



Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: *Systematic Literature Review (SLR)*

Fikri Adha¹, Kasman², Rizki Fadilah³, Annisa Fitri⁴, Luluk Khoiriyah⁵
Pendidikan Agama Islam, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal^{1,2,3,4,5}

*Email Korespodensi: lulukkhoiriyah2006@gmail.com

Diterima: 18-06-2026 | Disetujui: 23-06-2026 | Diterbitkan: 25-06-2026

ABSTRACT

Teacher performance is a crucial factor in determining the success of the educational process in schools. High-performing teachers are able to effectively implement learning, thereby improving the quality of student learning outcomes. In efforts to improve teacher performance, principals play a strategic role as educational leaders responsible for managing, fostering, and developing human resources within the school environment. This study aims to examine various efforts made by principals to improve teacher performance based on published research findings. The method used in this study was a Systematic Literature Review (SLR), analyzing various relevant scientific articles from national journals published in recent years. The review process involved identification, selection, evaluation, and synthesis of articles that met the research criteria. The results indicate that several key efforts undertaken by principals to improve teacher performance include academic supervision, work motivation, continuous professional development, creating a conducive school climate, and providing rewards and performance evaluations. These efforts have been shown to have a positive impact on improving teacher competence, discipline, responsibility, and professionalism. Therefore, effective principal leadership is a crucial factor in supporting improved teacher performance and the quality of education in schools.

Keywords: *principal, teacher performance, educational leadership, academic supervision, systematic literature review.*

ABSTRAK

Kinerja guru merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di sekolah. Guru yang memiliki kinerja baik mampu melaksanakan pembelajaran secara efektif sehingga dapat meningkatkan kualitas hasil belajar peserta didik. Dalam upaya meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah memiliki peran strategis sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola, membina, dan mengembangkan sumber daya manusia di lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan hasil penelitian yang telah dipublikasikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) dengan menganalisis berbagai artikel ilmiah yang relevan dari jurnal nasional yang diterbitkan dalam beberapa tahun terakhir. Proses kajian dilakukan melalui tahap identifikasi, seleksi, evaluasi, dan sintesis terhadap artikel yang memenuhi kriteria penelitian. Hasil kajian menunjukkan bahwa terdapat beberapa upaya utama yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, yaitu supervisi akademik, pemberian motivasi kerja, pengembangan profesional berkelanjutan, penciptaan iklim sekolah yang kondusif, serta pemberian penghargaan dan evaluasi kinerja. Berbagai upaya tersebut terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan profesionalisme guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah yang efektif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan di sekolah.

Kata Kunci: kepala sekolah, kinerja guru, kepemimpinan pendidikan, supervisi akademik, systematic literature review.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Adha, F. ., Kasman, K., Fadilah, R. ., Fitri, A. ., & Khoiriyah, L. (2026). Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Systematic Literature Review (SLR). *Journal of Literature Review*, 2(1), 604-611. <https://doi.org/10.63822/my34pj33>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan sehingga mampu menghadapi berbagai tantangan perkembangan zaman. Keberhasilan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana yang memadai, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, terutama guru (Ismunandar, 2025). Guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran karena menjadi pihak yang secara langsung berinteraksi dengan peserta didik untuk mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan, serta nilai-nilai karakter. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kinerja guru menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan.

Kinerja guru merupakan gambaran tentang kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik. Kinerja tersebut mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, penilaian hasil belajar, serta pengembangan profesionalisme secara berkelanjutan. Guru yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai secara optimal. Sebaliknya, rendahnya kinerja guru dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan hasil belajar peserta didik (Supriatna et al., 2026).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kinerja guru di berbagai jenjang pendidikan (Susanti et al., 2025). Beberapa permasalahan tersebut antara lain rendahnya motivasi kerja, kurangnya penguasaan teknologi pembelajaran, keterbatasan dalam mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesi. Selain itu, beban administrasi yang cukup tinggi sering kali menjadi hambatan bagi guru untuk lebih fokus dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa diperlukan dukungan dari berbagai pihak agar kinerja guru dapat terus ditingkatkan.

Salah satu pihak yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru adalah kepala sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab dalam mengelola seluruh sumber daya yang ada di sekolah guna mencapai tujuan pendidikan. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah tidak hanya bertugas mengatur administrasi sekolah, tetapi juga berperan dalam membina, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan kompetensi guru. Dengan kepemimpinan yang efektif, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kualitas kinerja guru.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah memiliki berbagai fungsi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja guru. Fungsi tersebut meliputi peran sebagai educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator. Melalui peran-peran tersebut, kepala sekolah dapat memberikan pembinaan yang terarah kepada guru sehingga mampu melaksanakan tugasnya secara profesional. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik juga dapat mendorong terciptanya budaya kerja yang positif dan meningkatkan semangat kerja guru dalam menjalankan tugas pendidikan.

Supervisi akademik merupakan salah satu upaya yang sering dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Supervisi akademik dilakukan melalui kegiatan observasi pembelajaran, diskusi, konsultasi, dan pemberian umpan balik terhadap pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan guru (Marwiyah et al., 2026). Melalui supervisi, kepala sekolah dapat membantu guru mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan dalam proses pembelajaran sehingga guru dapat melakukan perbaikan secara berkelanjutan. Dengan demikian, supervisi akademik menjadi salah satu instrumen penting dalam pengembangan profesionalisme guru.

Selain supervisi akademik, kepala sekolah juga dapat meningkatkan kinerja guru melalui pemberian motivasi dan penghargaan. Motivasi yang diberikan dapat berupa dukungan moral, penghargaan atas prestasi kerja, maupun kesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pengembangan kompetensi. Guru yang merasa dihargai dan diperhatikan oleh kepala sekolah cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi serta menunjukkan dedikasi yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kemampuan kepala sekolah dalam memotivasi guru menjadi faktor yang sangat penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat juga menuntut guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Dalam hal ini, kepala sekolah memiliki peran penting dalam memfasilitasi kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan bagi guru. Bentuk pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan, workshop, seminar, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), maupun Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) (Yahya & Martha, 2025). Dengan adanya dukungan dari kepala sekolah, guru dapat memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pendidikan abad ke-21.

Selain faktor kepemimpinan kepala sekolah, terciptanya iklim sekolah yang kondusif juga berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan budaya kolaboratif akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi guru. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, dan komitmen guru terhadap sekolah. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala sekolah dengan peningkatan kinerja guru. Namun, hasil penelitian tersebut masih tersebar dalam berbagai artikel dan publikasi ilmiah sehingga diperlukan suatu kajian yang sistematis untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai upaya-upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Kajian yang sistematis dapat membantu mengidentifikasi strategi yang paling efektif serta faktor-faktor yang mendukung keberhasilan implementasinya di lingkungan sekolah (Marhamah et al., 2026).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengkaji berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Melalui kajian ini diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai strategi, bentuk kegiatan, serta peran kepala sekolah yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi kepala sekolah, guru, dan pemangku kepentingan pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan program yang mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengidentifikasi, mengumpulkan, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil penelitian yang relevan secara sistematis dan terstruktur (Sabrina et al., 2026). Metode SLR dipilih karena mampu memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru berdasarkan temuan-temuan penelitian yang telah dipublikasikan sebelumnya.

Proses pencarian literatur dilakukan melalui berbagai basis data ilmiah, seperti Google Scholar, Garuda, dan jurnal-jurnal nasional terakreditasi yang memuat artikel terkait kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi “kepala sekolah”, “kepemimpinan kepala sekolah”, “kinerja guru”, “supervisi akademik”, dan “peningkatan kinerja guru”. Artikel yang dipilih merupakan publikasi ilmiah dalam rentang lima tahun terakhir, tersedia dalam bentuk teks lengkap (full text), serta memiliki relevansi yang kuat dengan fokus penelitian.

Tahap selanjutnya dilakukan proses seleksi dan analisis terhadap artikel yang telah diperoleh. Artikel yang tidak sesuai dengan topik penelitian, tidak memenuhi kriteria inklusi, atau memiliki data yang kurang lengkap dikeluarkan dari kajian. Setelah proses seleksi, artikel yang memenuhi syarat dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif dengan cara mengelompokkan hasil penelitian berdasarkan tema-tema utama yang berkaitan dengan upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru.

Data yang telah terkumpul kemudian dibandingkan, diinterpretasikan, dan disintesis untuk menemukan pola, persamaan, serta perbedaan hasil penelitian yang ada. Hasil sintesis tersebut digunakan untuk menyusun kesimpulan mengenai strategi dan peran kepala sekolah yang paling banyak diterapkan serta terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan menggunakan metode Systematic Literature Review, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan informasi yang valid, objektif, dan dapat dijadikan referensi dalam pengembangan kebijakan maupun praktik kepemimpinan pendidikan di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelusuran dan analisis berbagai artikel ilmiah yang relevan, ditemukan beberapa upaya utama yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu guru, tetapi juga oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa terdapat lima upaya yang paling sering diterapkan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, yaitu supervisi akademik, pemberian motivasi, pengembangan profesional berkelanjutan, penciptaan iklim sekolah yang kondusif, serta pemberian penghargaan dan evaluasi kinerja (Nawawi & Wasliman, 2026).

1. Supervisi Akademik sebagai Sarana Pembinaan Guru

Supervisi akademik merupakan salah satu upaya yang paling banyak dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan berbagai penelitian yang dikaji, supervisi akademik membantu guru dalam memperbaiki kualitas pembelajaran melalui bimbingan, arahan, dan evaluasi yang dilakukan secara terencana. Kegiatan supervisi biasanya dilakukan melalui observasi kelas, pemeriksaan perangkat pembelajaran, serta diskusi antara kepala sekolah dan guru mengenai pelaksanaan pembelajaran (Salsabila et al., 2025).

Melalui supervisi akademik, kepala sekolah dapat mengidentifikasi berbagai kendala yang dihadapi guru selama proses pembelajaran. Informasi yang diperoleh dari hasil supervisi menjadi dasar bagi kepala sekolah untuk memberikan solusi yang tepat sesuai dengan kebutuhan guru. Dengan adanya pembinaan yang berkelanjutan, guru memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesionalnya sehingga mampu melaksanakan pembelajaran secara lebih efektif.

Selain membantu meningkatkan kualitas pembelajaran, supervisi akademik juga berperan dalam menumbuhkan budaya refleksi di kalangan guru. Guru menjadi lebih terbuka terhadap kritik dan saran yang membangun serta terdorong untuk terus melakukan perbaikan dalam praktik mengajarnya (Salsabila et al., 2025). Oleh karena itu, supervisi akademik tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan pengawasan, tetapi juga sebagai proses pendampingan yang mendukung pengembangan profesional guru secara berkelanjutan.

2. Pemberian Motivasi dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru

Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang mampu memberikan motivasi secara efektif cenderung berhasil meningkatkan semangat kerja dan produktivitas guru. Motivasi dapat diberikan melalui komunikasi yang baik, pemberian dukungan moral, serta perhatian terhadap kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi guru (Riyadi, 2025).

Kepala sekolah yang memberikan apresiasi terhadap keberhasilan guru akan menciptakan perasaan dihargai dan diakui atas kinerjanya. Kondisi ini dapat meningkatkan rasa percaya diri guru dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, hubungan yang harmonis antara kepala sekolah dan guru juga berpengaruh terhadap terciptanya lingkungan kerja yang positif sehingga guru merasa nyaman dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya (Riyadi, 2025). Mereka juga lebih aktif dalam mencari inovasi pembelajaran dan berupaya meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, kemampuan kepala sekolah dalam memberikan motivasi menjadi salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan peningkatan kinerja guru di sekolah.

3. Pengembangan Profesional Berkelanjutan bagi Guru

Perubahan kurikulum, perkembangan teknologi, dan tuntutan pendidikan modern mengharuskan guru untuk terus meningkatkan kompetensinya. Oleh karena itu, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memfasilitasi berbagai kegiatan pengembangan profesional yang dapat membantu guru memperbarui pengetahuan dan keterampilannya. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Bentuk pengembangan profesional yang banyak ditemukan dalam literatur meliputi pelatihan, seminar, workshop, kegiatan Kelompok Kerja Guru (KKG), serta Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) (Ainiyah et al., 2025). Melalui kegiatan tersebut, guru memperoleh kesempatan untuk mempelajari berbagai metode pembelajaran baru, mengembangkan kemampuan teknologi pendidikan, serta berbagi pengalaman dengan rekan sejawat. Kegiatan ini juga membantu guru menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan.

Partisipasi guru dalam kegiatan pengembangan profesional terbukti memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran yang dilaksanakan di kelas. Guru menjadi lebih mampu menyusun perangkat pembelajaran yang berkualitas, menerapkan strategi pembelajaran yang inovatif, dan melakukan evaluasi pembelajaran secara lebih efektif (Ainiyah et al., 2025). Dengan demikian, dukungan kepala sekolah terhadap pengembangan profesional guru menjadi investasi penting dalam peningkatan mutu pendidikan.

4. Menciptakan Iklim Sekolah yang Kondusif

Iklim sekolah yang kondusif merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Berdasarkan hasil kajian literatur, kepala sekolah memiliki peran besar

dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung proses pembelajaran. Lingkungan sekolah yang positif memungkinkan guru bekerja dengan lebih tenang dan fokus dalam melaksanakan tugas profesionalnya (Sari et al., 2025). Kepala sekolah dapat menciptakan iklim sekolah yang kondusif melalui komunikasi yang terbuka, kerja sama yang baik antarwarga sekolah, serta penerapan budaya kerja yang positif. Selain itu, kepala sekolah juga perlu membangun hubungan yang harmonis dengan guru sehingga tercipta rasa saling percaya dan saling menghargai. Hubungan yang baik ini dapat meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan sekolah yang kondusif memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan guru yang bekerja dalam lingkungan yang kurang mendukung. Tingginya kepuasan kerja tersebut berdampak pada meningkatnya komitmen, loyalitas, dan tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penciptaan iklim sekolah yang kondusif merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

5. Pemberian Penghargaan dan Evaluasi Kinerja Guru

Pemberian penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang dapat dilakukan kepala sekolah untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja guru. Hasil kajian menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan secara adil dan objektif mampu mendorong guru untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas kinerjanya. Penghargaan tersebut dapat berupa sertifikat, piagam, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun bentuk penghargaan nonmaterial lainnya (Rahman et al., 2026). Selain penghargaan, evaluasi kinerja juga menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kualitas guru. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat pencapaian guru dalam melaksanakan tugasnya, sekaligus mengidentifikasi aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki. Melalui evaluasi yang sistematis, kepala sekolah dapat memperoleh informasi yang akurat mengenai perkembangan kinerja guru dari waktu ke waktu.

Kombinasi antara penghargaan dan evaluasi terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru. Penghargaan berfungsi sebagai pendorong motivasi, sedangkan evaluasi berfungsi sebagai alat pengendalian dan perbaikan (Rahman et al., 2026). Dengan penerapan kedua strategi tersebut secara berkelanjutan, guru akan terdorong untuk terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas pembelajaran yang diberikan kepada peserta didik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Systematic Literature Review (SLR) yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui berbagai strategi yang terencana dan berkelanjutan. Upaya yang paling banyak ditemukan dalam berbagai penelitian meliputi pelaksanaan supervisi akademik, pemberian motivasi, pengembangan profesional berkelanjutan, penciptaan iklim sekolah yang kondusif, serta pemberian penghargaan dan evaluasi kinerja guru. Kelima upaya tersebut terbukti mampu meningkatkan kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan profesionalisme guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dengan demikian, keberhasilan peningkatan kinerja guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, mengarahkan, dan mendukung guru sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N., Nizamuddin, M. R. S., Wicaksono, R. D., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Strategi dan tantangan pengembangan karir profesional berkelanjutan guru di era digital. *Jurnal Pendidik Indonesia*, 6(2).
- Ismunandar, A. (2025). Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia di Era Digital: Tantangan dan Adaptasi pada Lembaga Pendidikan. *Bisma: Business and Management Journal*, 3(1).
- Marhamah, A. M., Pujilestari, Y. P., & Trihandayani, E. T. (2026). PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, PELATIHAN, DAN KOMPETENSI GURU PADA SEKOLAH KHUSUS DI KOTA TANGERANG SELATAN. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 12(01).
- Marwiyah, M., Wijaya, N. Y., & Arisandi, F. (2026). PERAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM PENGUATAN PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH DASAR. *Abuya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(1).
- Nawawi, R., & Wasliman, E. D. (2026). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Tahsinia*, 7(1).
- Rahman, N. F., Hasbi, M., & Sidik, F. (2026). PEMBERIAN REWARD DAN PUNISHMENT OLEH KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTs AL-FALAH LIMBOTO BARAT. *An Najah (Jurnal Pendidikan Islam Dan Sosial Keagamaan)*, 5(1).
- Riyadi, S. (2025). Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru: Penelitian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1).
- Sabrina, I. S., Fauzi, I., Amalia, K., Afifah, I. N., & Azizah, M. R. (2026). Analisis Teknik Pengumpulan Data dan Analisis Data dalam Metodologi Penelitian Tindakan Kelas: Tinjauan Literatur Sistematis. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 3(2).
- Salsabila, J., Naryawati, A., & Wildanah, F. (2025). Peran Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran: Studi Literatur tentang Strategi dan Implementasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan/ E-ISSN: 3062-7788*, 2(1).
- Sari, E. M., Putri, T. E., Gistituati, N., Rusdinal, R., & Nellitawati, N. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Suportif Kepala Sekolah Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Smp Kabupaten Limapuluh Kota. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 10(4).
- Supriatna, U., Arifudin, O., & Kartika, I. (2026). Peran Kepala Madrasah Dalam Peningkatan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah. *Jurnal Tahsinia*, 7(1).
- Susanti, D. D., Kristanto, A., & Amalia, K. (2025). Pengaruh sertifikasi guru, profesionalisme, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1).
- Yahya, M., & Martha, A. (2025). Guru profesional dengan tantangan tugas, fungsi, serta perannya dalam meningkatkan kompetensi pendidikan. *Jurnal Edumatika*, 1(2).