



## Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang

Yayah Faoziyah<sup>1\*</sup>, Muslihu Muslihu<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas KH. Abdul Chalim, Mojokerto

[yfaoziyah@gmail.com](mailto:yfaoziyah@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [muslihunmaksu1990@gmail.com](mailto:muslihunmaksu1990@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jalan Raya Tirtowening Jl. Raya Tirtowening Pacet No.17, Bendorejo, Bendunganjati, Kec. Pacet, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61374

Korespondensi penulis: [yfaoziyah@gmail.com](mailto:yfaoziyah@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study is a qualitative research employing a case study approach to explore the leadership management of a madrasah principal in improving teacher performance. The data analysis technique used consists of four main steps: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. To ensure the validity and reliability of the findings, source triangulation was applied. The research findings reveal that the madrasah principal plays a multifunctional role encompassing that of a manager, supervisor, and motivator, all of which are central to the effective management of the institution. The principal's leadership is characterized by a strong orientation toward the achievement of the institutional vision, optimal resource management, and the establishment of a conducive and productive learning environment. Several strategic efforts have been implemented to enhance teacher performance, including the enforcement of work discipline, organizing continuous professional development through teacher training, offering rewards and incentives for achievements, cultivating positive attitudes and mental resilience among staff, and providing financial support to facilitate teaching activities. These strategies reflect a proactive and visionary leadership model that emphasizes communication, motivation, and collaboration. The effectiveness of this leadership approach is evidenced by the significant improvement in teacher performance, contributing to the overall enhancement of educational quality within the madrasah. This study concludes that leadership which is visionary, communicative, and supportive is essential in fostering an environment that promotes teacher development and institutional progress. The results of this research provide valuable insights for education stakeholders, particularly in Islamic educational institutions, on how strategic leadership practices can drive meaningful change and improve educational outcomes. This study also highlights the importance of ongoing support, recognition, and empowerment of teachers as key elements in building a high-performing and motivated teaching workforce.*

**Keywords:** *Islamic Education, Madrasah Principal Leadership, Teacher Performance,*

**Abstrak.** Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mengeksplorasi manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari empat langkah utama: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas temuan, triangulasi sumber diterapkan. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa kepala madrasah memainkan peran multifungsi yang mencakup peran manajer, supervisor, dan motivator, yang semuanya merupakan inti dari manajemen lembaga yang efektif. Kepemimpinan kepala madrasah ditandai dengan orientasi yang kuat terhadap pencapaian visi lembaga, pengelolaan sumber daya yang optimal, dan pembentukan lingkungan belajar yang kondusif dan produktif. Beberapa upaya strategis telah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk penegakan disiplin kerja, penyelenggaraan pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan guru, pemberian penghargaan dan insentif atas prestasi, menumbuhkan sikap positif dan ketahanan mental di antara staf, dan memberikan dukungan finansial untuk memfasilitasi kegiatan pengajaran. Strategi-strategi ini mencerminkan model kepemimpinan proaktif dan visioner yang menekankan komunikasi, motivasi, dan kolaborasi. Efektivitas pendekatan kepemimpinan ini dibuktikan dengan peningkatan kinerja guru yang signifikan, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan madrasah secara keseluruhan. Studi ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang visioner, komunikatif, dan suportif sangat penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong pengembangan guru dan kemajuan institusi. Hasil penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi para pemangku kepentingan pendidikan, khususnya di lembaga pendidikan Islam, tentang bagaimana praktik kepemimpinan strategis dapat mendorong perubahan yang berarti dan meningkatkan hasil pendidikan.

Studi ini juga menyoroti pentingnya dukungan, pengakuan, dan pemberdayaan guru yang berkelanjutan sebagai elemen kunci dalam membangun tenaga pengajar yang berkinerja tinggi dan termotivasi.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Pendidikan Islam

## **1. LATAR BELAKANG**

Madrasah adalah lembaga pendidikan tempat individu memperoleh ilmu. Kepala madrasah adalah pemimpin tertinggi dalam organisasi ini. Gaya kepemimpinan yang diterapkan sangat memengaruhi kemajuan madrasah. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dan tanggung jawab besar, termasuk dalam mencapai kualitas hasil belajar dan tujuan pendidikan.

Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas pendidikan, Kepala Madrasah perlu memiliki visi untuk mengembangkan sekolah dan kemampuan untuk mempertahankannya. Keterampilan kepemimpinan ini akan memengaruhi kemampuan mereka dalam merekrut pendidik berbakat dan menciptakan program-program yang menyediakan lingkungan belajar yang baik dan kondusif bagi siswa. Kepemimpinan instruksional yang implikatif tercermin dari kemampuan dan kemauan kepala sekolah untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, dan menggerakkan staf sekolah agar bekerja secara implikatif dalam mencapai tujuan pendidikan dan pedagogi yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi secara langsung aktivitas anggota kelompok, selain mereka yang terlibat dalam fungsi spesifiknya. Proses ini dikenal sebagai kepemimpinan manajerial.

Dalam konteks kepemimpinan manajemen, kepemimpinan adalah bagian tak terpisahkan dari manajemen. Manajemen yang dimaksud adalah manajemen organisasi, di mana pemimpin berperan dalam menentukan dan mengendalikan arah organisasi melalui berbagai tahapan program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepala sekolah sebagai pemimpin menerapkan berbagai macam gaya kepemimpinan, sehingga setiap sekolah memiliki karakteristik yang unik. Sebagai kepala sekolah, penting untuk memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi sekolah yang Anda pimpin. Ini bertujuan untuk bersama-sama mencapai visi dan misi sekolah. Gaya kepemimpinan kepala sekolah akan mempengaruhi seluruh komponen sekolah, termasuk kinerja para guru.

Berdasarkan pandangan tersebut, kinerja mencerminkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan dapat mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi melalui perencanaan strategis. Kepemimpinan yang berorientasi pada mutu menjadi kunci untuk mencapai tujuan sekolah. Kemampuan kepala sekolah dalam bekerja dengan staf akademik dan administratif, memahami visi organisasi, membangun budaya kerja yang berkualitas, dan

mengoptimalkan potensi yang ada, sangat mendukung keberhasilan program sekolah dalam aspek mutu.

Keberhasilan kepemimpinan dapat diukur melalui pencapaian hasil yang baik, yang memerlukan evaluasi sebagai alat ukurannya. Untuk mencapai tujuan serta mewujudkan visi, misi, dan sasaran madrasah, kepala madrasah harus mengembangkan organisasi dengan merancang dan melaksanakan program secara terencana. Ini memerlukan kemampuan untuk mengimplementasikan berbagai jenis program pendidikan secara implikatif dan memahami posisi madrasah sebagai entitas kelembagaan yang kompleks.

Kepala madrasah bertanggung jawab atas keberhasilan pelaksanaan pendidikan dan pengelolaan madrasah serta semua komponennya, termasuk kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan dan pedagoginya. Oleh karena itu, kepala madrasah juga memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan staf pengajar dan tenaga kependidikan lainnya secara profesional. Sebagai seorang manajer pendidikan, kepala madrasah harus memiliki keterampilan manajemen dasar, terutama keterampilan teknis yang melibatkan pengetahuan, metode, dan teknik khusus untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Selain itu, keterampilan interpersonal juga penting, menunjukkan kemampuan kepala madrasah untuk bekerja secara implikatif dengan orang lain dan mendorong kerjasama.

Sebagai kepala madrasah, penting untuk terus meningkatkan keahlian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai profesional di bidang pendidikan. Seorang pemimpin memanfaatkan kemampuannya dan mengoptimalkan potensi serta lingkungan organisasi. Dengan kata lain, pemimpin berusaha melibatkan anggota organisasi dalam pencapaian tujuan bersama. Kemampuan untuk memotivasi, mengarahkan, dan mempengaruhi anggota organisasi guna mencapai tujuan bersama adalah inti dari kepemimpinan. Kemampuan ini juga mencerminkan sejauh mana seorang pemimpin berhasil memengaruhi perilaku orang lain menuju tujuan yang diinginkan, yang merupakan aspek kunci dari kepemimpinan yang berfokus pada intervensi sadar dalam mengarahkan perilaku individu.

Peran kepala madrasah yang implikatif akan memengaruhi kinerja guru, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat tinggi karena merasa dihargai, aman, dan diakui atas prestasi mereka. Oleh karena itu, kepala madrasah perlu merancang strategi untuk meningkatkan kinerja guru, termasuk berkomunikasi secara jujur dan adil dengan guru dan staf sebagai salah satu contohnya.

Peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari gaya kepemimpinan kepala madrasah, yang mencerminkan peran guru dalam sistem sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Selain fokus pada proses pembelajaran di kelas, kinerja guru juga mencakup aspek di luar kelas seperti manajemen sekolah, pelayanan, dan evaluasi.

Untuk meningkatkan kinerja kepala madrasah, dapat dilakukan dengan meminta guru untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna memperbaiki keterampilan mereka, seperti menghadiri lokakarya, seminar, pelatihan tambahan, dan melakukan penelitian. Aspek keterampilan guru mencakup pemahaman mendalam dan pengetahuan yang perlu dikuasai secara menyeluruh agar dapat diterapkan secara implikatif dalam proses pembelajaran.

Kinerja guru akan maksimal jika mereka menunjukkan faktor-faktor seperti dedikasi tinggi dan komitmen terhadap tugas mengajar, penguasaan serta pengembangan materi pembelajaran, disiplin dalam menjalankan tugas mengajar dan administratif, serta kreativitas dalam pendekatan mengajar dan kerja sama tim. Sebagai panutan bagi siswa di sekolah, pemimpin harus menunjukkan karakter yang baik, kejujuran, objektivitas dalam mengajar, dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, kepala madrasah sebagai pemimpin perlu melakukan evaluasi terhadap kinerja guru-guru mereka. Evaluasi ini penting untuk menilai kemampuan kepemimpinan kepala madrasah.

Berdasarkan pengamatan penulis, terjadi perubahan signifikan di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang, yang menunjukkan peningkatan kinerja guru dengan mempertimbangkan berbagai aspek terkait proses dan hasil, terutama dalam hal kedisiplinan guru. Menurut peneliti di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang, madrasah ini dianggap unggul karena di bawah kepemimpinan kepala madrasah saat ini, telah terjadi banyak perubahan yang terlihat dari kemajuan fisik madrasah, penataan sarana dan prasarana yang memenuhi standar minimal pemerintah, serta pembangunan taman untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman. Selain itu, terdapat upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional agar lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Guru-guru terlihat lebih aktif dan kreatif dalam mengembangkan proses belajar mengajar (PBM). Hal ini penting karena guru masa depan harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan interaksi cepat dalam penyebaran informasi. Jika guru tidak menguasai mekanisme dan model ini dengan baik, profesionalitas mereka dapat terganggu dan kepercayaan dari siswa, orang tua, serta masyarakat bisa berkurang.

Berdasarkan teori dan fenomena yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam mengenai masalah manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Fokus penelitian ini adalah 1) Bagaimana kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang?; 2) Bagaimana strategi untuk meningkatkan kinerja guru di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang?; 3) Bagaimana

implikasi dari manajemen kepemimpinan kepala madrasah terhadap peningkatan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang?

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari kepala madrasah, yang diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana manajemen kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun teknik analisis data penelitian ini menggunakan paradigma Miles dan Huberman, yang mencakup tiga proses yakni reduksi data, penyajian data, dan inferensi/verifikasi. Sedangkan untuk menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan keabsahan data triangulasi sumber.

## **3. HASIL PENELITIAN**

### **Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten**

Kepemimpinan adalah proses menggerakkan orang lain agar mereka memahami dan menyetujui tindakan yang perlu dilakukan serta cara untuk melakukannya, termasuk dalam memfasilitasi upaya individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang bersama-sama ditetapkan.

Kepala sekolah adalah figur puncak dalam hierarki sekolah. Model kepemimpinannya memiliki implikasi yang signifikan dan sangat menentukan kemajuan sekolah. Kehadiran kepala sekolah sangat krusial karena mereka bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya di sekolah, terutama sumber daya manusia seperti guru-guru.

Tanggung jawab kepala sekolah dan lembaga pendidikan merupakan faktor utama dalam keberhasilan sekolah. Kepala sekolah memainkan peran sentral dalam mencapai keberhasilan tersebut. Implikativitas tugas dan peran kepala sekolah terlihat saat mereka mampu menginspirasi dan memobilisasi guru untuk aktif dalam semua aktivitas sekolah demi mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah. Di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten, para guru perlu didorong dan dibimbing lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja mereka secara signifikan dan optimal.

### **Manajer**

Dalam konteks pendidikan, peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sebagai seorang administrator, kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk mengelola lembaga pendidikan dan sekolah dengan implikatif. Teori E. Mulyasa menekankan bahwa manajemen adalah suatu proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan manajerial yang baik agar dapat memastikan implikativitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Kepala madrasah berupaya mempertahankan kemampuan komunikasi yang implikatif untuk memahami dan menilai kepribadian setiap guru. Hal ini ditegaskan oleh Bapak Felix Miftahul Ula, S.Pd., selaku kepala madrasah, yang menyatakan bahwa hubungan antara kepala madrasah dengan guru dan stafnya sangat harmonis dan kolaboratif. Kepala madrasah juga berkomitmen untuk menanggapi dengan cepat keluhan dari anggota sekolah dan pimpinan, serta mengambil langkah-langkah dan berusaha mencari solusi terhadap berbagai masalah yang timbul.

Menurut Made Pidarta, manajer perlu memiliki keterampilan dalam hubungan antarmanusia, terutama kemampuan berkomunikasi yang implikatif, kemampuan untuk berinteraksi dengan baik, kolaborasi, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan aspek lainnya.

Kurikulum yang diterapkan di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten mengikuti Kurikulum 2013 yang menekankan pada pembelajaran kreatif yang berpusat pada siswa, dengan peran guru sebagai fasilitator. Selain itu, Kurikulum 2013 mendorong penggunaan teknologi informasi dalam proses pembelajaran, yang memerlukan kepala madrasah untuk mendorong para guru agar lebih aktif dan fokus dalam meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Hal ini diperlukan mengingat adanya sistem baru dan perubahan dalam kurikulum.

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten menerapkan beberapa strategi untuk meningkatkan kemampuan guru dan staf. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, ada beberapa langkah yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru, salah satunya adalah menyediakan fasilitas yang memadai dan mengembangkan sumber daya manusia. Sebagai pemimpin, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan dalam menangani berbagai permasalahan di organisasi yang dipimpinnya. Ini sesuai dengan konsep manajerial yang membutuhkan kecakapan dan keahlian dalam mengelola sekolah.

## **Supervisi**

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten melakukan pengawasan terhadap kinerja guru dengan cara melakukan kunjungan ke kelas-kelas untuk mengamati proses pembelajaran. Kepala sekolah kadang-kadang masuk ke dalam kelas dan kadang-kadang memantau dari luar, namun selalu memberi pemberitahuan sebelumnya dan melakukan wawancara individu dengan guru yang bersangkutan. Dengan demikian, kepala madrasah berperan sebagai supervisor yang implikatif, dan pendekatan supervisi ini berpotensi meningkatkan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten. Tujuan dari supervisi ini adalah untuk mendukung pengembangan kemampuan dan kompetensi para guru dan staf di lembaga pendidikan tersebut.

Supervisi bertujuan untuk memberikan dukungan dan bantuan kepada guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Dengan memiliki guru yang berkualitas, diharapkan hasil belajar siswa dapat ditingkatkan. Kepala madrasah perlu menjalankan program supervisi pendidikan secara implikatif dan memanfaatkan hasil supervisi untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Penilaian kinerja guru dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) juga penting sebagai motivasi agar guru terus meningkatkan kinerjanya. Tujuan utama dari supervisi pengajaran adalah agar guru semakin terampil dalam memfasilitasi proses pembelajaran bagi siswa.

Dalam pelaksanaan supervisi, Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten menggunakan teknik supervisi yang mengikuti konsep yang dibagi menjadi dua oleh M. Ngalim Purwanto. Pendekatan ini terbagi menjadi teknik perseorangan dan teknik kelompok. Teknik perseorangan melibatkan kegiatan supervisi yang dilakukan secara individu oleh petugas supervisi, yang dalam hal ini dilakukan oleh kepala madrasah. Sementara teknik kelompok melibatkan kegiatan supervisi yang dilakukan dalam bentuk kelompok.

Teknik perseorangan melibatkan kepala madrasah melakukan kunjungan ke kelas dengan memberikan pemberitahuan sebelumnya, melakukan observasi, dan mengadakan wawancara individu dengan guru yang bersangkutan. Dalam menetapkan tujuan keberhasilan yang ingin dicapai, kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten melakukan monitoring dengan mengunjungi kelas-kelas untuk memantau proses pembelajaran. Setiap akhir tahun, kepala sekolah juga melakukan monitoring atau evaluasi terhadap hasil kerja dan pencapaian yang telah dicapai. Monitoring ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi kelemahan yang perlu diperbaiki di masa depan serta mempertahankan keunggulan yang telah ada.

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten telah berhasil melaksanakan tugasnya dengan implikatif, menunjukkan keberhasilan dalam kepemimpinan. Salah satu tanda kepemimpinan yang berhasil adalah mengawasi perkembangan belajar siswa melalui kinerja guru berdasarkan data prestasi, dan memberikan bimbingan serta arahan kepada guru dalam menangani masalah dengan cara yang tepat dan profesional.

### **Motivator**

Kepala madrasah di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten berfungsi sebagai penggerak untuk meningkatkan kinerja guru. Salah satu strategi yang digunakan adalah mengingatkan kembali visi, misi, dan tujuan madrasah yang telah disepakati bersama oleh para guru. Kepala madrasah meyakini bahwa dengan memiliki visi, misi, dan tujuan yang jelas, pelaksanaan tugas kepala madrasah menjadi lebih terfokus. Hal ini memungkinkan kepala madrasah untuk mengarahkan kegiatan sesuai dengan arah yang telah ditetapkan dalam visi, misi, dan tujuan madrasah.

Kepala sekolah perlu mengorganisir lingkungan kerja yang kondusif, menjamin suasana yang nyaman, tenang, dan merangsang kreativitas serta gagasan dari anggota sekolah, serta memberikan penghargaan kepada mereka yang mencapai prestasi dan menegur mereka yang memiliki kinerja buruk yang melanggar peraturan sekolah. Sebagai seorang yang memotivasi, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi staf pendidikan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsi mereka. Motivasi tersebut dapat ditingkatkan melalui pengaturan lingkungan fisik, menciptakan atmosfer kerja yang baik, menerapkan disiplin, memberikan dorongan, memberikan penghargaan dengan implikatif, dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).

Untuk menjalankan peran kepemimpinan, kualitas seorang kepala sekolah sangat penting karena arah dan orientasi serta keberhasilan program pendidikan di setiap madrasah sangat bergantung pada visi dan misi yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Salah satu keterampilan kunci yang harus dimiliki oleh seorang kepala sekolah adalah kemampuan untuk membangun dan memelihara kepercayaan baik pada diri sendiri maupun pada guru dan staf sekolah, serta kemampuan untuk memfasilitasi dan meningkatkan kerjasama dalam merancang dan melaksanakan program-program.

Seorang kepala sekolah yang implikatif berusaha meningkatkan kemampuan guru melalui program pengembangan staf pengajar. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu memiliki kepribadian, sifat, dan keterampilan yang diperlukan untuk memimpin sebuah lembaga

pendidikan. Dalam perannya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan emosi stafnya untuk menjaga kinerja guru tetap optimal. Selain itu, kepala sekolah juga bertanggung jawab menjalankan fungsi manajerial dengan memperbaiki proses pembelajaran melalui pengawasan kelas, pembinaan, dan memberikan umpan balik positif kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu tanggung jawab yang harus diemban dengan baik, dilakukan dengan penuh dedikasi, keahlian yang halus, dan ketulusan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus dapat dipercaya, kompeten, dan karena itu bisa diandalkan. Kepemimpinan bukanlah sekadar melakukan tindakan, tetapi merupakan posisi yang bertujuan untuk memastikan dan mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin adalah contoh teladan dan inovator dalam tindakan yang dilakukan secara alami.

### **Fungsi Kepala Sekolah**

Tugas utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan adalah menciptakan lingkungan belajar yang mendukung guru dalam proses mengajar dan memfasilitasi siswa dalam proses belajar dengan baik, dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Keberhasilan sekolah sebenarnya tergantung pada seberapa efisien dan implikatif kepala sekolah dalam menjalankan perannya. Oleh karena itu, kepala sekolah harus menjalankan peran ganda sebagai pendidik, manajer, administrator, dan supervisor. Keberhasilan sekolah selaras dengan keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan tugas-tugas ini.

Kepala sekolah memegang peran kunci dalam pelatihan dan pengembangan di lembaga pendidikan. Kepala sekolah harus memiliki keterampilan untuk mengarahkan perkembangan lembaga, memastikan operasional berjalan lancar, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi stafnya. Sebagai pemimpin, kepala madrasah memiliki peran penting dalam kemajuan madrasah, baik melalui pengawasan maupun upaya perbaikan di berbagai bidang. Meskipun kepala madrasah memiliki posisi yang paling senior, keberhasilan hanya dapat dicapai dengan partisipasi semua pihak dalam upaya meningkatkan kualitas dan jumlah madrasah..

Untuk menganalisis kepemimpinan Kepala Madrasah di MTs. Nurul Falah Pasanggrihan Petir Serang berdasarkan hasil wawancara dan observasi, kita dapat menggunakan beberapa teori kepemimpinan yang relevan. Dalam analisis ini, teori kepemimpinan transformasional dan situasional digunakan sebagai landasan untuk memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Madrasah.

## **Teori Kepemimpinan Transformasional**

Teori kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dan melebihi ekspektasi mereka sendiri. Berdasarkan wawancara dan observasi, KM menunjukkan beberapa karakteristik kepemimpinan transformasional:

- **Inspirasi dan Motivasi:** KM sering memberikan arahan yang memotivasi kepada para guru dan siswa. Hal ini terlihat dari cara beliau menyampaikan visi dan misi sekolah serta pentingnya mencapai prestasi akademik dan non-akademik. Gaya komunikasinya yang inklusif dan inspiratif membantu membangkitkan semangat kerja di kalangan guru dan meningkatkan kepercayaan diri siswa.
- **Stimulasi Intelektual:** Dalam rapat koordinasi dan evaluasi, KM mendorong guru untuk berpikir kritis dan kreatif dalam mengatasi masalah pendidikan. Beliau mendukung penggunaan teknologi dalam pembelajaran dan memberikan pelatihan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi mereka. Ini menunjukkan bahwa beliau menghargai inovasi dan terus mencari cara untuk memperbaiki proses pembelajaran di madrasah.
- **Pertimbangan Individual:** Observasi menunjukkan bahwa KM memiliki pendekatan personal dalam interaksinya dengan guru, siswa, dan orang tua. Beliau tidak hanya memperhatikan perkembangan akademik tetapi juga kesejahteraan emosional mereka. KM dikenal sebagai pemimpin yang peduli dan responsif terhadap kebutuhan individu, yang merupakan salah satu ciri kepemimpinan transformasional.

## **Teori Kepemimpinan Situasional**

Teori kepemimpinan situasional menyatakan bahwa gaya kepemimpinan implikatif tergantung pada situasi tertentu dan tingkat kematangan pengikut. Berdasarkan wawancara dan observasi, KM tampaknya menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan situasi:

- **Kepemimpinan Directif dan Delegatif:** Dalam situasi yang membutuhkan pengambilan keputusan cepat dan jelas, seperti penanganan masalah disiplin siswa atau masalah administratif, KM cenderung menggunakan gaya kepemimpinan directif. Namun, ketika berhadapan dengan guru-guru yang berpengalaman dan kompeten, beliau lebih memilih pendekatan delegatif, memberikan mereka kebebasan untuk mengambil inisiatif dalam pengajaran dan pengembangan kurikulum.
- **Kepemimpinan Partisipatif:** KM sering mengadakan rapat koordinasi yang melibatkan guru-guru dalam proses pengambilan keputusan. Beliau mendorong partisipasi aktif dari

staf pengajar dan menghargai masukan mereka. Ini menunjukkan bahwa beliau juga menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif, yang penting untuk menciptakan rasa memiliki dan komitmen di antara para guru.

### **Analisis dan Implikasi**

Dari hasil wawancara dan observasi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan KM di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang menunjukkan kombinasi gaya kepemimpinan transformasional dan situasional. Kombinasi ini implikatif dalam:

1. Meningkatkan Kinerja Guru: Dengan memberikan arahan yang jelas, mendukung inovasi, dan memperhatikan kesejahteraan individu, KM berhasil meningkatkan kinerja guru. Guru merasa termotivasi dan didukung untuk berkembang, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.
2. Membangun Lingkungan Pembelajaran yang Kondusif: Kepemimpinan KM yang inklusif dan partisipatif membantu menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung. Ini terlihat dari hubungan baik dengan siswa, guru, dan orang tua serta partisipasi aktif dalam kegiatan sekolah dan masyarakat.
3. Menghadapi Tantangan dan Hambatan: Kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh KM memungkinkan beliau untuk menavigasi berbagai tantangan, seperti keterbatasan dana dan fasilitas, serta kebutuhan akan peningkatan penggunaan teknologi dalam pembelajaran.

Dalam konteks teori, pendekatan KM menunjukkan bahwa kepemimpinan yang implikatif dalam lembaga pendidikan memerlukan fleksibilitas dan kemampuan untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan individu. Implementasi teori kepemimpinan transformasional dan situasional dalam praktik nyata di MTs. Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

### **Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten**

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus selalu memperhatikan kesejahteraan bawahannya, baik dalam hal materi maupun non-materi, dengan harapan bahwa ini akan meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah juga perlu mengorganisir berbagai kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme guru. Di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten, kepala madrasah menggunakan tiga strategi untuk meningkatkan kinerja guru.

## **Membangun Disiplin Kerja**

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah harus memperhatikan aspek disiplin, termasuk ketaatan terhadap waktu dan tugas yang diberikan. Kepala sekolah perlu menjamin bahwa staf pendidikan dan guru hadir sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dengan memiliki tim yang disiplin dan berprofesionalisme tinggi, proses pengajaran di lembaga pendidikan dapat berjalan dengan lebih implikatif.

Kepala sekolah berupaya memberikan arahan mengenai makna dan signifikansi disiplin bagi guru. Dia menjadi teladan dengan menunjukkan disiplin diri sendiri, dengan harapan agar para guru mengikuti contoh disiplin yang diperlihatkan oleh kepala sekolah.

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten menerapkan strategi-strategi untuk meningkatkan kompetensi kepribadian para guru dan staf karyawan. Kompetensi kepribadian ini mencakup kemampuan pribadi yang menunjukkan karakter yang kuat, stabil, dewasa, dan berwibawa, yang menjadi contoh bagi siswa dan berbasis pada moralitas yang baik. Terdapat beberapa langkah yang diimplementasikan kepala sekolah untuk mendukung peningkatan kinerja para guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten, seperti yang terungkap dari hasil wawancara dengan kepala madrasah.

Kepala madrasah melakukan upaya pembinaan, termasuk berbagai kegiatan untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten khususnya fokus pada pembinaan kedisiplinan para guru sebagai prioritas utama, sesuai dengan hasil wawancara dengan kepala madrasah.

Pembinaan disiplin oleh seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memotivasi guru dalam mengembangkan pola perilaku yang lebih baik dan meningkatkan standar perilaku mereka. Disiplin juga penting untuk memupuk rasa hormat terhadap otoritas, mendorong kerjasama, memenuhi kebutuhan organisasional, dan menanamkan penghargaan terhadap orang lain.

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten juga berupaya memberikan arahan mengenai makna dan pentingnya disiplin kepada para guru. Konsep disiplin yang diterapkan oleh kepala madrasah ini mencakup disiplin terkait waktu, ilmu, dan anggaran. Menurut Jamal Ma'mur Asmani, salah satu bentuk kedisiplinan adalah disiplin waktu, di mana kehadiran tepat waktu di sekolah menjadi indikator utama kedisiplinan bagi guru dan murid. Kehadiran sebelum bel sekolah berbunyi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi, kehadiran tepat saat bel berbunyi menunjukkan kurang kedisiplinan, dan kehadiran

setelah bel berbunyi dianggap tidak disiplin karena melanggar aturan sekolah yang telah ditetapkan.

### **Pelatihan atau Workshops.**

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten menyelenggarakan pelatihan untuk para guru dan karyawan dengan tujuan meningkatkan kompetensi sosial dan pedagogik mereka. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam berkomunikasi secara implikatif dengan siswa, rekan pendidik, staf kependidikan, orang tua/wali siswa, dan masyarakat umum. Kompetensi sosial ini penting untuk memastikan hubungan yang baik dan berdaya guna di lingkungan sekolah.

Sementara itu, kompetensi pedagogik melibatkan pemahaman mendalam tentang siswa, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang implikatif, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi siswa secara keseluruhan. Pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten.

Pelatihan kepada guru merupakan bagian penting dari pengelolaan sumber daya manusia yang memiliki peran strategis dalam operasional sekolah. Kegiatan pelatihan ini tidak hanya melibatkan para guru MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten sendiri, tetapi juga melibatkan kerjasama dengan pihak eksternal untuk meningkatkan kinerja guru.

Program pelatihan harus disusun berdasarkan kebutuhan individu. Ini berarti bahwa jenis pelatihan yang diprogramkan harus sesuai dengan area di mana kemampuan masih kurang. Pelatihan ini diberikan kepada guru untuk membantu mereka dalam melakukan tugas pembelajaran dengan lebih implikatif. Tujuan dari pelatihan ini adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan, serta menerapkannya dalam aktivitas sehari-hari mereka. Dengan demikian, program pelatihan yang implikatif adalah program yang mencakup tiga domain: kognitif, implikatif, dan psikomotorik.

### **Pemberian Reward**

Kepala madrasah MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi dengan memberikan ucapan selamat. Selain itu, kepala madrasah juga memberikan kesempatan kepada para guru untuk meningkatkan kompetensi profesional mereka. Kompetensi profesional ini mencakup pemahaman yang luas dan mendalam terhadap materi pembelajaran, termasuk pemahaman yang baik terhadap kurikulum

mata pelajaran di sekolah serta aspek keilmuan yang relevan. Kepala madrasah juga memastikan bahwa guru-guru memiliki pemahaman yang baik tentang struktur dan metodologi ilmiah yang sesuai dengan bidang keilmuan yang mereka ajarkan.

Kepala madrasah memberikan *reward* kepada para guru dengan tujuan memberikan motivasi dan dorongan agar mereka terus berkembang ke arah yang lebih baik di masa depan.

Penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Melalui penghargaan, karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian yang positif. Penting bahwa penghargaan dikaitkan secara terbuka dengan prestasi guru sehingga semua guru memiliki kesempatan yang adil untuk meraihnya. Penggunaan penghargaan perlu dilakukan dengan cara yang tepat, implikatif, dan efisien agar tidak menimbulkan implikasi negatif.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru, baik dalam rekrutmen tenaga pendidik maupun kependidikan sesuai kebutuhan lembaga. Hal ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah dalam menentukan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Kepala sekolah harus mampu memilih tenaga kependidikan dan pendidik yang profesional dan aktif dalam melaksanakan tugas-tugas di lembaga pendidikan, sehingga proses mengajar dapat berjalan lebih mudah.

### **Membangun Sikap dan Mental Positif**

Dalam rangka meningkatkan kinerja guru, kepala sekolah menyatakan bahwa perubahan kinerja guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten dilakukan secara menyeluruh, meliputi aspek agama, kedisiplinan, komitmen, dan pola pikir guru. Membangun sikap dan mental guru berarti mengubah cara berpikir mereka dalam memandang masa depan pendidikan. Pola pikir yang diinginkan adalah guru yang kreatif dalam meningkatkan diri dan prestasi siswa. Upaya perubahan kinerja guru melalui sikap dan mental bertujuan agar guru berpikir kreatif dan disiplin dalam memajukan siswanya, sehingga dapat bersaing dengan dunia luar dan memiliki pandangan yang optimis terhadap masa depan pendidikan.

Untuk menghasilkan guru yang berkualitas dan profesional, diperlukan komitmen dari kepala sekolah dan lembaga pendidikan, terutama di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten. Profesi guru tidak mudah dan memerlukan kehati-hatian. Oleh karena itu, pengembangan kualitas guru harus dilakukan dengan mengubah pola pikir mereka, yakni dari pola pikir negatif dan pesimistis menjadi positif dan optimistis dalam memandang masa depan

pendidikan. Pola pikir yang diinginkan adalah guru yang berpikir positif tentang profesi dan jabatannya.

Kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas atau amanah profesinya serta tanggung jawab moral yang dipikulnya. Hal ini tercermin dari kepatuhan dan loyalitasnya dalam melaksanakan tugas mengajar di kelas dan tugas kependidikan di luar kelas. Sikap tersebut juga mencakup persiapan yang matang sebelum proses pembelajaran, termasuk mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran. Selain itu, guru perlu mempertimbangkan berbagai strategi dan metodologi yang akan digunakan, termasuk pemanfaatan media pendidikan dan alat penilaian yang digunakan dalam evaluasi pembelajaran.

### **Implikasi Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten**

Setiap individu dalam suatu organisasi atau sekolah, seperti para guru, memiliki karakteristik yang berbeda, yang mempengaruhi kinerja mereka. Kepala madrasah perlu memahami perbedaan ini dan berusaha memaksimalkan kinerja guru-guru mereka. Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam menentukan kesuksesan sebuah sekolah. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan: keterampilan, usaha yang dikeluarkan, dan dukungan dari organisasi.

Peran kepala madrasah dalam lembaga pendidikan sangat vital. Di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten, kepala madrasah menghadapi berbagai hambatan dan dukungan yang mempengaruhi tugas mereka. Beberapa kendala awal yang sering dihadapi termasuk kesulitan dalam memotivasi sumber daya manusia serta kekurangan fasilitas dan sarana yang memadai.

Salah satu hambatan bagi kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru adalah kurangnya kemampuan supervisi yang implikatif. Kepemimpinan dalam konteks ini mencakup tiga aspek utama: merumuskan visi dan misi sekolah, mengelola program pengajaran, dan menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung. Kepala madrasah yang implikatif akan fokus pada ketiga aspek ini untuk mencapai hasil akademik yang baik.

Peran kepala sekolah sangat penting karena kemajuan sekolah sangat bergantung pada keberadaan pemimpin yang implikatif. Kepala sekolah bertanggung jawab atas berbagai aspek termasuk kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan staf, serta pemeliharaan fasilitas. Keberhasilan pendidikan di madrasah sangat bergantung pada

kemampuan kepala sekolah dalam mengelola staf pendidikan dan menangani tuntutan tugas yang semakin kompleks dengan dukungan yang implikatif.

Esensi dari peran kepala sekolah adalah menciptakan proses pembelajaran yang implikatif dan efisien. Tanggung jawab kepala sekolah akan implikatif jika mereka mampu mengarahkan, mempengaruhi, dan mengembangkan kegiatan pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola lembaganya. Kepemimpinan yang persuasif dan kemampuan untuk memahami serta mendorong pencapaian tujuan adalah bagian integral dari keberhasilan sebuah organisasi.

Dalam setiap organisasi atau sekolah, setiap individu (guru) memiliki karakter yang beragam, sehingga kinerjanya juga berbeda-beda. Kepala sekolah harus memahami perbedaan ini dan berupaya untuk memaksimalkan kinerja guru. Di banyak organisasi, terutama sekolah, kinerja karyawan, dalam hal ini guru, merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu kemampuan, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Peran kepala madrasah dalam sebuah lembaga formal sangat penting. Dalam melaksanakan tugasnya di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten, kepala madrasah menghadapi berbagai hambatan dan dukungan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Hambatan yang sering ditemui di awal masa jabatan kepala madrasah antara lain adalah kesulitan dalam menggerakkan sumber daya manusia untuk maju serta kurangnya fasilitas dan sarana prasarana yang memadai untuk melaksanakan kegiatan.

#### **4. KESIMPULAN**

Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten dikelola dengan pendekatan yang multifaset, termasuk peran sebagai manajer, pengawas, dan motivator. Kepala Madrasah berusaha untuk mengarahkan lembaga menuju tujuan yang telah ditetapkan dengan memperhatikan kebutuhan dan dinamika internal. Dalam pengelolaannya, kepala madrasah harus responsif terhadap perubahan, memiliki visi yang jelas, serta mampu mengelola sumber daya manusia dan fasilitas yang ada untuk mendukung proses pendidikan. Kepala madrasah juga berperan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, mengelola program-program pendidikan, serta mengkoordinasikan berbagai aspek administrasi dan kegiatan sekolah.

Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTs Nurul Falah Pasanggrahan Petir Serang Banten. Kepala sekolah memiliki tujuan untuk meningkatkan

kinerja guru agar mereka berkomitmen tinggi terhadap lembaga. Dalam mengembangkan sumber daya guru, kepala sekolah dapat melakukan berbagai langkah seperti memperkuat disiplin kerja, mengkoordinasikan partisipasi guru dalam pelatihan atau workshop, memberikan penghargaan, meningkatkan sikap dan mental positif, serta memberikan insentif berupa tunjangan gaji dan kesehatan kepada guru. Untuk meningkatkan kinerja guru, kepala madrasah telah dapat menerapkan berbagai strategi, termasuk 1) Memperkuat Disiplin Kerja: Meningkatkan kedisiplinan guru melalui penerapan kebijakan dan prosedur yang jelas. 2) Koordinasi Pelatihan: Mengorganisir pelatihan dan workshop untuk meningkatkan kompetensi profesional guru. 3) Penghargaan dan Insentif: Memberikan penghargaan dan insentif untuk memotivasi guru dan menghargai pencapaian mereka.

Implikasi Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Peningkatan Kinerja Guru MTs Nurul Falah Pasanggahan Petir Serang Banten. Manajemen kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Dengan adanya dukungan manajerial yang memadai, seperti pelatihan, penghargaan, dan sumber daya yang cukup, kinerja guru di MTs. Nurul Falah Pasanggahan Petir Serang dapat meningkat secara signifikan

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Anwar, M.I. 2003. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2010. *Tips Menjadi Guru Inspiratif, Kreatif, dan Inovatif*. Yogyakarta, Diva Press.
- Djafei, Novianty. 2017. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta, Deepublish Grub Penerbit CV Budi Utama.
- E. Mulyasa. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung, PT. Remaja Rosdakarya.
- Indrawari and Hadi. 2019. *Gaya Kepemimpinan Kepala Yayasan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. Bandung, Erlangga. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v3i2.1063>
- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Koswara, K., & Rasto, R. 2016 *Kompetensi Dan Kinerja Guru Berdasarkan Sertifikasi Profesi*. Bandung, Alfabeta. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3269>
- M. Ismail, 2010. *Kinerja dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran*. Jakarta, Lentera Pendidikan.
- Maryati. 2016. *Pola Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Pati, Quality.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

- Mukhtar & Iskandar. 2009. *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan*. Jakarta, GP. Press.
- Nasution, M.N. 2001. *Manajemen Mutu Terpadu*. Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia.
- Pidarta,Made. 2009. *Supervisi Pendidikan Kontekstual*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Purwanto, M. Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, Rosda Karya.
- Robert L. 2006. Malthis dan Jhon Jackson, *Human Resources Management*, Edisi Bahasa Indonesia oleh Diana Angelica, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Suhardan,Dadang. 2010. *Supervisi Profesional: Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah*. Bandung, Alfabeta.
- Sulhan, Muwahid. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta, TERAS.
- Syaidah. 2018. *Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Hasil Belajar Ekonomi*. Jakarta, Bumi Aksara. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i2.8316>
- Thalib, Syamsul Bachri. 2013. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta, Kencana.
- W. Soemanto. 1998. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.
- Wahjosumidjo. 2003. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.