

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kesiapan Guru untuk Berubah terhadap Kinerja Guru

Arip Amin, Sumiati

STKIP Yasika
Jl. Kasokandel Timur Nomor 64 Kabupaten Majalengka, Jawa Barat
e-mail: tehummy88@gmail.com

Abstract: This study aim to investigate the effect of principal leadership and teacher readiness to change on teacher performance. This study used a quantitative method and employed an online survey using a questionnaire and involved a sample of 105 high school teachers in West Java province. We employed correlation and multiple regression techniques using SPSS for windows program with the classical assumption and hypothesis testing. The result of the study showed 1) there is the positive influence between principal leadership on the teacher performance; 2) there is prositive influence between readiness of change on teacher performance; 3) there is significant influence jointly between principal leadership and readiness of change on teacher performance.

Keywords: Principal Leadership, Teacher Readiness for Change, Teacher Performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah terhadap kinerja guru. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan metode survei online dengan menggunakan kuesioner dan melibatkan sampel sebanyak 105 guru Sekolah Menengah Atas (SMA) di provinsi Jawa Barat. Analisis data menggunakan korelasi dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS, melalui tahapan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan 1) terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2) terdapat pengaruh positif antara kesiapan berubah terhadap kinerja guru; 3) terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan perubahan terhadap kinerja guru.

Kata kunci: Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kesiapan Guru untuk Berubah, Kinerja Guru

perubahan di dunia pendidikan saat ini sangat cepat dan penuh tantangan. Pendidikan dituntut untuk dapat menjawab tantangan akibat perubahan sosial maupun kebijakan yang memang ditetapkan oleh pemerintah misalnya dengan adanya pubahan kurikulum, program-program yang bersifat mandatori. Hal ini menyebabkan sekolah perlu melakukan tindakan nyata terutama dalam memprioritaskan kualitas, efektifitas, dan terutama kesiapan menghadapi masa depan.

Kinerja guru merupakan aspek penting sebagai aspek mendapatkan pembelajaran terbaik bagi siswa (Milanowski, 2004). Beberapa penelitian menyarankan sekolah untuk meningkatkan evaluasi kinerja guru terhadap peningkatan kualitas guru (Elliott, 2015) dan membangun reformasi pendidikan (Cai & Lin, 2006). Kinerja guru mengacu pada perilaku produktif yang memberikan kontribusi positif berdasarkan tujuan organisasi (Moorhead & Griffin, 2008). Hwang, Bartlett, Greben, and Hand (2017) menjelaskan bahwa kinerja guru adalah perilaku guru di sekolah untuk mengembangkan hasil akademik siswa melalui peningkatan kualitas pengajaran. Sejalan dengan Elliott (2015) yang berpendapat bahwa penilaian kinerja guru perlu dihubungkan dengan refleksi dan penetapan tujuan pekerjaan guru terutama praktik mengajar mereka, pembelajaran profesional untuk mengembangkan prestasi siswa dan umpan balik tentang perilaku profesional mereka.

Kepala Sekolah merupakan pihak yang sangat berperan penting dalam mendorong member organisasi di sekolah termasuk para guru. Pada dasarnya tingginya tantangan kepala sekolah di Indonesia telah ditunjukkan dan meningkat terus di masa mendatang (Sumintono, Sheyoputri, Jiang, Misbach, & Jumintono, 2015). Sebagai orang yang vital di sekolah, kepala sekolah perlu menjaga poin ini dalam praktik kepemimpinan. Dalam peningkatan kinerja guru, beberapa studi memberikan berbagai perspektif dan konteks yang beragam. Gaya kepemimpinan kepala sekolah yang berbeda dapat memiliki efek yang berbeda pada kinerja guru. Misalnya, penelitian sebelumnya menegaskan bahwa kepala sekolah perlu melakukan tindakan mengenai perilaku kepemimpinan mereka untuk mengarahkan, mendukung, berpartisipasi dan fokus pada prestasi dalam organisasi secara empiris membangun guru untuk memberikan kinerja terbaik pada pekerjaan mereka di sekolah (Saleem, Aslam, Yin, & Rao, 2020).

Menurut Ningtyas and Sugiarto (2022) untuk meningkatkan kinerja guru perlu adanya upaya menekan stress akibat ketidakmampuan akan teknologi, lingkungan kerja yang kondusif, dan motivasi kerja yang tinggi. Dalam konteks pendidikan menengah, Pramesti and Muhyadi (2018) menyatakan bahwa upaya besar atas supervisi kepala sekolah, motivasi kerja, iklim kerja guru, dan status sosial ekonomi akan meningkatkan kinerja guru. Dalam konteks yang lebih spesifik, Armstrong and Baron (2005) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor pribadi yang ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, motivasi dan komitmen individu; faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan oleh manajer dan pemimpin tim; faktor tim yang ditunjukkan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja; faktor sistem yang ditunjukkan dengan adanya sistem kerja dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi; dan faktor kontekstual/situasi yang ditunjukkan dengan tingginya tingkat tekanan dan perubahan dalam lingkungan internal dan eksternal. Kinicki dan Kreitner (2012) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki karakteristik menyukai pekerjaan yang tugasnya mengandung kesulitan, menyukai situasi dimana kinerja merupakan hasil usaha, bukan faktor lain. seperti keberuntungan, dan mengharapkan hasil dari keberhasilan dan kegagalan. Dalam konteks kinerja guru, kinerja adalah penilaian kepala sekolah terhadap perilaku guru yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan perannya dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu, studi ini mempunyai tujuan yaitu untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah terhadap kinerja guru.

METODE

Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan *cross-sectional survei design* untuk menginvestigasi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah terhadap kinerja guru. Adapun guru-guru dari 10 Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kota Cirebon Provinsi Jawa Barat, Indonesia berpartisipasi memberikan data yang dibutuhkan dengan menggunakan metode random sampling sehingga diperoleh 105 kuesioner yang valid. Kriteria yang digunakan untuk memilih peserta adalah guru yang bekerja di sekolah menengah atas negeri dan memiliki pengalaman mengajar di sekolah saat ini minimal satu tahun. Berdasarkan data yang terkumpul, 32,7% dan 67,3% dari peserta adalah pria dan wanita, masing-masing. Mereka telah menyelesaikan studi sarjana (69,2%), magister (28%) dan doktor (0,8%). Selanjutnya, 5,6% peserta telah bekerja 1-3 tahun, 12,1% telah bekerja 4-6 tahun dan 13,1% telah bekerja 7-9 tahun dan 69,2% telah bekerja lebih dari 9 tahun di sekolah.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner tertutup yang terdiri dari empat belas pertanyaan yang mewakili empat dimensi kepemimpinan instruksional digunakan. Komponen pertama dari kepemimpinan kepala sekolah adalah melaksanakan perubahan dengan organisasi yang menginspirasi yang mencerminkan keterampilan kepala sekolah untuk mendukung bawahan, memiliki keinginan untuk berubah, dan mengubah orientasi hasil. Kedua, pemberdayaan dan peningkatan kapasitas anggota yang mencerminkan kemampuan kepala sekolah untuk mendukung anggota dalam kesempatan mereka untuk berubah dan berperan sebagai pelatih daripada bos. Ketiga, ketangguhan dalam konflik dan kemampuan memecahkan masalah. Keempat adalah pengendalian emosi dan kebaikan. Kuesioner kesiapan guru untuk berubah diadaptasi dan dikembangkan dari

Desplaces (2005), termasuk persepsi guru tentang perubahan yang diusulkan sesuai dengan organisasi (kesesuaian), pemimpin berkomitmen untuk perubahan yang diusulkan (dukungan manajemen), mereka dapat menerapkan perubahan yang diusulkan (*efficacy*), perubahan yang diusulkan harus bermanfaat bagi anggota organisasi (*personal benefit*). Kuesioner kinerja guru terdiri dari dua belas pertanyaan yang merupakan pertanyaan-pertanyaan yang mendeskripsikan tiga komponen kinerja guru yang meliputi kesediaan karyawan untuk melakukan tugas rutin, kesediaan karyawan untuk melakukan tugas sukarela, kualitas dalam pelaksanaan pekerjaan, dan efektivitas dalam pekerjaan.

Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data korelasi dan regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows 16. Adapun tahap pelaksanaan analisis meliputi uji persyaratan uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji normalitas yaitu melihat dari residual data berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sama halnya dengan uji asumsi klasik lainnya yaitu uji multikolinieritas yang menunjukkan bahwa Variabel X2 yaitu Kepemimpinan kepala sekolah dan variabel X2 yaitu Kesiapan guru untuk berubah memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 yang artinya tidak ada korelasi antara variabel bebas. dan nilai VIF < 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas. Uji asumsi klasik terakhir yaitu uji heterogenitas dilihat dari penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola pada *scatterplot* dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 1 Hasil Uji Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
1	B	Std. error
(Constant)	0,805	0,286
Kepemimpinan_KS_X1	0,402	0,101
Kesiapan_GB_X2	0,427	0,096

Hasil pengujian hipotesis dapat diuraikan dalam beberapa tahapan. Berdasarkan hasil Tabel 1 yaitu mengenai hasil uji koefisien regresi menunjukkan pengaruh masing-masing variabel independen(X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil yang diperoleh dari uji regresi berganda adalah sebagai berikut: $Y = 0,805 - 0,402X_1 + 0,427X_2$. Nilai konstanta sebesar 0,805 yang artinya, jika tidak ada variabel bebas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah tidak memberikan pengaruh maka nilai konsisten kinerja pegawai tersebut sebesar 0,805.

Tabel 2 Hasil Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	
1	B	Std. error
(Constant)	2,811	0,006
Kepemimpinan_KS_X1	3,973	0,000
Kesiapan_GB_X2	4,444	0,000

Berdasarkan Tabel 2, Nilai sig 0,000 < 0,05 untuk variabel Kepemimpinan kepala sekolah (X1) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, nilai sig 0,000 < 0,05. variabel kesiapan guru untuk berubah (X2) menunjukkan bahwa variabel kesiapan guru untuk berubah secara parsial berpengaruh positif secara signifikan terhadap variabel kinerja guru.

Table 3 menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan kesiapan guru untuk berubah (X2) berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja guru.

Tabel 3 Hasil Uji Simultan Signifikan (ANOVA)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,772	2	6,886	90,078	0,000 ^b
	Residual	7,797	102	0,076		
	Total	21,569	104			

a. Dependent Variable: Y_KG

b. Predictors: (Constant), X2_KGB, X1_KepKS

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Model Summary)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,799 ^a	0,638	0,631	0,27649

Nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan dalam tabel 4. Besarnya angka *R square* adalah 0,638. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah (X_1) dan kesiapan guru untuk berubah (X_2) dalam mempengaruhi kinerja guru (Y) sebesar 63,8% sedangkan 36,2% dipengaruhi variabel lain diluar model.

Pengaruh Kepemimpinan kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis deskriptif statistik diketahui bahwa kepemimpinan kepala sekolah dengan kategori sangat baik sebanyak 82,6%, kategori baik berjumlah 15,3%, kategori cukup baik sebesar 2,1%. Data tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam lingkup Sekolah Menengah Atas di Kota Cirebon umumnya berada pada kategori sangat baik.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti pola kepemimpinan kepala sekolah yang mengacu pada perilaku-perilaku: 1) melaksanakan perubahan organisasi yang menginspirasi, mencerminkan keterampilan kepala sekolah untuk mendukung bawahan, memiliki keinginan untuk berubah, dan mengubah orientasi hasil; 2) pemberdayaan dan peningkatan kapasitas anggota yang mencerminkan kemampuan kepala sekolah untuk mendukung anggota dalam kesempatan mereka untuk berubah dan berperan sebagai pelatih daripada bos; 3) ketangguhan dalam konflik dan kemampuan memecahkan masalah; 4) pengendalian emosi dan kebaikan dapat memberikan makna dan mendorong peningkatan kinerja guru.

Temuan penelitian ini mengeksplorasi bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini juga menegaskan penelitian sebelumnya bahwa kepala sekolah mengambil peran penting dalam meningkatkan guru untuk melakukan yang terbaik dalam tugas (Andriani, Kesumawati, & Kristiawan, 2018). Begitu pula dengan studi lainnya menyatakan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja yang kondusif (Hartinah et al., 2020). Dalam konteks yang berbeda, perilaku kepemimpinan dengan mencerminkan kepemimpinan yang mempertimbangkan aspek perubahan baik internal maupun eksternal sekolah melalui upaya pendekatan inovatif untuk beradaptasi dengan lingkungan dengan beberapa kemungkinan dengan mengidentifikasi kebutuhan akan perubahan dan menerapkan perubahan besar dalam strategi membangun kinerja staf (Mikkelsen & Olsen, 2018).

Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif terjadi ketika ia menciptakan visi dan merancang strategi organisasi ke dalam perubahan berdasarkan perubahan lingkungan. (Cloud, 2010) menjelaskan bahwa kepemimpinan yang sadar akan perubahan lebih kompleks daripada kepemimpinan transaksional atau transformasional karena menyangkut penyesuaian dan pengembangan organisasi. Studi terdahulu mengeksplorasi bahwa perilaku kepemimpinan yang mendukung lingkungan demokratis dalam organisasi cenderung lebih efektif terutama pada masalah jangka pendek yang dihasilkan dari proses perubahan (Inandi & Giliç, 2016). Pemimpin di sekolah bukanlah orang yang tampil sebagai pahlawan tetapi dia bisa membangun kapasitas tim untuk mendorong kemampuan mereka dalam pekerjaan mereka. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah perlu membangun kemampuan untuk menciptakan kondisi yang menunjang bagi guru-guru dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang menunjang pekerjaan dan meningkatkan kegiatan *knowledge sharing* antar guru sehingga dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru (Indriastuti & Fachrunnisa, 2021).

Pengaruh Kesiapan Guru Untuk Berubah Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan analisis deskriptif statistik diketahui bahwa kesiapan guru untuk berubah dengan kategori sangat baik sebanyak 74 %, kategori baik berjumlah 20,6%, kategori cukup baik sebesar 5,4%. Data tersebut menggambarkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam lingkup Sekolah Menengah Atas di Kota Cirebon umumnya berada pada kategori sangat tinggi.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kesiapan guru untuk berubah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti guru yang memiliki kesiapan yang tinggi pada aspek persepsi guru tentang perubahan yang diusulkan sesuai dengan organisasi (kesesuaian), pemimpin berkomitmen untuk perubahan yang diusulkan (dukungan manajemen), mereka dapat menerapkan perubahan yang diusulkan (*efficacy*), perubahan yang diusulkan harus bermanfaat bagi anggota organisasi (*personal benefit*) dapat memberikan makna terhadap kinerja guru agar lebih meningkat.

Mengenai peran kesiapan guru untuk berubah, temuan ini mengeksplorasi kekuatan kesiapan guru untuk berubah sehingga membangun perilaku guru dalam melakukan cara terbaik dalam pekerjaannya. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya bahwa perubahan yang dibuat oleh organisasi sekolah tidak akan terwujud tanpa perubahan guru itu sendiri. Misalnya Indriastuti dan Fachrunnisa (2021) mengeksplorasi bahwa guru yang mempersiapkan diri terlebih dahulu akan lebih bertekad meningkatkan kinerjanya untuk mencapai proses perubahan yang efektif dan mengurangi risiko kegagalan. Inandi dan Giliç (2016) menjelaskan bahwa guru yang memiliki kesiapan budaya, kognitif, dan emosional dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan budaya organisasi. Guru memantapkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan karena jika diterapkan tanpa partisipasi guru dan guru umumnya menolak visi perubahan penyebab ketidak ikut sertaan mereka dalam pengambilan keputusan organisasi karena guru dengan kesiapan tinggi untuk perubahan biasanya mencari tahu kesesuaian keadaan di mana perubahan yang diusulkan sesuai dengan organisasi yang melihat baik manfaat dan efisiensi organisasi. Dalam tantangan lingkungan yang tinggi, guru perlu menangani tidak hanya persiapan mereka untuk belajar mengajar melalui peningkatan keterampilan TIK namun persiapan untuk seluruh perubahan organisasi lainnya (Singh & Chan, 2014).

Weiner, Amick, and Lee (2008) menyatakan bahwa dalam suatu organisasi, anggota organisasi perlu menyadari persiapan psikologis dan perilaku untuk menerapkan perubahan organisasi untuk menghadapi tantangan organisasi. Hal ini relevan dengan kondisi saat ini, permasalahan yang diakibatkan pandemic covid-19 di satuan pendidikan perlu menjadi perhatian tidak hanya kepala sekolah namun juga para guru bagaimana sekolah beradaptasi menghadapi situasi ini. Penyelenggaraan pendidikan pada masa pandemi dengan memanfaatkan teknologi tidak sepenuhnya merugikan semua pihak baik itu kegiatan belajar mengajar, koordinasi antar *stakeholder*, peningkatan mutu sekolah maupun kegiatan lain di sekolah karena sejatinya pendidikan di masa revolusi 4.0 misalnya memerlukan konsep yang menerapkan teknologi sehingga menciptakan proses penyelenggaraan pendidikan yang efektif dan efisien sehingga organisasi sekolah tidak dapat menghindari transformasi, turbulensi, atau resistensi, sehingga guru perlu menghadapi persiapan yang tinggi (Zayim & Kondakci, 2015).

Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, kesiapan guru untuk berubah merupakan sikap positif guru dalam rangka mendapatkan perubahan yang tepat, peran yang sesuai untuk perubahan organisasi, dan kepercayaan diri dalam menghadapi perubahan. (Indriastuti & Fachrunnisa, 2021). Guru adaptif dapat beradaptasi dengan keadaan apapun selama proses perubahan di sekolah. Zayim dan Kondakci (2015) menjelaskan bahwa niat guru, emosi dan reaksi kognisi untuk menghadapi perubahan sangat penting untuk mengembangkan kepercayaan mereka pada organisasi terutama kepada kepala sekolah, kolase dan siswa. Guru mampu mengenali hal-hal apa yang penting bagi mereka untuk belajar dalam menyiapkan perubahan. Mei Kin, Abdull Kareem, Nordin, and Wai Bing (2018) menjelaskan bahwa menilai kesiapan guru untuk berubah mencerminkan sejauh mana individu secara kognitif dan emosional untuk menerima, merangkul, dan mengadopsi rencana tertentu kesiapan guru untuk berubah dapat digambarkan dari keyakinan, sikap, dan niat mereka dalam organisasi mengenai betapa pentingnya perubahan. Upaya yang perlu dilakukan, dan seberapa yakin dengan kemampuan organisasi untuk dapat melakukan perubahan positif dengan sukses.

Menurut Desplaces (2005) kesiapan untuk berubah dapat diukur dengan keinginan guru untuk membangun sikap yang lebih baik yang penting untuk menemukan pekerjaan terbaik, kesediaan mereka untuk berpikiran terbuka dengan pengetahuan dan teknologi baru, dan kesediaan mereka melakukan yang terbaik dalam prosedur pekerjaan baru dan percaya diri dalam menghadapi perubahan. Studi lain menjelaskan bahwa kesiapan guru untuk berubah adalah sejauh mana guru tetap melaksanakan perubahan yang diusulkan, perubahan yang diusulkan cocok untuk organisasi, komitmen pemimpin terhadap perubahan yang diusulkan dan manfaat perubahan yang diusulkan bagi organisasi anggota (Holt, Armenakis, Feild, & Harris, 2007) .

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Studi ini menggambarkan bahwa teori yang mengarah pada pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah dapat mendorong secara positif terhadap kinerja guru. Hal tersebut diperkuat dengan analisis dan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kesiapan guru untuk berubah secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Saran

Kepala sekolah dapat mengimplikasikan perilaku kepemimpinan yang sesuai dengan tantangan yang terus mengalami perubahan serta memastikan guru siap menghadapi perubahan organisasi untuk mendukung peningkatan kinerja guru. Dengan demikian, kepala sekolah memainkan peran penting untuk mencapai tujuan terbaik dalam organisasi terutama melalui guru yang mendukung kinerjanya. Kepala sekolah di sekolah dapat menerapkan perilaku kepemimpinan perubahan dalam hal untuk meningkatkan kinerja guru menuju perubahan dengan cara yang terbaik, sebuah organisasi harus mempersiapkan kesiapan guru untuk berubah.

DAFTAR RUJUKAN

- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2005). *Managing performance: performance management in action*: CIPD publishing.
- Cloud, R. C. (2010). Epilogue: Change leadership and leadership development. *New Directions for Community Colleges*, 2010(149), 73-79.
- Desplaces, D. (2005). A multilevel approach to individual readiness to change. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 7(1), 25-39.
- Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 40(9), 102-116.
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Retracted: Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*, 43(2), 232-255.
- Hwang, Y.-S., Bartlett, B., Greben, M., & Hand, K. (2017). A systematic review of mindfulness interventions for in-service teachers: A tool to enhance teacher wellbeing and performance. *Teaching and Teacher Education*, 64, 26-42.
- Inandi, Y., & Giliç, F. (2016). Relationship of Teachers' Readiness for Change with Their Participation in Decision Making and School Culture. *Educational Research and Reviews*, 11(8), 823-833.
- Indriastuti, D., & Fachrunnisa, O. (2021). Achieving Organizational Change: Preparing Individuals to Change and their Impact on Performance. *Public Organization Review*, 21(3), 377-391.
- Mei Kin, T., Abdull Kareem, O., Nordin, M. S., & Wai Bing, K. (2018). Principal change leadership competencies and teacher attitudes toward change: the mediating effects of teacher change beliefs. *International Journal of Leadership in Education*, 21(4), 427-446.

- Mikkelsen, A., & Olsen, E. (2018). The influence of change-oriented leadership on work performance and job satisfaction in hospitals—the mediating roles of learning demands and job involvement. *Leadership in Health Services, 32*(1), 37-53.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2008). *Organizational behavior managing people and organizations*: Dreamtech Press.
- Ningtyas, M. E., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh Technostress, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Masa Pandemi Covid-19. *JAMP: Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan, 5*(2), 164-175.
- Pramesti, D., & Muhyadi, M. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMA. *Harmoni Sosial: Jurnal Pendidikan IPS, 5*(1), 43-56.
- Saleem, A., Aslam, S., Yin, H.-b., & Rao, C. (2020). Principal leadership styles and teacher job performance: Viewpoint of middle management. *Sustainability, 12*(8), 3390.
- Singh, T. K. R., & Chan, S. (2014). Teacher readiness on ICT integration in teaching-learning: A Malaysian case study. *International Journal of Asian Social Science, 4*(7), 874-885.
- Weiner, B. J., Amick, H., & Lee, S.-Y. D. (2008). Conceptualization and measurement of organizational readiness for change: a review of the literature in health services research and other fields. *Medical care research and review, 65*(4), 379-436.
- Zayim, M., & Kondakci, Y. (2015). An exploration of the relationship between readiness for change and organizational trust in Turkish public schools. *Educational Management Administration & Leadership, 43*(4), 610-625.