



Gaya Kepemimpinan *Path-Goal Theory* Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat)

Rohimin¹, Bujang Rahman², Hasan Hariri³, Dayu Rika Perdana⁴

¹Administrasi Pendidikan, Universitas Lampung

²Administrasi Pendidikan, Universitas Lampung

³Administrasi Pendidikan, Universitas Lampung

⁴Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Lampung

Email: rohimin556@gmail.com

Abstract: *This study aims to describe the principal's path-goal theory leadership style to improve teacher performance at SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat. The research method uses a qualitative approach with the type and design of case study research. Data collection techniques used include interviews, observations, and document studies. Data analysis techniques include data collection, data reduction, drawing conclusions, and verifying data. The results showed that: 1) The principal's directive leadership behavior in the aspect of providing information and supervision has been carried out properly, but the aspects of providing direction, guidance, and coordination still need to be improved again. 2) The principal's supportive leadership behavior in the aspect of creating a family atmosphere has been implemented well, but the aspects of setting work guidelines, supervising learning, providing solutions, and support to teachers need to be improved again. 3) The principal's participative leadership behavior in the aspect of cooperating and discussion activities with school residents has been carried out well, but the aspects of participation and communication between school citizens still need to be improved again. 4) The principal's achievement-oriented leadership behavior in the aspects of career development, work competence, rewards, special attention, and being an example for school residents still need to be improved. The findings show that the principal's path-goal theory leadership style at SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat is dominated by directive and participative leadership behavior. The principal has been able to provide information related to teacher performance procedures, supervision of teacher performance, cooperation, and discussion with school residents.*

Keywords: *leadership, path-goal theory, principal, teacher performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis dan rancangan penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Teknik analisis data meliputi pengumpulan data, reduksi data, penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Perilaku kepemimpinan direktif (*directive*) kepala sekolah pada aspek memberikan informasi dan pengawasan telah terlaksana dengan baik, namun aspek memberikan arahan, bimbingan, dan melakukan koordinasi masih perlu ditingkatkan kembali. 2) Perilaku kepemimpinan suportif (*supportive*) kepala sekolah pada aspek menciptakan suasana kekeluargaan telah dilaksanakan dengan baik, namun aspek penetapan pedoman kerja, supervisi pembelajaran, memberikan solusi, dan dukungan kepada guru perlu ditingkatkan kembali. 3) Perilaku kepemimpinan partisipatif (*participative*) kepala sekolah pada aspek melakukan kerja sama dan kegiatan diskusi bersama warga sekolah telah terlaksana dengan baik, namun aspek partisipasi dan komunikasi antarwarga sekolah masih perlu ditingkatkan kembali. 4) Perilaku kepemimpinan orientasi pada prestasi (*achievement-oriented*) kepala sekolah pada aspek pengembangan karier, kompetensi kerja, penghargaan (*reward*), perhatian khusus, dan menjadi teladan bagi warga sekolah masih perlu ditingkatkan kembali. Temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat didominasi oleh perilaku kepemimpinan yang direktif dan partisipatif. Kepala sekolah sudah mampu dengan baik dalam memberikan informasi terkait

prosedur kinerja guru, pengawasan kinerja guru, melakukan kerja sama, dan diskusi bersama warga sekolah.

Kata kunci: kepemimpinan, *path-goal theory*, kepala sekolah, kinerja guru

PENDAHULUAN

Mutu merupakan gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan. Menurut Sallis (2007) mutu pendidikan merupakan sebuah filosofi tentang perbaikan secara terus menerus, yang dapat memberikan seperangkat alat praktis kepada setiap institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan para pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang. Indikator pencapaian mutu pendidikan dalam sebuah lembaga pendidikan ditentukan berdasarkan ketercapaian Standar Nasional Pendidikan (SNP). Standar Nasional Pendidikan (SNP) adalah suatu kriteria atau standar minimal terkait pelaksanaan sistem pendidikan yang ada di seluruh wilayah Indonesia. Fungsi dari Standar Nasional Pendidikan ini adalah sebagai dasar dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas. Sedangkan tujuan utama dari Standar Nasional Pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, membentuk karakter dan peradaban bangsa yang bermartabat di suatu lembaga pendidikan. Ketercapaian Standar Nasional Pendidikan menjadi tolok ukur pelaksanaan pendidikan terutama untuk meningkatkan mutu pendidikan di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat.

SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat merupakan Sekolah Menengah Pertama Negeri yang berada di Kabupaten Tulang Bawang Barat, didirikan pada tahun 2006. Sekolah ini masuk ke dalam kategori sekolah dengan mutu pendidikan yang masih tertinggal. Berdasarkan fakta di lapangan, capaian Rapor Mutu Pendidikan di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat pada tahun 2020 berada pada angka mutu 4.68, dengan kategori menuju SNP 3 (bintang 3).

Hal ini mengindikasikan bahwa proses penyelenggaraan pendidikan di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat masih belum optimal. Diantaranya proses

pembelajaran dan kompetensi lulusan yang dihasilkan masih belum mampu bersaing dengan sekolah-sekolah yang ada di sekitarnya. Perbandingan capaian Rapor Mutu Pendidikan SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat dengan tiga sekolah di sekitarnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Perbandingan Capaian Rapor Mutu SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat dengan 3 Sekolah Disekitarnya

Nama Sekolah	Tahun					Rerata
	2016	2017	2018	2019	2020	
SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat	4.14	3.15	4.72	5.24	4.68	4.38
SMPN 1 Tulang Bawang Barat	5.62	5.82	6.47	6.79	6.92	6.32
SMPN 7 Tulang Bawang Barat	5.27	5.47	5.56	6.28	6.53	5.82
SMPN 24 Tulang Bawang Barat	4.54	5.08	5.42	6.24	6.46	5.54

Sumber: <http://manajemen.pmp.kemdikbud.go.id/beranda Tahun 2020>

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat pencapaian Rapor Mutu berdasarkan isian Evaluasi Diri Sekolah (EDS) sejak 2016 sampai dengan 2020 capaian Rapor Mutu Pendidikan SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat mencapai rerata angka mutu 4.38, sehingga tertinggal dengan tiga sekolah yang berada di sekitarnya dengan capaian rerata angka mutu ≥ 5.07 . Hal ini didasarkan pada perhitungan ketercapaian penilaian mencakup 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang terdiri atas standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar penilaian pendidikan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan pendidikan, dan standar pembiayaan. Menurut Pemetaan Mutu Pendidikan angka mutu 4.38 masih berada pada taraf menuju SNP 3 (bintang 3), sedangkan capaian Rapor Mutu dapat dikatakan ideal jika capaian Rapor Mutu setiap sekolah berada pada angka 6.67 – 7.00 dengan kategori SNP (bintang 5). Adapun kategori capaian SNP Pemetaan Mutu Pendidikan (PMP) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Kategori Capaian SNP Pemetaan Mutu Pendidikan (PMP)

Bintang	Kategori	Batas Bawah	Batas Atas
*	Menuju SNP 1	0	2.04
**	Menuju SNP 2	2.05	3.70
***	Menuju SNP 3	3.71	5.06
****	Menuju SNP 4	5.07	6.66
*****	SNP	6.67	7.00

Sumber: <http://manajemen.pmp.kemdikbud.go.id/beranda Tahun 2020>

Standar proses pada capaian Rapor Mutu SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat mengalami penurunan yang paling signifikan. Standar proses merupakan salah satu unsur penting untuk mengukur ketercapaian keberhasilan pendidikan yang ditentukan oleh kemampuan guru dalam melaksanakan kinerjanya di sekolah. Hal ini berarti ketika guru mampu melaksanakan kinerjanya dengan baik, maka capaian Rapor Mutu Pendidikan pada standar proses juga akan meningkat. Rahman dkk. (2020) menyatakan bahwa kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan. Adapun capaian angka mutu pada indikator standar proses di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 Capaian Angka Mutu Standar Proses SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat

No.	Indikator Standar Proses	Tahun					Rerata
		2016	2017	2018	2019	2020	
1	Perencanaan Pembelajaran	4.32	3.53	2.27	3.46	4.2	3.55
2	Pelaksanaan Pembelajaran	3.34	2.45	3.25	3.85	3.67	3.31
3	Evaluasi Pembelajaran	4.37	3.84	3.12	2.34	3.54	3.44
4	Membimbing & Melatih Peserta Didik	3.45	2.34	4.66	3.38	3.15	3.39
5	Melaksanakan Tugas Tambahan	3.43	3.59	3.78	3.65	3.25	3.50
Σ Rerata							3.43

Sumber: <http://manajemen.pmp.kemdikbud.go.id/beranda> Tahun 2020

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa capaian angka mutu pada indikator standar proses sejak 2016 sampai dengan 2020 diperoleh rerata angka mutu 3.43 dengan indeks kemampuan kinerja guru dalam membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik, serta melaksanakan tugas tambahan masih belum ideal. Artinya, bahwa nilai angka mutu 3.43 masih berada pada taraf menuju SNP 2 (bintang 2), sedangkan capaian angka mutu dapat dikatakan ideal jika angka mutu standar proses berada pada angka 6.67 – 7.00 dengan kategori SNP (bintang 5). Ketercapaian mutu pendidikan tidak terlepas dari peran guru sebagai pelaksana kegiatan pembelajaran di sekolah. Guru dengan kinerja yang baik akan dapat mengatur kegiatan belajar secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan peserta didik yang cerdas, berkarakter, berwawasan, dan religius. Menurut Fauth dkk. (2019) kompetensi guru dalam hal pengetahuan konten pedagogis, efikasi diri, dan antusiasme mengajar berdampak positif terhadap minat dan prestasi belajar peserta didik.

Menurut Supardi (2020) kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu tindakan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran. Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja, akan tetapi juga ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja. Diduga terdapat beberapa faktor atau variabel yang mempengaruhi kinerja guru. Faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pengetahuan, keterampilan, motivasi, sikap dan kepercayaan diri guru.

Menurut Istanti dkk. (2020) terdapat pengaruh secara simultan dan parsial motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja guru adalah komitmen. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaji, sarana dan prasarana, lingkungan kerja dan terutama kepemimpinan kepala sekolah. Sebagaimana menurut Mahaputra dan Saputra (2021) kinerja, loyalitas dan motivasi guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Wahjosumidjo (2005), kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan kepala sekolah untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, memberi teladan, memberi dorongan, dan memberi bantuan terhadap sumber daya manusia yang ada di suatu sekolah, sehingga dapat didayagunakan secara optimal. Banyak sekali teori yang mengemukakan berbagai gaya kepemimpinan seperti situasional, kontingensi, transformasional, transaksional, keteladanan, demokrasi, otoriter, *laissez faire*, dan pelayanan. Namun dalam penelitian ini, penulis berfokus pada teori kepemimpinan *Path-Goal Theory*.

Hal ini dikarenakan kepemimpinan *Path-Goal Theory* memiliki kelebihan, yaitu pertama pemimpin menjadi lebih efektif, karena efek positif dimana pemimpin mampu memberikan motivasi kepada para pengikut, kinerja dan kepuasan. Keberhasilan pemimpin bergantung kepada bagaimana pemimpin mengadakan hubungan dengan para pekerja, dimana memiliki kemampuan direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi dalam mempromosikan, memberdayakan dan mendorong kinerja pengikutnya

untuk menjadi luar biasa (Nzeneri, 2020). Kedua pemimpin mampu memberikan imbalan kepada bawahan dan membuat imbalan tersebut mampu meningkatkan pencapaian bawahan. Teori ini dianggap sebagai *Path-Goal*, karena terfokus pada bagaimana pemimpin mempengaruhi persepsi dari pengikutnya tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalur yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Ivancevich, 2007).

Menurut Northouse (2020), teori jalur tujuan (*Path-Goal Theory*) adalah tentang bagaimana pemimpin memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. *Path-Goal Theory* mengakui empat kepemimpinan perilaku untuk meningkatkan motivasi bawahan. Empat gaya kepemimpinan jalur-tujuan (*Path-Goal Theory*) yang berfungsi untuk memberikan struktur dan penghargaan kepada bawahan adalah direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada prestasi (House dan Mitchell, 1974). *Path-Goal Theory* memberikan efek positif dimana pemimpin mampu memberikan motivasi kepada para pengikut, kinerja dan kepuasan. Kiboss dan Jemiryott (2014) menjelaskan bahwa kepemimpinan *Path-Goal Theory* berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan dan motivasi pengikutnya, yaitu dimana kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga berdampak kepada suasana sekolah yang baik dan kinerja guru meningkat. Maka melalui kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja guru yang ada di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat.

Peneliti juga berfokus pada Sekolah Satu Atap, karena Program Sekolah Satu Atap dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas dalam mengakomodasi lebih banyak siswa dan mempercepat tercapainya program wajib belajar sembilan tahun dengan membuat sarana SMP dekat dengan lulusan-lulusan SD yang sebelumnya tidak terjangkau. SD dan SMP Satu Atap didirikan di daerah-daerah pelosok dan terpencil dimana SMP terdekat tidak dapat dijangkau, karena alasan-alasan geografis dan jarak. Namun, keberadaan Sekolah Satu Atap kurang mendapat perhatian khusus dari pemerintah, sehingga berdampak kepada kualitas pendidikan yang tidak pernah mengalami peningkatan. Dari berbagai permasalahan tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian di Sekolah Satu Atap dengan judul “Gaya Kepemimpinan *Path-Goal Theory* Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang memfokuskan sasaran pada gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat. Creswell (2014) diterjemahkan Soetjipto menjelaskan bahwa: Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data kualitatif terdiri atas pengumpulan data menggunakan berbagai bentuk dengan berbagai pertanyaan umum yang muncul untuk memungkinkan partisipan untuk memunculkan respon, mengumpulkan data kata-kata (teks) atau citra (gambar) dan mengumpulkan informasi dari sejumlah kecil individu atau tempat.

Berdasarkan paparan mengenai penelitian kualitatif, maka sebagai ciri khas pendekatan kualitatif ini, tidak mungkin peneliti mewakili kepada orang lain dalam penelitian karena peneliti sendirilah yang menjadi instrumen kunci dalam menggali informasi dari subyek penelitian, dan yang menjadi *key informan* pada penelitian ini adalah kepala sekolah. Subjek penelitian yang dimaksud adalah pelaku utama yang sedang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat diamati dari perilaku yang ditampilkan. Perilaku yang secara rutin ditunjukkan kepada orang lain dapat berupa pendekatan, aktivitas, upaya, peran yang terartikulasikan atau teraktualisasikan oleh subjek penelitian. Kemudian peneliti memberikan penjelasan secara kualitatif dan mendalam (*verstehen*) tentang: Gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Sedangkan teknik sampel menggunakan *Snowball Sampling*.

Creswell (2014) diterjemahkan Soetjipto menjelaskan bahwa *Qualitative Snowball Sampling* (sampling bola salju kualitatif) adalah suatu bentuk penentuan informan yang biasanya terjadi setelah penelitian dimulai dan ketika peneliti meminta partisipan untuk merekomendasikan individu lain untuk diambil sebagai informan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan fakta penelitian yang ditemukan di lapangan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah sangat cocok diterapkan di sekolah-sekolah dengan karakteristik bawahan yang menginginkan pemimpin yang tegas,

membutuhkan lokus kendali eksternal dan internal yang rendah, kemampuan kinerja yang rendah, karakter bawahan yang selalu tidak puas akan kinerjanya, membutuhkan hubungan yang harmonis, setiap kinerjanya ingin selalu diinformasikan, selalu perlu diawasi dalam bekerja, menginginkan kebebasan, dan memiliki harapan yang tinggi untuk menjadi yang terbaik. Hal ini relevan dengan penelitian yang telah dilakukan di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat. Karakteristik bawahan di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat berdasarkan fakta penelitian yang ditemukan di lapangan, yaitu pada aspek perilaku direktif bawahan memerlukan pemimpin yang tegas, memiliki lokus kendali eksternal yang rendah, memiliki kemampuan kinerja yang rendah. Aspek perilaku suportif bawahan merasa tidak puas dengan kinerja pemimpin, memiliki lokus kendali internal yang rendah, dan membutuhkan hubungan yang harmonis antarwarga sekolah. Pada aspek perilaku partisipatif bawahan dalam melaksanakan kinerjanya di sekolah selalu ingin diinformasikan, perlu pengawasan dan perhatian yang baik dari pemimpin, dan menginginkan kebebasan dari para bawahan. Pada aspek perilaku orientasi prestasi bawahan menginginkan adanya penghargaan dan perhatian dari setiap kinerja yang telah dilakukan.

Guna mengatasi permasalahan mengenai belum optimalnya gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat diharapkan kepala sekolah dapat meningkatkan kembali dimensi kepemimpinan yang mampu memotivasi guru dalam hal memberikan pengarahan pada guru, kesediaan untuk memberikan dukungan, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan pada guru, melibatkan guru, menetapkan tujuan dan menghimbau guru untuk berprestasi, sehingga kinerja guru di sekolah lebih meningkat. Sedangkan untuk pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan terus dapat bersinergi dengan kepala sekolah dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan. Melalui kemampuan guru dalam meningkatkan kinerjanya di sekolah.

Penerapan perilaku partisipatif untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus mampu berdiskusi dengan para bawahannya di sekolah, sebelum membuat keputusan tentang segala tugas dan urusan dalam kelompok. Karena dengan situasi kepemimpinan tersebut sangat efektif digunakan oleh kepala sekolah pada lingkungan kerja dengan tingkat motivasi guru yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya di

sekolah. Gaya kepemimpinan ini dominan dilakukan oleh Kepala SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat. Karena, motivasi guru untuk membuat sekolah menjadi maju sangat tinggi. Sehingga kepala sekolah mampu membaca situasi ini dan kepemimpinan partisipatif paling efektif diterapkan pada kondisi sekolah dengan tingkat penguasaan guru akan kinerjanya tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti pada Gaya Kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah untuk Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat, maka dapat disimpulkan bahwa Perilaku Direktif, Suportif, Partisipatif, dan Orientasi Prestasi dalam Implementasi Gaya Kepemimpinan *Path-Goal Theory* Kepala Sekolah dapat Meningkatkan Kinerja Guru di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat.

Secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan *Path-Goal Theory* kepala sekolah di SMPN Satu Atap 1 Tulang Bawang Barat didominasi oleh perilaku kepemimpinan yang direktif dan partisipatif, dimana kepala sekolah sudah mampu secara optimal dalam memberikan informasi terkait kinerja guru, pengawasan/kontrol terhadap kinerja guru, melakukan kerja sama bersama warga sekolah, dan melakukan kegiatan diskusi bersama warga sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, N. (2016). *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Altunova, N., dan Kalman, M. (2020). Factors Affecting Classroom Teachers' Job Performance: A Qualitative-Dominant Analysis with Q-sorting. *Research in Pedagogy*, 10(2), 285-312.
- Ardiansyah, A. (2011). *Langkah Strategis Meningkatkan Kinerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Barnawi, dan Arifin, M. (2012). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Bass, B. M. (1990). From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19-31.

- Bernardin, H. J., dan Russel, J. E. (1998). Human Resource Management. *Human Resource Management, 2nd Ed, USA*.
- Burns, J., Looney, A., Casey, N., dan O'Donnell, M.-L. (1978). *Leader*. New York: Harper & Row.
- Creswell, J. W. (2014). *Riset pendidikan: Perencanaan, Pelaksanaan, dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdiknas. (1990). *Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2005). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Jakarta: Depdiknas.
- Depdiknas. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Evans, M. 1974. Effects of supervisory behavior: Extensions of a path goal theory of motivation. *Journal of Applied Psychology*, 59(1), 172-178.
- Fauth, B., Decristan, J., Decker, A.-T., Büttner, G., Hardy, I., Klieme, E., dan Kunter, M. (2019). The Effects of Teacher Competence on Student Outcomes in Elementary Science Education: The Mediating Role of Teaching Quality. *Teaching and Teacher Education*, 86, 102882.
- Fillah, A., Roesminingsih, E., dan Sumbawati, M. S. (2021). The Leadership of School Principal in the Education Era 4.0. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2), 244-250.
- Fry, F. L., dan Stoner, C. F. (1985). Business Plans: Two Major Types. *Journal of Small Business Management (pre-1986)*, 23(1), 1.
- Griffin, R. W. (1980). Relationships Among Individual, Task Design, and Leader Behavior Variables. *Academy of Management Journal*, 23(4), 665-683.
- Hakim, A. (2015). Contribution of Competence Teacher (Pedagogical, Personality, Professional Competence and Social) on the Performance of Learning. *The International Journal of Engineering and Science*, 4(2), 1-12.
- Hersey, P., dan Blanchard, K. H. (1969). Life Cycle Theory of Leadership. *Training & Development Journal*.

- Hollander, C. E. (1978). *An Introduction to Sociogram Construction*. Denver, Colorado. Colorado: Snow Lion Press
- House, R., dan Mitchell, T. (1974). *Path Goal Theory of Leadership in Fred Luthans (ed.) Contemporary Readings in Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- House, R. J. (1971). A Path Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 321-339. doi.org/10.2307/2391905s
- Huberman, S. J. (2014). *Analysis of Qualitative Data: Introductory Topics*. Cambridge: Academic Press.
- Istanti, E., Soeherman, A. D. G., Budianto, F., Noviandari, I., dan Sanusi, R. (2020). The Influences of Motivation, Work Milieu, and organizational Commitment on Teacher Performance in MTS Negeri 4 (Public Islamic School), Surabaya East Java. <https://www.ijicc.net/index.php/volume-13-2020/182-vol-13-iss-2>, 3(2), 629-642.
- Ivancevich. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Kalangi, S., Weol, W., Tulung, J., dan Rogahang, H. (2021). Principal Leadership Performance: Indonesian Case. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 74-89.
- Kane, H., Ragsdell, G., dan Oppenheim, C. (2006). Knowledge management Methodologies. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 4(2), pp141-152-pp141-152.
- Kiboss, J. K., dan Jemiryott, H. K. S. (2014). Relationship between Principals' Leadership Styles and Secondary School Teachers' Job Satisfaction in Nandi South District, Kenya. *Journal of Education and Human Development*, 3(2), 493-509.
- LAN. (2017). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Mahaputra, M. R., dan Saputra, F. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. *Journal of Accounting and Finance Management*, 2(2), 103-113.
- Mamduh, H. (1997). *Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mariyanah, S., Jamil, R., Arifin, F., dan Barlian, U. C. (2021). The Professional Development of School Principals: Insight from Indonesia. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 132-141.

- Mas, S. R., Masaong, A. K., dan Sukung, A. (2021). School Principal Entrepreneurial Competency Development Model to Optimize Generating Production Unit Income. *Journal of Educational and Social Research*, 11(5), 109-109.
- Maslow, A., dan Lewis, K. 1987. Maslow's Hierarchy of Needs. *Salenger Incorporated*, 14(17), 987-990.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. South-California: Western College.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Revisi)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Naureen, G., dan Noshaba, A. (2015). Relationship Between Leadership Styles of School Heads and their Teachers' Job Satisfaction as Moderated by Locus of Control and Task Structure. *Journal of Educational Research*, 18(2), 14.
- Nealey, S. M., dan Fiedler, F. E. (1968). Leadership Functions of Middle Managers. *Psychological Bulletin*, 70(5), 313.
- Nellitawati, N., dan Ermita, E. (2022). The Role of the Principal as a Leader, Innovator and Motivator in Vocational High Schools. *Journal of Educational and Learning Studies*, 4(2), 218-221.
- Nnye, L., dan Vinitwatanakhun, W. (2019). A Comparative Study of Teachers' Perceptions Towards Principals' Leadership Behaviors at Jeyang and Hkachyang Middle Schools in Laiza, Kachin State, Myanmar. *Scholar: Human Sciences*, 11(1), 181-181.
- Northouse, P. G. (2020). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik Edisi Keenam*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nzeneri, N. E. (2020). Path Goal Leadership Effectiveness Perception in Selected Private Secondary Schools in Rivers State. *International Journal of Institutional Leadership, Policy and Management*, 2(2), 348-268.
- Rahman, M. A., Santosa, A. B., dan Sihotang, H. (2020). The Influence of Principal's Leadership, Teacher Performance and Internal Quality Assurance System in Improving the Quality of Education in Vocational High School. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 162-175.
- Risnawatiririn. (2009). *Konsep Kinerja Guru*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Robbins, S. P. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid I*. Jakarta: PT. Prenhalindo.

- Saebani, B. A. (2014). *Kepemimpinan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sahertian, P. A. (2014). *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H.-b., dan Rao, C. (2020). Principal Leadership Styles and Teacher Job Performance: Viewpoint of Middle Management. *Sustainability*, 12(8), 3390.
- Saleem, A., dan Noshaba, A. (2021). Relationship Between School Heads' Leadership Styles and Acceptance of Leader as Moderated by Stress: Testing Path Goal Theory in Educational Setting. *Journal of Interdisciplinary Educational Studies*, 1(2), 44-63.
- Saleem, A., Wu, L., Aslam, S., dan Zhang, T. (2021). Spotlight on Leadership Path-Goal Theory Silos in Practice to Improve and Sustain Job-Oriented Development: Evidence from Education Sector. *Sustainability*, 13(21), 12324.
- Sallis, E. (2007). *Total Quality Management In Education; Manajemen Mutu Pendidikan*, (Penerjemah: Ahma Ali Riyadi dan Fahrurrozi), Cetakan Kelima. Yogyakarta: IRCISoD.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. John Wiley & Sons. Vol(2).
- Siagian, S. (2010). *Organisasi dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Masagung.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Cet. Ke-12. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanto, A. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Prenada Media.
- Vroom, V., Jago, A., Eden, D., Yetton, P., dan Craig, J. (1998). Participative Leadership. *Leadership: The Multiple-Level Approaches: Classical and New Wave*, 24, 145-189.
- Wachira, F. M., Gitumu, M., dan Mbugua, Z. (2017). Effect of Principals' Leadership Styles on Teachers' Job Performance in Public Secondary Schools in Kiini West Sub-County. *International Journal of Humanities and Social Science Invention*, 6(8), 72-86.
- Wahjosumidjo. (2005). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Warshawsky, N. E., Havens, D. S., dan Knafl, G. (2012). The Influence of Interpersonal Relationships on Nurse Managers' Work Engagement and Proactive Work Behavior. *The Journal of Nursing Administration*, 42(9), 418.

White, R., dan Lippitt, R. (1968). Three "Social Climates"? *Group Dynamics: Research and Theory*, 318.

Wilson, G. (2017). Principals' Leadership Style and Staff Job Performance in Selected Secondary schools in Emohua Local Government Area of Rivers State, Nigeria. *African Research Review*, 11(3), 115-131.

Yukl, G. (1989). Managerial Leadership: A Review of Theory and Research. *Journal of Management*, 15(2), 251-289.