningkatan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan di sekolah, serta mempertimbangkan berbagai fenomena yang terjadi di lapangan, maka hal tersebut mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Pengembangan Karir Guru Terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Pati Tahun 2025.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam studi ini, terdapat dua variabel bebas, yaitu Kepemimpinan Kepala Sekolah (X_1) dan Pengembangan Karir Guru (X_2), serta satu variabel terikat, yaitu Kinerja Guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru terhadap kinerja guru:Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru Pati tahun 2025. Dengan nilai signifikansi 0,044 lebih kecil dari probabilitas 0,05, sehingga H_0 ditolak dan h_a diterima. Kontribusi yang diberikan oleh variabel pengembangan karir guru terhadap kinerja guru sebesar 14 %.Terdapat pengaruh pengembangan karir guru terhadap kinerja guru Dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, sehingga H_0 ditolak dan h_a diterima. Kontribusi yang diberikan oleh variabel pengembangan karir guru terhadap kinerja guru sebesar 43%.Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengembangan karir guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru dengan kontribusi variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen sebesar 43 %.

KESIMPULAN

Pengembangan karir guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan kinerja guru perlu difokuskan pada pengembangan karir guru, seperti pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi. Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi bahwa pengembangan karir guru merupakan salah satu faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyiah, N., & Khamidi, A. (2025). Implementasi Kinerja Guru Penggerak dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *TAKSONOMI: Jurnal Penelitian Pendidikan Dasar*, 5(1), 56–63.
- Alfa, F. (2020). Analisis Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada SMK Negeri 13 Malang Jawa Timur). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 3(2), 126. <https://doi.org/10.33474/manajemen.v3i2.1578>
- Alifah Siti. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain Education in Indonesia and Abroad : Advantages and Lacks. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113–122. https://unars.ac.id/ojs/index.php/cermin_unars/article/view/968
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Aqib, Z. (2013). *Model Model , Media dan Strategi Pembelajaran Konstektual (Inovatif)* (1st ed.). Yrama Widya.
- Arianti. (2018). *Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa*. 117–134.
- Arifin, A. (2019). The Role of MGMP Civic Education in Improving Professional Competence of Teacher. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 4(2), 249–264. <https://doi.org/10.25217/ji.v4i2.557>
- Arikunto, S. (2007). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. PT Bumi Aksara.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. AR-RUZZ MEDIA.
- Busono. (2016). *Pengaruh Sistem Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Persada Sawit Mas (Psm) Kecamatan Pampangan Kabupaten Ogan Komering Ilir*. 1(01), 81–114.
- Darmadi, H. (2015). Tugas, peran, kompetensi, dan tanggung jawab menjadi guru profesional. *Jurnal Edukasi*, 13(2), 161–174.
- Daryanto. (2011). *Kepala Sekolah sebagai Pemimpin Pembelajaran* (1st ed.). Gava Media.
- Devitha, C. T. P., Baharuddin, F. R., & Purnamawati, P. (2021). Analisis Pengaruh Masa Kerja Dan Sertifikasi Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Guru Produktif Smk Negeri Di Kota Kendari. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 9(1), 69. <https://doi.org/10.26858/jnp.v9i1.20633>
- Flippo Edwin. (1995). *Manjamen Personalia Terjemahan Mohammad Masud* (Edisi Keen). Erlangga.
- Hamid, A. (2019). Guru Professional. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 94.
- Hani Handoko. (2008). *Manajmen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi II Cetakan keempat Belas*. Penerbit BPFE.
- Hary. (2013). Peran Guru Pai Dalam Pengembangan Nuansa Religius Di Sekolah. *Pendidikan Agama Islam*, 11(2), 143–152.
- Henry Simamora. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit STIE.

- Indira Septianty. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruannegeri (Smkn) 2 Kota Bengkulu No Title*.
- Indriawati, P., Balikpapan, U., Maulida, N., Balikpapan, U., Erni, D. N., Balikpapan, U., Putri, W. H., & Balikpapan, U. (2022). Kinerja Guru dalam Mutu Pendidikan di SMAN 02 Balikpapan. *Jurnal Penelitian, Pendidikan Dan Pengajaran: JPPP*, 3(3), 204–215. <https://doi.org/10.30596/jppp.v3i3.12795>
- Istikomah, I., Babun Suharto, & A. Muhtadi Ridwan. (2026). The Relationship between Islamic Boarding School Leadership and the Professionalism of Ustadz on Performance at the Mambaul Huda Islamic Boarding School in Banyuwangi. *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 13–18. <https://doi.org/10.61166/responsive.v2i1.64>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kamal, H. (2018). Kedudukan dan peran guru dalam perspektif pendidikan Islam [The position and role of teachers in the perspective of Islamic education]. *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan*, 14(1), 19–29.
- Latif, A., & Khoirotn Nisa, R. (2025). Peran Guru Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Dalam Belajar Kepada Siswa Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(6), 118–125. <https://doi.org/10.62017/merdeka>
- Lijan Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Lumbangaol, T. (2020). Penerapan Strategi Pembelajaran Mind Mapping Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Materi “Teks Panjang” Mata Pelajaran Bahasa Indonesia di SDN 173346 Dolok Martumbur Kecamatan Muara Kelas IV T.P 2018/2019. *Journal Of Education And Teaching Learning (JETL)*, 2(2), 27–34. <https://doi.org/10.51178/jetl.v2i2.62>
- Masnawati, E. (2021). The Education Role in Reducing Social Inequality. *Journal of Social Science Studies*, 1(1), 87–92. <https://jos3journals.id/index.php/jos3/article/view/35>
- MOh Uzer Usman. (2013). *Menjadi Guru Profesional*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mu’arif, H. (2023). *Beberapa investigasi masa lalu yang dapat mengukur hingga eksplorasi ini . Kajian “ Pengaruh Pedagogik , Kompetensi Profesional , dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Sekolah Gugus 1 Kecamatan Cikan. 6(3)*.
- Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Musbikin, I. (2013). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Hebat (Ed.1)*. ZANAFI PUBLISHING PEKANBARU RIAU.
- Muspawi. (2020). *Strategi Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. 20(2), 402–409. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i2.938>
- Mutiaramses , Neviyarni, I. M. (2023). Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas Terhadap Hasil Belajar Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Al-Amin*, 2(2), 208–224. <https://doi.org/10.54723/ejpgmi.v2i2.104>
- Nur Ali, Ahmad Fadhil, Jamarusdi, Malkayanti S. Sangadji, & Moh Ali. (2025). Building

- Innovation in Islamic Education Management through Collegial Collective Leadership at the Darussalam Gontor Modern Islamic Boarding School in Ponorogo. *Responsive: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(3), 233–243. <https://doi.org/10.61166/responsive.v1i3.33>
- Nurhidayah, A. S., Liastuti, E., & Muljadi, M. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Guru Di Smp Binong Permai. *Jurnal Comparative: Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 48. <https://doi.org/10.31000/combis.v5i1.8076>
- Permendikdasmen No.7 Tahun 2025, Pub. L. No. 7 (2025). <https://peraturan.bpk.go.id/Details/321145/permendikdasmen-no-7-tahun-2025>
- Priansa, D. J. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perencanaan SDM*. Alfabeta.
- Rafly, M., Nizammuddin, S., & Jaelani, R. S. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru guru , di mana banyak penelitian sebelumnya tidak menekankan aspek ini secara spesifik . sebagai penyedia dan pendamping yang baik untuk seluruh stakeholder . Maka dari itu mengarahkan roda organi*. 5(1), 112–120.
- Rahim. (2014). *Seri Manajemen Sekolah Bermutu Model-Model Pembeajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama*. Murai Kencana.
- Rosyida Nurul Anwar. (2024). *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains dan Teknologi*. 11(4), 2179–2188.
- Sancoko, C. H., & Sugiarti, R. (2022). Kinerja Guru Dan Faktor Yang Mempengaruhinya Oleh Cahyo Harry Sancoko 1 , Rini Sugiarti 2 Magister Psikologi, Universitas Semarang 1, Fakultas Psikologi Universitas Semarang 2. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 7(1), 1–14.
- Sari, D. P., Akmansyah, M., & Rinaldi, A. (2021). Persepsi Guru Tentang Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Muhammadiyah Se Kota Bandar Lampung. *Managere: Indonesian Journal of Educational Management*, 3(1), 1–10. <https://doi.org/10.52627/managere.v3i1.78>
- Sauri, A., Widyasari, W., & Sesrita, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru effect of principal leadership to teacher performance. *Tadbir Muwahhid*, 2(1), 73–86. <https://ojs.unida.ac.id/JTM/article/download/1160/pdf>
- Sawiyah. (2016). *Kepemimpinan kepala sekolah*. Yogyakarta Media Akademi.
- Sopian, A. (2016). uSopian, A. (2016). Tugas, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam PendidikanT. Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah, 1(1), 88–97. <https://doi.org/10.48094/raudhah.v1i1.10gas>, Peran, Dan Fungsi Guru Dalam PendidikanT. *Raudhah Proud To Be Professionals : Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 1(1), 88–97.
- Studies, B., & Rahi, A. (2012). *The Economy of Education and its Role in National Development*. 4(5), 261–267.
- Suardipa, I. P. (2018). *Guru Sebagai Agen Inovator Berbasis Higher Order Thinking*

Skills.

- Sufiani. (2021). (Sufiani, 2021). *Zawiyah: Jurnal Pemikiran Islam*, 7(1), 121–141.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suparno Eko Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 Ce). Pustaka Pelajar.
- Syarifuddin, S. (2019). GURU PROFESIONAL: Dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi). *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 1(1), 64–84. <https://doi.org/10.36670/alamin.viii.3>
- Tulak, T. (2021). Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai-Nilai Karakter Pada Pembelajaran Kurikulum 2013 Topanus Tulak. *Jurnal Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 9(3), 17–23.
- Uliy Ni'mah. (2018). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA GURU DI SDIT BINA INSAN KAMIL SIDAREJAN*o Title. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.
- Utami, S. (2019). Meningkatkan Mutu Pendidikan Indonesia Melalui Peningkatan. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan FKIP*, 2(1), 518–527.
- UU Nomor 14 Tahun 2005 (pp. 1–5). (2012). <http://kepri.kemenag.go.id/file/file/UndangUndang/lysc1391498449.PDF>
- UU Sisdiknas No. 14 Tentang Guru Dan Dosen Pasal 10, Pub. L. No. 10 (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/Search?keywords=UU+Sisdiknas+No.+14+tentang+guru+dan+dosen+pasal+10>
- Veithzal Rivai dan Mulyadi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Wayne, M. R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kesepuluh Jilid 1*. Erlangga.
- Zaini, M. F., & Syafaruddin, S. (2020). The Leadership Behavior of Madrasah Principals in Improving the Quality of Education in MAN 3 Medan. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 5(2), 95–106. <https://doi.org/10.25217/ji.v5i2.649>