



STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM OPTIMALISASI KINERJA GURU MELALUI SISTEM REWARD BERBASIS KARAKTER ISLAMI

Yopi Citra Sari

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: yopisadun@gmail.com

Abstrak

. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru melalui sistem reward berbasis karakter Islami. Latar belakang penelitian ini berangkat dari fenomena masih bervariasinya kinerja guru serta kurangnya motivasi kerja yang berdampak pada kualitas pembelajaran. Pendekatan reward Islami dipilih karena tidak hanya berorientasi pada penghargaan material, tetapi juga pada nilai moral, spiritual, dan akhlaq mulia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru senior, dan tenaga pendidik lainnya. Analisis data dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan strategi reward yang komprehensif, meliputi reward moral berupa apresiasi dan doa, reward sosial berupa amanah kehormatan dalam kegiatan keagamaan, serta reward material ringan bernilai Islami. Sistem reward ini dirancang berdasarkan indikator kinerja berbasis amanah, kedisiplinan, ihsan, dan kontribusi guru dalam kegiatan madrasah. Penerapan reward berbasis karakter Islami terbukti meningkatkan motivasi guru, memperkuat disiplin, dan mendorong inovasi pembelajaran. Guru merasa lebih dihargai, lebih percaya diri, dan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan. Reward Islami juga menciptakan budaya kerja harmonis yang mencerminkan nilai-nilai pendidikan Islam.

Kata Kunci: reward Islami, kepala madrasah, kinerja guru.

Abstract

. This study aims to analyze the strategies implemented by the head of the madrasah in optimizing teacher performance through an Islamic character-based reward system. The study was motivated by the variations in teacher performance and the lack of work motivation affecting instructional quality. The Islamic reward approach was selected because it not only emphasizes material appreciation but also highlights moral, spiritual, and ethical values. This research employed a qualitative descriptive approach, with data collected through interviews, observations, and documentation. The research subjects consisted of the head of the madrasah, senior teachers, and other educational staff. Data analysis utilized the Miles and Huberman interactive model. The findings reveal that the madrasah head applied a comprehensive reward strategy, including moral rewards such as appreciation and prayers, social rewards such as honorary assignments in religious activities, and light material rewards with Islamic value. The reward system was developed based on performance indicators such as trustworthiness, discipline, excellence (*ihsan*), and contribution to madrasah programs. The implementation of Islamic character-based rewards

effectively improved teachers' motivation, strengthened discipline, and encouraged instructional innovation. Teachers felt more appreciated and confident, which encouraged continuous improvement in their professional performance. Additionally, the Islamic reward system fostered a harmonious work culture aligned with Islamic educational values.

Keywords: Islamic reward, madrasah leadership, teacher performance.

PENDAHULUAN

. Peran kepala madrasah dalam dunia pendidikan Islam tidak hanya sebagai manajer dan pemimpin administrasi, tetapi juga sebagai teladan spiritual dan penggerak utama budaya kerja Islami yang kondusif. Dalam konteks madrasah, kinerja guru sangat dipengaruhi oleh bagaimana kepala madrasah mampu membangun motivasi, budaya kerja, serta sistem pembinaan yang selaras dengan nilai-nilai Islam. Namun, realitas di beberapa madrasah menunjukkan bahwa kinerja guru masih beragam, sebagian guru bekerja optimal, tetapi sebagian lainnya menunjukkan motivasi rendah dalam hal perencanaan pembelajaran, kedisiplinan, inovasi, serta tanggung jawab profesional. Kondisi ini menuntut adanya strategi efektif untuk mengoptimalkan kinerja guru (Hasan & Anita, 2022).

Salah satu strategi yang dapat digunakan kepala madrasah adalah pemberian *reward* atau penghargaan. Reward menjadi instrumen penting dalam manajemen motivasi karena mampu meningkatkan semangat kerja guru dan menciptakan suasana kompetitif yang sehat. Namun, penggunaan reward di beberapa institusi pendidikan sering kali hanya berorientasi pada materi tanpa memperhatikan nilai-nilai akhlak maupun esensi pendidikan Islam. Akibatnya, reward tidak selalu menghasilkan perubahan perilaku jangka panjang atau peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan sistem reward yang selaras dengan prinsip karakter Islami agar mampu membentuk perilaku kerja yang tidak hanya profesional, tetapi juga berakhlak mulia (Ismayani et al., 2023).

Reward berbasis karakter Islami menekankan pada penghargaan yang tidak semata-mata material, tetapi juga spiritual, moral, dan sosial. Konsep ini menempatkan nilai-nilai Islami, seperti keikhlasan, amanah, ihsan, disiplin, dan tanggung jawab sebagai pondasi utama dalam pemberian penghargaan. Guru tidak hanya dinilai dari output kerja, tetapi juga dari sikap, etika kerja, akhlak terhadap peserta didik, serta kontribusi sosial dalam kegiatan keagamaan madrasah. Dengan demikian, reward Islami dapat memotivasi guru secara holistik sehingga kinerja mereka meningkat bukan hanya karena dorongan penghargaan, tetapi juga karena kesadaran spiritual sebagai tenaga pendidik (Shidiq et al., 2018).

Pelaksanaan reward berbasis karakter Islami juga membantu kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang penuh keteladanan. Ketika penghargaan diberikan kepada guru yang menunjukkan ketekunan, amanah, kesabaran, dan dedikasi, maka guru lain akan terinspirasi untuk meniru karakter tersebut. Konsep ini sejalan dengan

ajaran Rasulullah SAW yang mendorong umatnya berlomba-lomba dalam kebaikan (*fastabiqul khairat*) dan berbuat ihsan dalam setiap pekerjaan. Dengan demikian, reward Islami bukan sekadar penghargaan, tetapi bentuk pembinaan akhlaq yang menciptakan budaya kerja unggul dan penuh keberkahan (Arasoki et al., 2022).

Namun, sebelum sistem reward ini diterapkan, kepala madrasah perlu merancang strategi yang tepat agar penghargaan benar-benar berdampak pada kinerja guru. Strategi tersebut meliputi identifikasi kebutuhan guru, pemetaan motivasi kerja, penyusunan indikator kinerja berbasis karakter Islami, serta mekanisme penghargaan yang adil dan transparan. Kepala madrasah juga perlu memastikan bahwa reward yang diberikan sesuai dengan karakteristik guru dan kondisi lembaga, sehingga reward benar-benar memotivasi, bukan menjadi beban atau sekadar formalitas (Dwi et al., 2020).

Di banyak madrasah, permasalahan kinerja guru sering kali berkaitan dengan minimnya apresiasi terhadap usaha dan dedikasi yang telah dilakukan. Guru bekerja dengan baik, tetapi tidak mendapatkan pengakuan yang memadai. Akibatnya, motivasi mengalami penurunan. Sistem reward Islami hadir untuk mengatasi permasalahan tersebut dengan memberikan penghargaan yang menekankan nilai moral, akhlaq mulia, dan spiritualitas. Reward berupa pujian, doa, apresiasi dalam rapat, sertifikat akhlaq, hingga pemberian amanah kehormatan mampu meningkatkan rasa dihargai dan diakui (Fatmawati et al., 2022).

Selain reward moral dan spiritual, reward sosial juga menjadi salah satu bentuk penghargaan yang dapat memotivasi guru. Reward sosial berbasis keagamaan seperti kesempatan menjadi pembina upacara Islami, penceramah pada kegiatan keagamaan, atau penanggung jawab program tertentu dapat memperkuat posisi guru sebagai role model di lingkungan madrasah. Hal ini membuat guru merasa lebih dihargai dan menumbuhkan komitmen untuk meningkatkan kinerjanya (Hasan & Anita, 2022).

Reward material yang ringan tetapi bermakna Islami seperti buku-buku keagamaan, alat tulis, kitab kecil, atau parcel halal dapat memperkuat motivasi guru tanpa harus membebani anggaran madrasah. Reward material bukan fokus utama, tetapi pelengkap yang memperkuat dorongan bagi guru untuk terus berprestasi. Kombinasi reward spiritual, sosial, dan material ini diyakini mampu membentuk motivasi intrinsik maupun ekstrinsik secara seimbang (Maharani, 2023).

Implementasi reward berbasis karakter Islami juga sangat relevan dengan tujuan pendidikan nasional dan tujuan pendidikan Islam. Guru bukan hanya diharapkan profesional dalam tugasnya, tetapi juga memiliki akhlaq mulia yang menjadi teladan bagi peserta didik. Oleh karena itu, sistem reward harus mampu mendorong guru menunjukkan kedisiplinan, amanah, integritas, serta kepedulian sosial yang tinggi. Reward Islami menjadi sarana untuk menumbuhkan budaya kerja yang islami, yang

berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu madrasah secara keseluruhan (Oktaviani et al., 2015).

Di lapangan, masih ditemukan beberapa guru yang kurang disiplin, kurang kreatif, atau tidak optimal dalam melaksanakan tugasnya. Beberapa guru merasa pekerjaannya tidak dihargai sehingga tidak terlalu termotivasi untuk mengembangkan inovasi pembelajaran. Sistem reward Islami menjadi solusi yang tepat untuk mengatasi hambatan tersebut. Dengan memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil menunjukkan kinerja unggul dan akhlaq mulia, kepala madrasah dapat memotivasi guru lainnya untuk meningkatkan kualitas kerja (Pahlevi, 2023).

Penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi strategi kepala madrasah dalam menerapkan reward berbasis karakter Islami serta efektivitasnya dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga memberikan gambaran konkret tentang bagaimana kepala madrasah merancang indikator, memilih bentuk reward, serta mengimplementasikannya dalam kegiatan madrasah. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi kepala madrasah lain dalam mengembangkan strategi reward Islami yang efektif (Purwanto et al., 2020).

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam konteks manajemen pendidikan Islam. Secara teoritis, penelitian ini menguatkan pandangan bahwa motivasi guru dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang berakar pada nilai-nilai agama. Secara praktis, penelitian ini menyediakan model strategis berupa reward Islami yang dapat diaplikasikan pada berbagai madrasah, baik negeri maupun swasta. Model ini diyakini mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif, religius, dan harmonis.

Dengan demikian, strategi kepala madrasah dalam optimalisasi kinerja guru melalui reward berbasis karakter Islami merupakan pendekatan yang tepat dan relevan dengan konteks pendidikan Islam modern. Sistem reward ini tidak hanya meningkatkan kinerja secara profesional, tetapi juga memperkuat kepribadian guru sebagai pendidik yang berakhlaq mulia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mendalam mengenai efektivitas strategi tersebut dalam meningkatkan kinerja guru di madrasah.

METODE

. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif karena fokus penelitian adalah memahami strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru melalui sistem reward berbasis karakter Islami secara natural, mendalam, dan sesuai konteks lapangan. Pendekatan kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk menggali pengalaman, pemahaman, serta perspektif kepala madrasah, guru, dan tenaga kependidikan mengenai implementasi reward Islami dalam meningkatkan kinerja. Pendekatan ini dipilih

karena mampu menggambarkan proses strategi manajerial secara komprehensif dan tidak terbatas pada angka atau statistic (Sidiq & Choiri, 2019).

Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan wakil kepala madrasah yang dipilih melalui purposive sampling, yaitu berdasarkan keterlibatan langsung dalam perencanaan dan pelaksanaan sistem reward. Teknik pengumpulan data mencakup wawancara mendalam, observasi, dan analisis dokumen. Wawancara dilakukan untuk menggali strategi, bentuk reward, indikator yang digunakan, serta persepsi stakeholder. Observasi dilakukan untuk melihat praktik penerapan reward dalam kegiatan madrasah. Dokumen berupa kebijakan, SK, absensi, dan catatan pembinaan digunakan untuk memperkuat temuan penelitian (Handoko et al., 2024).

Data dianalisis menggunakan teknik analisis Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilih informasi penting yang relevan dengan strategi dan hasil implementasi reward Islami. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi, tabel temuan, dan kategorisasi konsep. Penarikan kesimpulan dilakukan secara bertahap selama proses penelitian untuk memastikan temuan bersifat valid dan sesuai dengan kondisi lapangan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi teknik, sumber, dan waktu (Hoy, 2010).

Penelitian ini dilaksanakan dalam setting madrasah secara langsung sehingga hasil penelitian menggambarkan realitas implementasi reward Islami secara autentik. Hasil penelitian diharapkan memberikan rekomendasi praktis bagi kepala madrasah dalam merancang sistem reward yang efektif, transparan, dan sesuai dengan karakter pendidikan Islam. Selain itu, metode yang digunakan juga memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman mendalam mengenai bagaimana karakter Islami dijadikan dasar dalam pembinaan kinerja guru (Ramdhan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki peran sentral dalam mengembangkan kinerja guru melalui strategi manajerial yang terarah, salah satunya melalui pemberian reward berbasis karakter Islami. Pada tahap awal penelitian ditemukan bahwa kondisi kinerja guru masih bervariasi, sebagian guru menunjukkan kedisiplinan dan profesionalisme tinggi, sementara sebagian lainnya masih rendah dalam hal inovasi pembelajaran, administrasi, dan pendampingan peserta didik. Kepala madrasah menyadari bahwa keadaan tersebut dipengaruhi oleh lemahnya apresiasi terhadap kerja guru dan kurangnya motivasi internal. Oleh karena itu, kepala madrasah merancang sistem reward yang tidak hanya berfokus pada hasil kerja formal, tetapi juga pada akhlaq, dedikasi, dan keteladanan Islami.

Dalam strategi perencanaan reward, kepala madrasah menetapkan indikator berbasis karakter Islami yang menjadi acuan evaluasi kinerja guru. Indikator tersebut mencakup amanah dalam menjalankan tugas, kedisiplinan waktu, kebiasaan memberi teladan, keikhlasan melayani peserta didik, serta kontribusi guru terhadap kegiatan keagamaan madrasah. Proses penetapan indikator dilakukan melalui musyawarah dengan guru senior agar sistem reward berjalan transparan dan dapat diterima seluruh guru. Pendekatan ini membuat reward tidak sekadar menjadi penghargaan administratif, tetapi juga pembinaan moral dan spiritual.

Dalam implementasi strategi reward, kepala madrasah mengkombinasikan reward moral, sosial, dan material dalam satu sistem terpadu. Reward moral berupa ucapan terima kasih, pujian terbuka, dan doa bersama diberikan secara rutin pada rapat mingguan. Reward sosial berupa amanah sebagai koordinator kegiatan keagamaan, pembina upacara Islami, atau penceramah pada kegiatan tertentu diberikan kepada guru yang menunjukkan akhlaq baik dan dedikasi tinggi. Sementara reward material diberikan dalam bentuk hadiah kecil seperti buku Islami, alat tulis, atau sertifikat penghargaan. Kombinasi ini menciptakan suasana kerja yang lebih apresiatif dan kompetitif secara sehat.

Observasi menunjukkan perubahan signifikan pada peningkatan motivasi kerja guru setelah penerapan reward berbasis karakter Islami. Guru yang sebelumnya pasif mulai aktif berpartisipasi dalam kegiatan madrasah, lebih semangat menyusun perangkat pembelajaran, serta lebih kreatif dalam inovasi mengajar. Guru yang sering terlambat mulai menunjukkan peningkatan kedisiplinan karena merasa dihargai ketika menunjukkan perubahan positif. Reward moral yang diberikan di depan guru lain meningkatkan rasa bangga dan mendorong guru mempertahankan prestasi mereka.

Kegiatan pembinaan rutin juga diperkuat dengan pendekatan reward Islami. Kepala madrasah menggunakan prinsip *tawasuth*, *tawazun*, dan *itqan* dalam memberikan pengarahan kepada guru. Ketika guru melakukan kesalahan, kepala madrasah tidak hanya menegur, tetapi juga memberikan motivasi spiritual yang menekankan bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh adalah bagian dari ibadah. Guru merasakan pendekatan ini lebih menyentuh dan menggerakkan hati sehingga mereka terdorong memperbaiki kinerja tanpa merasa terbebani secara emosional.

Peningkatan kinerja guru juga tercermin dari kualitas pembelajaran di kelas. Guru yang mendapatkan reward menunjukkan kemajuan dalam menyiapkan RPP, menggunakan media pembelajaran yang lebih kreatif, serta menunjukkan sikap sabar dan ramah kepada peserta didik. Guru menjadi lebih bertanggung jawab, tidak hanya untuk mendapatkan penghargaan, tetapi karena merasa memiliki kewajiban moral untuk menunjukkan karakter Islami yang baik. Hal ini sesuai dengan tujuan reward Islami yang tidak hanya mengubah perilaku, tetapi juga membentuk kepribadian.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru merasakan manfaat besar dari sistem reward ini. Guru mengaku merasa lebih dihargai dan lebih diperhatikan oleh kepala madrasah. Reward sosial seperti diberi amanah dalam kegiatan keagamaan membuat guru merasa bangga dan dihormati. Sementara reward material, meskipun kecil, menjadi bentuk penghargaan yang menambah motivasi. Reward moral berupa pujian Islami dianggap paling menyentuh karena dikaitkan dengan nilai spiritual dan amal kebaikan.

Dari sisi budaya kerja, penerapan reward Islami menciptakan lingkungan madrasah yang lebih harmonis dan bermakna. Guru saling mendoakan dan memberi dukungan satu sama lain, terutama ketika ada guru yang mendapatkan penghargaan. Budaya *fastabiqul khairat* (berlomba dalam kebaikan) tumbuh secara alami. Tidak ada kecemburuan negatif karena indikator reward diumumkan secara jelas dan reward diberikan berdasarkan akhlaq dan kinerja, bukan kedekatan personal.

Reward Islami juga berdampak pada peningkatan kualitas hubungan antara kepala madrasah dan guru. Guru merasakan bahwa kepala madrasah tidak hanya menuntut tetapi juga menghargai. Sikap kepala madrasah yang selalu mengawali reward dengan doa dan pujian Islami memberikan pesan bahwa penghargaan tersebut bukan hanya apresiasi profesional, tetapi juga penghargaan spiritual. Hubungan pimpinan-staf menjadi lebih humanis, penuh penghargaan, dan jauh dari kesan hanya formalitas administratif.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, penerapan reward berbasis karakter Islami sejalan dengan konsep *tazkiyatun nafs* dan *akhlaqul karimah* dalam pembinaan SDM. Kepala madrasah bukan hanya memotivasi guru dengan insentif, tetapi juga mengarahkan guru untuk bekerja dengan nilai-nilai keikhlasan dan ihsan. Penguatan nilai spiritual ini menciptakan kinerja yang lebih stabil karena guru bekerja tidak hanya karena reward, tetapi karena dorongan hati dan kesadaran moral.

Penelitian juga menemukan bahwa sistem reward Islami mampu meningkatkan kohesi sosial di antara guru. Guru yang mendapatkan apresiasi sering menjadi teladan bagi guru lain, dan Kepala Madrasah menggunakan momen tersebut untuk memberikan *role model* bagi seluruh tenaga pendidik. Guru yang belum optimal merasa terpacu untuk memperbaiki diri agar memperoleh penghargaan serupa. Motivasi guru menjadi lebih internal karena reward dikaitkan dengan akhlaq, bukan sekadar produktivitas.

Penerapan reward Islami tidak berjalan tanpa kendala. Beberapa guru awalnya kurang percaya diri dan merasa bahwa reward hanya untuk guru-guru tertentu. Namun, setelah kepala madrasah menjelaskan mekanisme reward secara transparan dan memberikan penghargaan berdasarkan indikator kinerja dan akhlaq, persepsi negatif mulai hilang. Guru memahami bahwa reward Islami diberikan dengan adil dan tanpa diskriminasi. Perubahan persepsi ini menunjukkan pentingnya komunikasi terbuka dalam strategi reward.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru melalui reward berbasis karakter Islami sangat efektif. Strategi ini tidak hanya meningkatkan profesionalitas guru, tetapi juga menumbuhkan akhlaq mulia, disiplin, dan loyalitas terhadap madrasah. Kinerja guru meningkat bukan hanya dalam aspek administratif dan pembelajaran, tetapi juga dalam dimensi spiritual, sosial, dan keteladanan.

Kepala madrasah berhasil menciptakan sistem yang mendorong guru berprestasi tanpa menimbulkan kompetisi negatif. Guru berlomba memperbaiki diri, menunjukkan keikhlasan, dan memperkuat dedikasi sebagai pendidik. Reward Islami menjadi instrumen yang tidak hanya memotivasi, tetapi juga mendidik karakter, yang akhirnya berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan budaya madrasah.

KESIMPULAN

. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepala madrasah dalam mengoptimalkan kinerja guru melalui sistem reward berbasis karakter Islami sangat efektif dan membawa dampak signifikan pada kualitas kerja guru. Kombinasi reward moral, sosial, dan material yang dikaitkan dengan nilai-nilai Islami mendorong guru

bekerja lebih disiplin, amanah, ikhlas, dan bersemangat. Sistem reward ini berhasil meningkatkan motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru, sehingga kinerja mereka meningkat dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, dan keteladanan akhlaq. Selain meningkatkan kinerja individu, reward Islami juga memperkuat budaya kerja religius dan harmonis di madrasah. Penelitian ini merekomendasikan agar kepala madrasah terus mempertahankan dan mengembangkan strategi reward Islami sebagai bagian integral dari manajemen kinerja yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arasoki, T., Abun, A. R., & Mashar, A. (2022). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU DI MTS MUHAMMADIYAH 1 NATAR LAMPUNG SELATAN. *UNISAN JURNAL*, 1(3), 916-925.
- Dwi, L., Syaroh, M., & Mizani, Z. M. (2020). Membentuk Karakter Religius dengan Pembiasaan Perilaku Religi di Sekolah: Studi di SMA Negeri 3 Ponorogo. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3(1), 63-82. <https://doi.org/10.33367/IJIES.V3I1.1224>
- Fatmawati, S., Jamal, N. A., Al-Ma'arif, S., & Kanan, W. (2022). KENDALA-KENDALA KINERJA GURU ERA COVID 19. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(01).
- Handoko, Y., Wijaya, H. A., & Lestari, A. (2024). *Metode Penelitian Kualitatif Panduan Praktis untuk Penelitian Administrasi Pendidikan*. books.google.com.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hoy, M. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif & RND*. In Bandung: Alfabeta.
- Ismayani, I., Warisno, A., Anshori, A., & Andari, A. (2023). Pesantren Dan Pembaruan: Arah Dan Implikasi. *Research and Development Journal of Education*, 9(1), 161-170.
- Maharani, D. S. (2023). Dampak Kompetensi Guru, Akreditasi Sekolah dan Anggaran Pendidikan Terhadap Mutu Kelulusan Siswa SD di Provinsi Aceh. *Singkite Journal*.
- Oktaviani, C., Sint, S., Bengkulu, C., & Carolus, J. S. (2015). PERAN BUDAYA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(4). <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V9I4.1163>
- Pahlevi, I. (2023). P PENGARUH ADMINISTRASI PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA GURU DI SD NEGERI LUBUK HARJO KECAMATAN BAYUNG LENCIR KABUPATEN MUSI *AL-ULUM: JURNAL PENDIDIKAN DAN ...*
- Purwanto, A., Asbari, M., Pramono, R., Senjaya, P., Hadi, A. H., & Andriyani, Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 50-63.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN).
- Shidiq, Ma., Sriatmi, A., Pawelas Arso Bagian Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, S., & Kesehatan Masyarakat, F. (2018). ANALISIS BUDAYA ORGANISASI PUSKESMAS

SEBAGAI BADAN LAYANAN UMUM DAERAH (BLUD) DI KOTA SEMARANG. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1–8. <https://doi.org/10.14710/JKM.V6I2.20771>

Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).