



Vol. 04 No. 06 (2025) : 738-747

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

MENEJEMEN KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MI AL ISLAM KUNTO DARUSSALAM KECAMATAN KUNTO DARUSSALAM

¹ Marlinah, ² Yuli Habibatul Imamah, ³ Umi Hijriyah

^{1 2 3} Universitas Islam AnNur Lampung, Indonesia

Email: marlinarohul@gmail.com

Abstract

The leadership management of the madrasah principal has a crucial role in improving teacher performance, which in turn has an impact on the quality of education in the madrasah. An effective madrasah principal not only functions as an administrator, but also as a leader who is able to motivate and direct teachers to achieve optimal educational goals. This study uses a qualitative method involving the principal and the madrasah's teaching staff as the main informants. In addition, administrative staff and students can also act as providers of additional information. Data collection techniques used include observation, interviews, and documentation. Data analysis was carried out qualitatively. The results of the study show that: 1. The role of the madrasah principal in fostering teacher performance at MI Al Islam Kunto Darussalam, Kunto Darussalam District includes: a) Empowering the teaching staff by providing advice and motivation to remain enthusiastic in carrying out learning activities. b) Enforcing discipline related to completing tasks by not tolerating delays. The madrasah principal sets deadlines that must be adhered to by all teachers. c) Providing direction, guidance, and assistance in utilizing the facilities available at the madrasah. 2. Obstacles faced in fostering teacher performance, among others: a) Limited facilities and infrastructure that support the implementation of established policies. b) Lack of teacher skills, especially in computer proficiency. c) Low level of responsibility of the teacher council in carrying out tasks given by the head of the madrasah. 3. Solutions to overcome these obstacles involve collaboration between school residents, parents of students, the government, and various parties who care about education. This collaborative approach aims to monitor the development of students in the learning process, both from intellectual and psychological aspects.

Keywords: Leadership Management, Head of Madrasah, Teacher Performance

Abstrak

Manajemen kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak pada mutu pendidikan di madrasah. Kepala madrasah yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memotivasi dan mengarahkan guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan melibatkan kepala sekolah dan dewan guru di madrasah sebagai informan utama. Selain itu, tenaga administrasi dan siswa juga dapat berperan sebagai penyedia informasi tambahan. Teknik pengumpulan data yang digunakan mencakup observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan secara kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. **Peran kepala madrasah dalam membina kinerja guru di MI Al Islam Kunto Darussalam Kecamatan Kunto Darussalam** mencakup: a) Memberdayakan dewan guru dengan memberikan nasihat serta motivasi agar tetap

bersemangat dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran. b) Menegakkan disiplin terkait penyelesaian tugas dengan tidak mentolerir keterlambatan. Kepala madrasah menetapkan tenggat waktu yang harus dipatuhi oleh seluruh guru. c) Memberikan arahan, bimbingan, serta bantuan dalam pemanfaatan fasilitas yang tersedia di madrasah. 2. **Kendala yang dihadapi dalam membina kinerja guru**, antara lain: a) Keterbatasan sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan kebijakan yang telah ditetapkan. b) Kurangnya keterampilan guru, terutama dalam penguasaan komputer. c) Rendahnya tingkat tanggung jawab dewan guru dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala madrasah. 3. **Solusi untuk mengatasi kendala tersebut** melibatkan kolaborasi antara warga sekolah, orang tua siswa, pemerintah, dan berbagai pihak yang peduli terhadap pendidikan. Pendekatan kolaboratif ini bertujuan untuk memantau perkembangan peserta didik dalam proses belajar, baik dari aspek intelektual maupun psikologis.

Kata Kunci: Menejemen Kepemimpinan, Kepala Madrasah, Kinerja Guru

PENDAHULUAN

Sekolah adalah institusi pendidikan yang dirancang untuk mencerdaskan generasi muda. Di dalamnya, proses pembelajaran diselenggarakan dengan dukungan berbagai fasilitas seperti sarana dan prasarana, kegiatan terjadwal, serta seperangkat aturan. Tujuan utama sekolah adalah menghasilkan individu yang cerdas, mandiri, dan kompetitif, sehingga dapat berkontribusi dalam pembangunan bangsa. Para pemerhati pendidikan sering menilai kemajuan sebuah lembaga pendidikan berdasarkan peran para pemangku kepentingan, termasuk pemerintah sebagai pembuat kebijakan, kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga, guru sebagai pelaksana utama proses pembelajaran, dan tenaga kependidikan sebagai pendukung operasional sekolah (Sidik, 2021).

Kepala sekolah dan guru memegang peranan krusial sebagai pelaksana program pendidikan di institusi mereka. Keberhasilan implementasi program pendidikan dan pencapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kompetensi kepala sekolah dan guru. Oleh karena itu, membangun kerja sama yang solid antara kepala sekolah dan guru menjadi esensial. Guru, sebagai individu terdidik dengan intelektualitas dan pandangan sistematis, memiliki potensi besar yang perlu dikembangkan dan diberdayakan oleh kepala sekolah. Dengan demikian, tujuan sekolah dapat tercapai, menghasilkan siswa yang cerdas, inovatif, mandiri, kompetitif, teruji, dan siap bersaing di luar lingkungan sekolah (Putri et al., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial. Strategi yang diterapkan meliputi evaluasi terhadap guru, pelaksanaan rapat, dan partisipasi guru dalam pelatihan, workshop, serta kegiatan kelompok kerja guru (KKG). Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, dan mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang efektif. Kepemimpinan yang efektif di sekolah mencakup

pengambilan keputusan, motivasi, dan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam proses pendidikan (Nuriati et al., 2022).

Pendidikan merupakan hasil peradaban suatu bangsa yang berkembang berdasarkan pandangan hidupnya dan diwariskan secara turun-temurun kepada generasi berikutnya (Ristianah & Ma'sum, 2021). Pendidikan dianggap esensial dalam kehidupan manusia, sehingga wajar jika bidang ini mendapat perhatian khusus di Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan serta membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab (Soedibyo, 2003).

Dalam konteks pendidikan, proses pembelajaran merupakan elemen yang sangat vital, dengan guru sebagai komponen utamanya. Oleh karena itu, guru dituntut untuk melakukan berbagai upaya agar pengajarannya berhasil. Namun, permasalahan yang saat ini dihadapi adalah adanya kesan kuat bahwa prioritas pengadaan tenaga pendidik di sekolah dengan kriteria profesional tertentu lebih diutamakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik/guru dibandingkan tenaga pengelola satuan pendidikan, seperti kepala madrasah. Padahal, kinerja kepala madrasah sangat mempengaruhi kinerja guru dalam menjalankan tugasnya. Semakin baik upaya yang dilakukan kepala madrasah, maka akan semakin meningkat pula kinerja guru dalam mengajar atau menjalankan tugasnya (Zainudin & Anshori, 2014).

Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada efektivitas pembelajaran. Selain itu, studi lain mengungkapkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, serta mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang lebih efektif. Kepemimpinan yang efektif di madrasah mampu membuat keputusan, memotivasi, dan bertanggung jawab untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam proses pendidikan (Fadly, 2023).

Pengawasan dalam dunia pendidikan tidak hanya menjadi tanggung jawab pengawas yang telah ditunjuk, tetapi juga harus dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan. Kepala sekolah memiliki kewajiban untuk membina guru serta mengawasi kinerja mereka secara langsung. Dalam proses pembinaan, kepala sekolah bertindak sebagai

pendamping bagi tenaga pendidik, membantu mereka mengembangkan keterampilan guna mencapai tujuan pengajaran yang telah direncanakan bagi peserta didik. Hal ini mencakup peningkatan pengetahuan dan keterampilan mengajar, pemberian bimbingan bagi guru yang mengalami kendala, serta peningkatan komitmen, kapasitas, dan motivasi mereka.

Dengan meningkatnya kompetensi dan motivasi kerja guru, kualitas pembelajaran pun akan semakin baik. Dalam konteks ini, pembinaan dilakukan oleh Kepala Madrasah kepada guru-guru di MI Al Islam Kunto Darussalam untuk membekali mereka dengan keterampilan dan profesionalisme yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dengan metode pengamatan, wawancara, serta analisis dokumen. Metode ini dipilih karena lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai realitas yang kompleks, memungkinkan interaksi langsung antara peneliti dan responden, serta memiliki kepekaan yang lebih tinggi dalam menyesuaikan diri terhadap berbagai faktor yang memengaruhi pola nilai yang diamati. Selain itu, penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu peristiwa yang terjadi secara sistematis dan akurat (Suryabrata, 2016).

Tempat penelitian dilakukan di MI Al Islam Kunto Darussalam Kecamatan Kunto Darussalam Kabupaten Rokan Hulu. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik Wawancara, Observasi, Dokumentasi (Sugiyono, 2013). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Model ini ada 4 komponen analisis yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif, yang terdiri dari empat komponen: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Moleong menjelaskan bahwa analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Tersiana, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Peran Kepala Madrasah

Peran adalah seperangkat perilaku atau konsep yang menggambarkan apa yang dilakukan individu dalam masyarakat. Peran berfungsi untuk mengarahkan seseorang dalam bertindak sesuai dengan status sosialnya, serta menyesuaikan perilakunya dengan perilaku orang lain. Sementara itu, kepala

madrasah adalah personel sekolah yang bertanggung jawab atas seluruh kegiatan di lembaga pendidikan tersebut. Kepala madrasah merupakan tenaga pendidik yang diberi tugas memimpin sekolah, di mana terjadi interaksi antara guru yang mengajar dan peserta didik yang menerima pelajaran. Dari beberapa pengertian tentang kepemimpinan dan kepala madrasah di atas, dapat disimpulkan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan dan proses untuk mempengaruhi, membimbing, mengoordinasi, dan menggerakkan individu yang terkait dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan serta pembelajaran. Tujuannya adalah agar kegiatan yang dijalankan dapat lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan dan pembelajaran (Zainudin & Anshori, 2014).

Penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran strategis dalam manajemen pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sebagai pemegang komando di lembaga madrasah, kepala madrasah harus mampu mengambil kebijakan dan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan. Peran kepala madrasah mencakup fungsi sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, pemimpin, inovator, dan motivator (Sari, 2021). Selain itu, perilaku positif kepala madrasah dapat mendorong dan memotivasi guru untuk bekerja sama dan meningkatkan kinerjanya dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan. Dengan demikian, peran kepemimpinan kepala madrasah sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran di madrasah (Intansari, 2017).

Posisi kepala madrasah sangat menentukan arah sebuah lembaga pendidikan. Sebagai pengelola program-program di sekolah, kepala madrasah diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja guru dan membangun budaya sekolah yang mendukung peningkatan kinerja serta profesionalisme guru dalam proses pembelajaran. Fokus perhatian peran kepala MI Al Islam Kunto Darussalam meliputi: pemberdayaan guru dalam pelaksanaan pembelajaran; penyelesaian tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan; menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat; penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi guru dan staf lainnya di sekolah; kerja sama dengan tim manajemen; serta keberhasilan dalam mencapai tujuan sekolah.

Penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru melalui kompetensi manajerial. Strategi yang diterapkan meliputi evaluasi terhadap guru, pelaksanaan rapat, dan partisipasi guru dalam pelatihan, workshop, serta kegiatan kelompok kerja guru (KKG). Selain itu, kepala madrasah juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan, dan mendorong guru untuk menunjukkan perilaku yang efektif. Kepemimpinan yang efektif di madrasah mencakup

pengambilan keputusan, motivasi, dan tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang lebih baik dalam proses pendidikan (Fatimah & As'ad, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah, diketahui bahwa upaya yang dilakukan untuk membina guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar meliputi:

1. **Penugasan Mengajar Sesuai Latar Belakang Pendidikan:** Kepala Madrasah menugaskan guru untuk mengajar mata pelajaran yang sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini bertujuan agar guru dapat mengajar dengan kompetensi yang optimal, sesuai dengan bidang keahlian mereka (Zainudin & Anshori, 2014).
2. **Peningkatan Keterampilan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK):** Kepala Madrasah mendorong guru untuk meningkatkan keterampilan dalam penguasaan komputer dan internet. Penguasaan TIK dianggap penting untuk mendukung proses pembelajaran yang efektif dan efisien (Maisura, 2018).
3. **Pemberdayaan Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP):** Kepala Madrasah menekankan pentingnya peran MGMP sebagai wadah bagi guru-guru untuk berdiskusi, berbagi pengalaman, dan mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas. Melalui MGMP, guru dapat meningkatkan kompetensi profesional mereka dan menemukan solusi bersama untuk tantangan yang dihadapi dalam proses pembelajaran (Hidayati et al., 2020).

Dengan langkah-langkah tersebut, Kepala Madrasah berupaya memberdayakan guru-guru dalam melaksanakan proses belajar-mengajar, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah yang dipimpinnya.

Kepala Madrasah menekankan pentingnya penyelesaian tugas dan pekerjaan tepat waktu dengan menetapkan tenggat yang jelas dan meminta semua pendidik untuk mematuhi. Namun, jika ada guru yang menghadapi kendala tak terhindarkan yang menyebabkan keterlambatan, Kepala Madrasah menunjukkan pemahaman. Selain itu, Kepala Madrasah memberikan arahan dan bimbingan kepada personel yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, serta berupaya menyediakan sarana atau fasilitas yang diperlukan untuk mendukung mereka. Peran Kepala Madrasah sebagai manajer mencakup perencanaan pembelajaran, pengorganisasian tenaga pendidik sesuai dengan jenjang pendidikan, pemberian motivasi melalui penghargaan dan sanksi, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas oleh tenaga pendidik (Nurika, 2019).

Selain itu, Kepala Madrasah juga berperan sebagai motivator dengan memberikan motivasi yang dapat mendorong guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, termasuk menumbuhkan sikap disiplin dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan menjalankan peran-peran tersebut, Kepala Madrasah berupaya meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah yang dipimpinnya (Asnani et al., 2023).

Kendala

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan guru di MI Al Islam Kunto Darussalam, terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan kepemimpinan Kepala Madrasah. Kendala tersebut meliputi keterbatasan fasilitas sarana dan prasarana untuk mendukung implementasi keputusan yang telah ditetapkan, komitmen sumber daya manusia yang belum optimal dalam melaksanakan tugas dengan hasil maksimal, serta rendahnya keterampilan, khususnya dalam penguasaan komputer. Kendala-kendala ini mengakibatkan pelaksanaan kepemimpinan Kepala Madrasah menjadi kurang efektif dan dapat mempengaruhi kemampuan dalam membina guru secara profesional.

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kurangnya sarana dan prasarana belajar serta tempat tinggal guru dan siswa yang jauh dari madrasah dapat menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja guru. Selain itu, ketersediaan sarana dan prasarana sekolah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, di mana semakin lengkap fasilitas yang tersedia, semakin baik kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya (Yulianti et al., 2021).

Kurangnya penguasaan teknologi oleh guru juga dapat menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja mereka. Untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru, perlu adanya upaya untuk menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, meningkatkan komitmen sumber daya manusia, serta meningkatkan keterampilan guru dalam penguasaan teknologi, khususnya komputer (Abid, 2023).

Solusi Mengatasi Kendala

Untuk mengatasi kendala yang dihadapi, Kepala MI Al Islam Kunto Darussalam melibatkan warga sekolah, orang tua siswa, dan pihak-pihak yang peduli terhadap pendidikan. Menurut hasil wawancara, upaya yang dilakukan antara lain bekerja sama dengan orang tua melalui Komite Sekolah. Kepala Madrasah mengajukan berbagai rencana kepada dewan sekolah untuk direalisasikan, serta mengusulkan kepada donatur bantuan komputer dan pelatihan komputer bagi dewan guru. Selain itu, Kepala Madrasah terus

mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Upaya Kepala Madrasah dalam mengatasi kendala tersebut melibatkan partisipasi warga sekolah, orang tua siswa, dan pihak-pihak yang peduli terhadap pendidikan. Kepala Madrasah mengajukan berbagai program untuk direalisasikan, serta mengusulkan kepada donatur bantuan komputer dan pelatihan komputer bagi guru. Selain itu, Kepala Madrasah terus mendorong guru untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan mereka. Kepemimpinan yang melayani dimulai dari dalam diri.

Selain itu, Kepala Madrasah secara rutin menugaskan para guru untuk berpartisipasi dalam MGMP sebagai forum bagi guru-guru sejenis untuk berdiskusi dan mencari solusi atas berbagai permasalahan yang dihadapi. Selain itu, Kepala Madrasah juga mendorong guru MI Al Islam Kunto Darussalam untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh KKM Ambulu sebagai upaya dalam meningkatkan profesionalisme mereka.

KESIMPULAN

Kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. **Peran Kepala Madrasah dalam Membina Kinerja Guru di MI Al Islam Kunto Darussalam:**
 - a. Kepala Madrasah memberdayakan guru dalam proses belajar-mengajar dengan selalu mengingatkan mereka untuk tetap bersemangat dalam mengajar. Selain itu, Kepala Madrasah menekankan pentingnya penguasaan komputer dan internet agar guru dapat mengakses materi tambahan untuk melengkapi bahan ajar. Guru juga didorong untuk memanfaatkan bahan ajar di perpustakaan serta berpartisipasi aktif dalam MGMP sebagai wadah diskusi dan penyelesaian masalah dalam pembelajaran.
 - b. Kepala Madrasah menegakkan disiplin dalam penyelesaian tugas dan pekerjaan dengan tidak mentoleransi keterlambatan. Tenggat waktu ditetapkan dengan ketat dan setiap guru diwajibkan untuk mematuhi. Selain itu, Kepala Madrasah memberikan arahan serta bimbingan bagi guru yang mengalami kesulitan dan berupaya menyediakan sarana atau fasilitas yang dibutuhkan.
2. **Kendala dalam Membina Kinerja Guru:**
 - a. Terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana yang diperlukan untuk mendukung implementasi keputusan yang telah ditetapkan.
 - b. Rendahnya keterampilan guru, terutama dalam penguasaan komputer.
 - c. Kurangnya komitmen sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh Kepala Madrasah.

- Ristianah, N., & Ma'sum, T. (2021). Konsep Pendidikan Perspektif Ivan Illich dan Arthur Schopenhauer. *Darajat: Jurnal PAI*, 4(1).
- Sari, M. (2021). PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MTS ARRAYHAN BANGKUNAT KABUPATEN PESISIR BARAT.
- Sidik, M. (2021). PERAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN LINGKUNGAN BELAJAR YANG INOVATIF. *Ta'Limuna : Jurnal Pendidikan*, 2(2), 31-45.
- Soedibyo. (2003). UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 20 TAHUN 2003. In *Teknik bendungan* (Issue 1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2016). *Metodologi Penelitian*. Alfabeta.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Anak Hebat Indonesia.
- Yulianti, Y., Harmonika, S., & Yahya, F. (2021). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Mi Nw 02 Kembang Kerang Kecamatan Aikmel Lombok Timur. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 1(1), 43-54. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v1i1.110>
- Zainudin, A., & Anshori, F. (2014). PERAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBINA KINERJA GURU DI MI PLUS ISTIQOMAH KECAMATAN AMBULU KABUPATEN JEMBER. *Jurnal Auladuna*, 29-38.