

**PENGARUH KINERJA KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMAN KEPALA SEKOLAH
TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI 1 BATU PUTUK
KOTA BANDAR LAMPUNG**

¹Meri Lusiyanti ²Sri Rahayu Ningsih,

1, zhisy.chimout@gmail.com 2 sriahayun235@gmail.com
Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

leadership performance,
school management,
teacher performance

Abstract This study aims to analyze the influence of the school principal's leadership performance and management on teacher performance at SD Negeri 1 Batu Putuk, Bandar Lampung City. Effective leadership and management practices are crucial for improving teacher performance and, consequently, student outcomes. This research employs a quantitative approach, utilizing surveys and performance evaluations to gather data.

The results indicate that the principal's leadership performance significantly impacts teacher performance. Key factors include the principal's ability to communicate vision, provide support, and foster a positive school culture. Additionally, effective management practices, such as resource allocation, professional development, and organizational planning, contribute to enhancing teacher performance.

Challenges identified in the study include limited resources, resistance to change among staff, and balancing administrative duties with instructional leadership. Efforts to overcome these challenges involve continuous professional development for the principal, fostering a collaborative environment, and involving teachers in decision-making processes.

In conclusion, the leadership and management performance of the school principal play a vital role in shaping the performance of teachers at SD Negeri 1 Batu Putuk. Strengthening these aspects can lead to significant improvements in teaching quality and student achievement

PENDAHULUAN

Guru merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas pendidikan, karena persyaratan penting bagi terwujudnya pendidikan yang bermutu adalah apabila pelaksanaannya dilakukan oleh pendidik-pendidik yang keprofesionalannya dapat diandalkan. Menurut Slamet PH (1992) dunia pendidikan tidak akan mengalami perubahan apapun sepanjang para dosen dan guru tidak mau berubah, tidak adaptif dan antisipatif terhadap perubahan. (Nadya Putri Mtd et al., 2023)

Indikator-indikator penting mengenai kondisi pendidikan kita saat ini satu diantaranya adalah masih rendahnya kualitas guru untuk semua jenjang pendidikan. Sementara itu Zamroni mengatakan bahwa rendahnya kualitas pendidikan akan senantiasa berkaitan dengan rendahnya mutu guru. Slamet PH (1994) mengatakan pula secara gregatif, kondisi pendidikan kita berada pada tingkat mediokratis dan konservatif terhadap perubahan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa aspek terutama mutu manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah yang kurang transformatif. Padahal dalam kaitannya dengan upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia hal tersebut harus segera diatasi. Untuk itulah berkenaan dengan hal tersebut dalam penelitian ini akan mengkaitkan seberapa besar pengaruh manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Upaya lain yang dilakukan pemerintah adalah melakukan reorientasi pengelolaan pendidikan, yakni dari sistem manajemen peningkatan mutu berbasis pusat menuju manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah. Esensi dari manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah adalah otonomi manajemen sekolah dan pengambilan keputusan partisipatif untuk mencapai sasaran mutu sekolah. Melalui sistem ini, pengelola atau manejer sekolah diberi kewenangan untuk mengatur dan meningkatkan proses pendidikan menurut prakarsa sendiri sehingga mengurangi ketergantungan dari pemerintah pusat. Pengertian diatas menunjukkan bahwa

sekolah memiliki. (Mukhadasin & Kuswandi, 2020)

Salah satu aspek utama yang berkaitan erat dengan kinerja kepala sekolah adalah dilihat dari tingkat keberhasilan kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja guru dan karyawan yang turut serta meningkatkan prestasi siswa menuju peningkatan mutu berdasarkan visi dan misi sekolah yang telah disepakati bersama.

1. Lambannya peningkatan mutu pendidikan di sekolah karena komitmen guru dalam pembelajaran masih lemah sehingga masih banyak guru yang bekerja hanya karena takut kepada kepala sekolah, saat kepala sekolah tidak ada di sekolah atau ada kepentingan lain, mereka tidak bekerja sebagaimana mestinya.
2. Kinerja guru masih rendah, akibat dari proses kepemimpinan dan manajemen yang masih lemah
3. Manajemen pendidikan di sekolah masih kurang efektif dan efisien karena lemahnya proses kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah.

KERANGKA TEORITIK

Kinerja Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang-orang lain bertindak, sehingga kemampuan seseorang manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja. Kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pemimpin. Pada hakikatnya seseorang dapat disebut pemimpin jika dia dapat mempengaruhi orang lain dalam mencapai suatu tujuan tertentu, walaupun tidak ada kaitan-kaitan formal dalam organisasi. Dalam konteks manajemen, kepemimpinan harus diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain agar rela, mampu dan mau mengikuti keinginan pemimpin demi tercapainya tujuan

yang ditentukan sebelumnya dengan efisiensi, efektif dan ekonomis. (Mukhadasin & Kuswandi, 2020)

Pemimpin pada hakikatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakan (Warisno, 2018). Menurut Stone, semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pemimpin, akan makin besar potensi kepemimpinan yang efektif. Jenis pemimpin ini bermacam-macam, ada pemimpin formal, yaitu yang terjadi karena pemimpin bersandar pada wewenang formal. Ada pula pemimpin nonformal, yaitu terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil mempengaruhi perilaku orang lain (Warisno & Hidayah, 2022). Secara klasikal, kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut sebagai leadership yang berarti being a leader power of leading: the qualities of leader. Namun secara terminology, ada beberapa kepemimpinan menurut para ahli yang dipandang dari berbagai perspektif tergantung dari sudut mana para ahli memandang hakikat kepemimpinan. (Rahayu, Ningsih et al., 2022)

Menurut E. Mulyasa, kepemimpinan diartikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang terhadap tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan kepemimpinan menurut Malayau S.P Hasibuan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan biasanya diartikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Berkaitan dengan kesediaan orang lain mengikuti keinginan pemimpin, di sini dikemukakan ada beberapa kekuatan (kekuasaan) yang mesti dimiliki pemimpin itu agar orang yang digerakkan tersebut mengikuti keinginannya, yaitu berupa ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan.

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Pengelolaan sekolah harus benar-benar dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang mempunyai *acceptability*, karena keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan motor penggerak aktivitas yang ada dalam mencapai tujuan. Aktivitas kepala sekolah sebagai seorang manajer meliputi pengelolaan 3 M, yaitu pertama, manusia sebagai faktor penggerak utama aktivitas sekolah, kedua, *money* yaitu sebagai modal aktivitas, ketiga, *method* sebagai alat untuk mengarahkan manusia dan uang menjadi efektif dalam mencapai tujuan. Namun peranan kepala sekolah sebagai manajer tidaklah cukup.

Fungsi kepala sekolah selaku seorang pemimpin terdiri atas tiga fungsi yakni fungsi yang berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai, fungsi yang berkaitan dengan pengarahan pelaksanaan setiap kegiatan, dan fungsi yang berhubungan dengan penciptaan iklim kerja (Warisno & Hidayah, 2022). Fungsi yang pertama mengimplikasikan bahwa kepala sekolah berusaha membantu kelompok (bawahan) untuk memikirkan, memilih dan merumuskan tujuan. Fungsi yang kedua mengisyaratkan bahwa kepala sekolah berhubungan dengan aktivitas manajerial pemimpin dalam rangka menggerakkan kelompok untuk memenuhi tuntutan organisasi. Adapun fungsi yang ketiga berarti kepala sekolah hendaknya mampu membuat iklim kerja yang kondusif agar dapat membangkitkan semangat kerja kepada siapa saja yang terlibat dalam proses kerjasama sehingga meningkatkan produktivitas kerja dan memperoleh kepuasan kerja melalui penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat. (Mukhadasin & Kuswandi, 2020)

Manajemen

Manajemen hingga saat ini belum memiliki keseragaman. Berbagai istilah yang dipergunakan seperti: keterlaksanaan, manajemen, manajemen pengurusan dan lain sebagainya. Menurut *George R. Terry Leslie*. *W. Rue* Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja yang melibatkan bimbingan

atau pengarahan suatu kelompok atau orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata (Abdurakhman et al., 2025). Menurut Sondang Siagian manajemen adalah “Kemampuan atau keterampilan seseorang untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain”. Sedangkan dalam ensiklopedi ekonomi bisnis dan manajemen, manajemen adalah “Proses merencanakan dan mengambil keputusan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas dan informasi guna mencapai sasaran organisasi cara efisien dan efektif.(Hamidah et al., 2021)

Pengertian Kinerja Guru

Akadum mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara sberkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani dan rosidah menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Mustafida et al., 2022). Secara definitif bernandin dan Russel juga mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, serta waktu Menurut Andrew F. Sikula penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan, penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.(Fauzi et al., 2021)

Kinerja (*performance*) merupakan aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki seseorang serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh (Novianti, 2025). Dengan demikian, munculnya kinerja

seseorang merupakan akibat dari adanya suatu pekerjaan atau tugas yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan profesi dan job description individu yang bersangkutan (Aditya et al., 2025). Sebutan guru dapat menunjukkan suatu profesi atau jabatan fungsional dalam bidang pendidikan dan pembelajaran, atau seseorang yang menduduki dan melaksanakan tugas dalam bidang pendidikan dan pembelajaran. Dalam undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional indonesia pasal 39 ayat 3 dinyatakan bahwa pendidik yang mengajar pada satuan pendidikan dasar dan menengah disebut guru.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Subyek penelitian adalah guru sedangkan obyek penelitian adalah kinerja kepemimpinan dan kinerja manajemen kepala sekolah SD Negeri 1 Batu Putuk. Penelitian survey dimaksudkan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah. Untuk menjelaskan variabel-variabel penelitian tersebut dilakukan dengan tingkat eksplanasi deskriptif dan korelatif. Tingkat eksplanasi deskriptif bertujuan menggambarkan hasil temuan variabel mandiri dari penelitian mengenai kinerja kepemimpinan kepala sekolah, kinerja manajemen kepala sekolah, dan kinerja guru. Sedangkan tingkat eksplanasi korelatif dipergunakan untuk mencari hubungan antar variabel kinerja kepemimpinan kepala sekolah dan variabel kinerja manajemen kepala sekolah terhadap variabel kinerja guru.

Untuk memperoleh data penelitian yang valid dilakukan langkah-langkah yaitu pengembangan instrumen, penetapan instrumen, pengumpulan data dan uji coba instrumen penelitian. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan angket. Angket ditujukan kepada responden guru dan kepala sekolah, untuk memperoleh data tentang hasil kinerja kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan variabel kinerja manajemen kepala sekolah (X2) respondennya guru, variabel kinerja guru (Y) respondennya guru dan

kepala sekolah, hal ini dilakukan untuk menghindari subyektivitas guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk

Dari hasil penelitian di atas didapatkan bahwa koefisien korelasi partial kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk sebesar 0,445 dengan koefisien regresi sebesar 0,476, nilai t sebesar 7,820 dan signifikansinya (*probability 'p'*) sebesar 0,000 yang berarti hipotesis nol ditolak karena signifikansi t (p) kurang dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa t hasil perhitungan berada di daerah penolakan H_0 , dengan demikian bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru SD Negeri 1 Batu Putuk dengan koefisien korelasi partial sebesar 0,445 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) = 0,4452 \times 100\% = 19,80\%$.

Hal ini berarti bahwa salah satu penentu baik tidaknya kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk adalah kinerja kepemimpinan kepala sekolahnya. Jika kinerja kepemimpinan kepala sekolah baik maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk akan lebih baik, dan sebaliknya jika kinerja kepemimpinan kepala sekolah kurang baik, maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk juga akan kurang baik.

Dari hasil penelitian di atas didapatkan bahwa koefisien korelasi partial kinerja manajemen terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk sebesar 0,503 dengan koefisien regresi sebesar 0,504, nilai t sebesar 9,145 dan signifikansinya (*probability 'p'*) sebesar 0,000 hipotesis nol ditolak karena signifikansi t (p) kurang dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$, dengan demikian bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan kinerja manajemen dengan kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dengan koefien korelasi parsial sebesar 0,503 atau koefisien determinasi partialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) =$

$0,5032 \times 100\% = 25,30\%$. Baik tidaknya kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dapat ditentukan oleh kinerja manajemen kepala sekolah, semakin tinggi kinerja manajemen kepala sekolah maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk akan semakin baik dan sebaliknya jika kinerja manajemen kepala sekolah rendah, maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk juga akan kurang baik.

Pengaruh Kinerja Manajemen dengan Kinerja Guru SD Negeri 1 Batu Putuk

Dari hasil penelitian di atas didapatkan bahwa koefisien korelasi partial kinerja manajemen terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk sebesar 0,503 dengan koefisien regresi sebesar 0,504, nilai t sebesar 9,145 dan signifikansinya (*probability 'p'*) sebesar 0,000 hipotesis nol ditolak karena signifikansi t (p) kurang dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$, dengan demikian bahwa hipotesis alternatif diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan kinerja manajemen dengan kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dengan koefien korelasi parsial sebesar 0,503 atau koefisien determinasi partialnya sebesar $(r^2 \times 100\%) = 0,5032 \times 100\% = 25,30\%$. Baik tidaknya kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dapat ditentukan oleh kinerja manajemen kepala sekolah, semakin tinggi kinerja manajemen kepala sekolah maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk akan semakin baik dan sebaliknya jika kinerja manajemen kepala sekolah rendah, maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk juga akan kurang baik.

Pengaruh Kinerja Kepemimpinan dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri 1 Batu Putuk secara Simultan

Dari hasil penelitian di atas didapatkan model persamaan regresi ganda:

$Y' = 0,058 + 0,476 X_1 + 0,504 X_2$; dengan Freg sebesar 128,368 dan signifikasinya (*probability*) =0,000. Tabel Anova regresinya sebagai berikut.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 secara simultan ditolak karena ($\text{sig } F / p$) sebesar 0,000 kurang dari taraf signifikansi $\alpha=0,05$ (5%). Dengan ditolaknya H_0 berarti hipotesis alternatif (H_a) dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan secara simultan kinerja kepemimpinan, kinerja manajemen kepala sekolah, terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dengan koefisien determinasinya sebesar 51,0%. Baik tidaknya kinerja kepemimpinan dan kinerja manajemen kepala sekolah, dapat menentukan baik tidaknya kinerja guru, jadi kinerja guru akan baik jika kinerja kepemimpinan dan kinerja manajemen kepala sekolah juga baik.

Pengaruh Secara Simultan Kinerja Kepemimpinan dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan di atas membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan kinerja kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja manajemen terhadap kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk ($p=0,000$) dan koefisien determinasinya sebesar 51,0% yang berarti bahwa kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dapat ditentukan oleh kinerja kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja manajemen yang diterima guru secara bersama-sama (simultan) sebesar 51,0% sedangkan sisanya sebesar 49,0% lagi kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk ditentukan oleh faktor lain diluar variabel dalam model penelitian ini. Hasil penelitian tersebut membuktikan kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah dikatakan baik dan benar bila mampu membawa peningkatan dan perubahan sikap dan perilaku bawahan (dalam hal ini guru). Perubahan sikap guru ditandai dengan sikap komitmen dan loyalitas guru yang tinggi kepada kepala sekolahnya, motivasi guru yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dan perasaan puas yang dirasakan oleh guru. Sedangkan perubahan perilaku guru ditunjukkan dengan keterlibatan atau prestasi, dukungan dan kesediaan guru menjalankan berbagai tugas yang diberikan oleh kepala sekolah.

Melalui kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah yang tinggi maka

ANOVA model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	9.098	2	9.549	8.368	.000a
Residual	7.616	8	.152		
Total	6.714	9			

akan meningkatkan kinerja bawahannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah berkorelasi positif dengan kinerja guru. Bahwa baik tidaknya kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah berpengaruh terhadap baik tidaknya kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk, semakin baik kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk dan sebaliknya jika kinerja kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah kurang baik, maka kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk juga akan rendah. Dengan demikian melihat dari hasil penelitian ini maka untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya SD Negeri 1 Batu Putuk diawali dari peningkatan kemampuan profesional kepala sekolah agar dapat meningkatkan kinerja guru yang berakibat langsung terhadap mutu pembelajaran yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi peserta didik SD Negeri 1 Batu Putuk.

KESIMPULAN

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kinerja kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk, dengan koefisien korelasi partial sebesar 0,445 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar 19,80%, yang berarti bahwa semakin baik kinerja kepemimpinan kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kinerja manajemen kepala sekolah dengan kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk, dengan koefisien korelasi partial sebesar 0,503 atau koefisien determinasi parsialnya sebesar 25,30% yang berarti bahwa semakin baik kinerja manajemen kepala sekolah akan semakin baik pula kinerja guru SD Negeri 1 Batu Putuk.

3. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara Kinerja Kepemimpinan dan Kinerja Manajemen Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SD Negeri 1 Batu Putuk dengan koefisien korelasi berganda sebesar 0,714 atau koefisien determinasi berganda sebesar 51,0%

REFERENCES

- Abdurakhman, A., Patimah, S., Warisno, A., Hidayah, N., & Arafah, A. L. A. (2025). Transformasi Peran Pengawas Sekolah di Kecamatan Ciledug Kabupaten Cirebon. *FIKRAH*, 9(1), 109–122.
- Aditya, R., Hartati, S., & Novianti, R. (2025). Implementasi Manajemen Pengembangan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin. *PEMA*, 5(3), 774–784.
- Fauzi, M., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). Pelaksanaan Supervisi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Kecamatan Jati Agung Kabupaten Lampung Selatan. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(Vol. 7 No. 02 (2021): PENDIDIKAN AGAMA ISLAM), 68–89.
- Hamidah, A. Z., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021). MANAJEMEN KURIKULUM DALAM MENINGKATKAN KARAKTER RELIGIUS PESERTA DIDIK. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 7(02), 1–15.
- Mukhadasin, M., & Kuswandi, A. (2020). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 73–88.
- Mustafida, M., Warisno, A., Andari, A. A., & Ansori, M. A. (2022). Dinamika Organisasi Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam Dan Multikulturalisme*, 4(3), 496–508.
- Nadya Putri Mtd, Muhammad Ikhsan Butarbutar, Sri Apulina Br Sinulingga, Jelita Ramadhani Marpaung, & Rosa Marshanda Harahap. (2023). Pentingnya Evaluasi Dalam Pembelajaran Dan Akibat Memanipulasinya. *Dewantara: Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 249–261. <https://doi.org/10.30640/dewantara.v2i1.722>
- Novianti, R. (2025). Strategi Think-Talk-Write (TTW) dalam Meningkatkan Kemampuan Pemecahan Masalah IPA Siswa di Madrasah Ibtidaiyah Negeri. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(9), 2320–2332.
- Rahayu, Ningsih, S., Warisno, A., Uliyah, T., & Widiastuti, N. (2022). The Leadership Role of The Kharismatic Kyai In Establishing The Character of Students at The Al Ishlah Islamic Boarding. *UNISAN JOURNAL: Jurnal Manajemen & Pendidikan Islam*, 01(04), 129–137.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu lulusan pada lembaga pendidikan islam di kabupaten. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99–113.
- Warisno, A., & Hidayah, N. (2022). Investigating principals' leadership to develop teachers' professionalism at madrasah. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 603–616.

