

STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH

Muhamad Muchsin
Institut Agama Islam At-Taqwa Bondowoso
Muhsinmuhsin405405@gmail.com

Diterima : 07-03-2024

Disetujui : 25-03-2024

Diterbitkan : 30-April-2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepala Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso dalam meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan beberapa strategi, antara lain pelatihan rutin tahunan, supervisi dan monitoring berkala, penghargaan atas kinerja guru, serta penerapan kedisiplinan yang ketat. Pelatihan tahunan dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berhasil meningkatkan keterampilan guru dalam model pembelajaran dan pembuatan modul. Supervisi dan monitoring memastikan bahwa guru mengajar sesuai standar, sedangkan penghargaan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mendorong motivasi dan inovasi guru. Penerapan disiplin yang tegas juga berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara signifikan. Kesimpulannya, kombinasi dari strategi-strategi ini efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di madrasah.

Kata kunci: Kinerja Guru, Strategi Kepala Sekolah, Pelatihan Guru, Supervisi, Motivasi.

Abstract: This study aims to analyze the strategies employed by the principal of Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso in improving teacher performance. The study used a descriptive qualitative method, with data collected through interviews, observations, and documentation. The results show that the principal implemented several strategies, including annual training, regular supervision and monitoring, performance rewards, and strict discipline enforcement. The annual training and Teacher Subject Meetings (MGMP) successfully enhanced teacher skills in teaching models and module creation. Supervision and monitoring ensured teaching standards were met, while rewards and a supportive work environment fostered teacher motivation and innovation. The enforcement of strict discipline also significantly contributed to improved teacher performance.

In conclusion, these combined strategies effectively improved teacher performance and educational quality at the school.

Keywords: *Teacher Performance, Principal Strategies, Teacher Training, Supervision, Motivation*

PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan elemen fundamental dalam proses pendidikan, karena guru tidak hanya bertanggung jawab menyampaikan materi ajar, tetapi juga berperan penting dalam pembentukan karakter dan kepribadian siswa (Fatimah & Fildayanti, 2019; Jaya, 2021). Guru adalah ujung tombak dalam sistem pendidikan, yang berfungsi sebagai penggerak utama dalam membantu siswa mengembangkan potensi kognitif, afektif, dan psikomotorik mereka (Kusmiati, 2019; Syaparuddin et al., 2020). Di samping perannya dalam mentransfer ilmu pengetahuan, guru juga bertugas untuk menanamkan nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, serta akhlak yang mulia kepada peserta didik. Oleh karena itu, kinerja guru yang optimal sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang holistik, baik dalam aspek akademik maupun karakter siswa.

Kepala sekolah atau madrasah, sebagai pemimpin lembaga pendidikan, memegang peran kunci dalam memotivasi dan mengelola guru untuk mencapai kinerja yang unggul. Menurut Setiawan et al. (2022), kepala madrasah bertanggung jawab dalam memotivasi, mengorganisir, dan menggerakkan tim kerja di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini penting karena guru yang merasa dihargai dan diperhatikan atas kontribusinya cenderung lebih termotivasi dalam menjalankan tugas. Vienty et al. (2022) menyatakan bahwa kepala madrasah yang menerapkan strategi yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif, sehingga meningkatkan semangat kerja guru. Dalam konteks ini, peran kepala madrasah tidak hanya terbatas pada pengawasan, tetapi juga meliputi pembinaan, penghargaan, dan pemberian motivasi kepada guru.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas berbagai strategi yang dapat digunakan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Misalnya, F. Wahyuni & Maunah (2021) mengidentifikasi beberapa strategi utama yang dapat diterapkan, seperti strategi prakondisional, pelayanan prima, serta strategi akademik dan non-akademik.

Sementara itu, Hamid (2022) menyarankan agar kepala madrasah memiliki pendekatan hirarkikal, transformasional, dan fasilitatif dalam memimpin guru. Pendekatan-pendekatan ini memberikan beragam keuntungan dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun masing-masing memiliki keterbatasan.

Penelitian ini memiliki kebaruan dalam beberapa aspek. Salah satunya adalah penekanan pada kombinasi berbagai strategi yang diterapkan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung fokus pada satu pendekatan tertentu, penelitian ini mengkaji secara mendalam bagaimana kepala madrasah dapat menggabungkan strategi-strategi seperti pembinaan guru, pemberian penghargaan, peningkatan motivasi, serta pelatihan dan pendidikan lanjutan. Selain itu, penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi berkala dan penyesuaian strategi oleh kepala madrasah, sesuatu yang sering kali kurang dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, akan dianalisis lebih lanjut bagaimana kepala Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso menerapkan strategi-strategi tersebut untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru terkait pentingnya peran kepemimpinan kepala madrasah dalam mengelola dan memotivasi guru, serta memberikan rekomendasi strategis untuk memperkuat kolaborasi antara kepala madrasah dan guru dalam upaya mencapai mutu pendidikan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengkaji strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam strategi yang diterapkan kepala sekolah dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja guru melalui wawancara dan observasi langsung.

Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan staf madrasah yang terlibat dalam program pengembangan kinerja guru. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive sampling, yakni berdasarkan peran mereka dalam implementasi strategi yang dirancang untuk meningkatkan kinerja guru. Subjek yang dipilih mencakup guru yang mendapatkan

pembinaan, penghargaan, dan yang aktif dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP).

Data dikumpulkan melalui tiga metode utama: wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru mengenai strategi yang diterapkan serta dampaknya terhadap kinerja, observasi partisipatif terhadap pelaksanaan strategi seperti pelatihan tahunan, supervisi kelas, dan pertemuan MGMP, serta dokumentasi yang mencakup hasil evaluasi kinerja guru, daftar kehadiran, dan catatan kegiatan pembinaan guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif melalui beberapa langkah. Langkah pertama adalah reduksi data, yaitu menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian mengenai strategi motivasi, disiplin, pelatihan, dan supervisi. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang menggambarkan efektivitas strategi-strategi tersebut. Terakhir, kesimpulan ditarik berdasarkan pola yang muncul dari analisis data, seperti hubungan antara kedisiplinan guru dengan peningkatan kinerja atau dampak motivasi terhadap inovasi dalam pembelajaran. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi langsung, dan dokumen terkait evaluasi kinerja guru. Teknik ini bertujuan untuk memastikan konsistensi dan validitas data serta meminimalkan bias dalam interpretasi hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, terlihat bahwa berbagai strategi yang diterapkan berhasil menciptakan perubahan signifikan dalam kinerja guru dan suasana pembelajaran di madrasah. Beberapa strategi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, yakni sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Pengembangan Guru

Kepala sekolah memiliki potensi yang bisa dikembangkan secara maksimal.

Mereka harus memberikan perhatian besar terhadap upaya peningkatan kualitas

pendidikan di sekolah (Malikkhah & Anam, 2020). Dalam rangka meningkatkan kompetensi guru, kepala sekolah perlu menerapkan strategi khusus yang dapat membantu mereka melaksanakan tugas dengan lebih efektif (Nazib et al., 2023).

Kepala Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, mengadakan pelatihan rutin satu tahun sekali yang dilakukan sebelum dimulainya tahun ajaran baru. Pelatihan ini dirancang secara khusus untuk meningkatkan keterampilan guru dalam beberapa aspek penting, seperti model pembelajaran, pembuatan modul pembelajaran, dan strategi manajemen kelas. Program pelatihan ini dihadiri oleh semua guru madrasah dan difasilitasi oleh instruktur yang ahli dalam bidang pendidikan. Selain itu, madrasah juga rutin mendorong guru untuk mengikuti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), yang merupakan forum diskusi dan kerja sama antar-guru dalam mata pelajaran yang sama. MGMP diadakan sebulan sekali untuk memberikan kesempatan bagi guru-guru mata pelajaran serupa berbagi praktik terbaik, menyusun modul pembelajaran bersama, serta menyelaraskan materi ajar sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Pelatihan tahunan yang dilaksanakan sebelum tahun ajaran baru di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso berhasil meningkatkan keterampilan guru dalam hal model pembelajaran dan pembuatan modul pembelajaran. Selain itu, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) berperan sebagai forum kolaboratif yang memperkuat praktik pengajaran di antara guru-guru mata pelajaran. Kombinasi dari pelatihan terstruktur dan diskusi rutin dalam MGMP menciptakan lingkungan pengembangan profesional yang positif bagi para guru. Hasilnya, guru menjadi lebih siap dan kompeten dalam menyampaikan materi ajar kepada siswa.

2. Supervisi dan Monitoring

Supervisi pada dasarnya melibatkan beberapa kegiatan penting, seperti pembinaan yang berkesinambungan, pengembangan profesionalisme guru, peningkatan kualitas proses belajar mengajar, dengan tujuan utama untuk mencapai tujuan pendidikan dan mendorong perkembangan pribadi siswa (Alfiandrizal et al.,

2023; Faiqoh, 2019). Hal senada juga disampaikan oleh (Ariyanti, 2019) yang berpendapat bahwa kepala sekolah, dalam perannya sebagai supervisor, bertanggung jawab untuk mengawasi, membimbing, mengoreksi, serta mengambil inisiatif dalam menjalankan seluruh kegiatan pendidikan di sekolah. Kepala sekolah harus melakukan supervisi secara efektif, dengan jiwa kepemimpinan yang memastikan kelancaran operasional pembelajaran.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan monitoring terhadap kinerja guru dan proses pembelajaran. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa guru melaksanakan tugasnya dengan baik melalui pembinaan dan evaluasi yang berkelanjutan (Wahyudi, 2021). Supervisi dan monitoring bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, memastikan guru menerapkan metode pengajaran yang efektif, serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki. Dengan supervisi yang efektif, kepala sekolah dapat mendorong guru untuk terus mengembangkan keterampilan profesional mereka, sehingga mutu pendidikan di sekolah meningkat secara keseluruhan (H. Hidayat et al., 2022; Winiharti et al., 2022).

Pada Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, kepala sekolah secara aktif melakukan supervisi dan monitoring berkala untuk memastikan bahwa guru mengajar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Supervisi dilakukan minimal dua kali dalam satu semester, dengan fokus pada pengamatan langsung di kelas saat proses pembelajaran berlangsung.

Kepala sekolah menggunakan rubrik observasi yang mencakup beberapa aspek kinerja guru, seperti penguasaan materi, penerapan model pembelajaran, kemampuan dalam mengelola kelas, interaksi dengan siswa, serta cara guru memotivasi siswa. Selain supervisi, kepala sekolah juga mengadakan evaluasi kinerja guru yang mencakup ulangan harian, nilai ujian siswa, serta pencapaian akademik secara keseluruhan.

Supervisi dan monitoring berkala yang diterapkan oleh kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso telah menunjukkan hasil yang positif, baik dalam peningkatan kinerja guru maupun prestasi siswa. Dengan adanya supervisi langsung, guru termotivasi untuk menjaga kualitas pengajaran, sementara evaluasi berbasis prestasi siswa memberikan gambaran yang lebih jelas tentang efektivitas pengajaran. Umpan balik yang diberikan setelah supervisi menjadi alat yang sangat efektif untuk mendorong guru melakukan perbaikan yang berkelanjutan. Selain itu, tindakan pembinaan yang diberikan kepada guru yang membutuhkan dukungan lebih menunjukkan komitmen kepala sekolah dalam memastikan semua guru dapat berkembang secara profesional.

3. Penghargaan dan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Menurut (Setiawan et al., 2022) terdapat korelasi positif antara kepemimpinan dan motivasi kepala sekolah dengan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan komitmen dan tanggung jawab guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. Penelitian ini merekomendasikan agar lembaga pendidikan memberikan dukungan lebih kepada guru untuk membantu mereka dalam menjalankan tugas profesional secara optimal.

Pemberian penghargaan kepada guru oleh kepala sekolah merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi, kinerja, dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya. Penghargaan ini tidak hanya berfungsi sebagai pengakuan atas pencapaian kinerja, tetapi juga menciptakan situasi yang harmonis di lingkungan kerja, di mana guru merasa dihargai secara profesional dan personal (Amiruddin et al., 2022). Ketika individu merasa dihargai dan diakui atas usahanya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik (T. Hidayat et al., 2020). Dalam konteks pendidikan, penghargaan yang diberikan kepala sekolah kepada guru bisa berupa apresiasi verbal, pengakuan formal, atau bahkan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Lingkungan yang harmonis ini mendorong guru

untuk lebih inovatif, berani bereksperimen dengan metode pengajaran baru, dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pendidikan (Asiah et al., 2021).

Pada Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, kepala sekolah menerapkan strategi motivasi dan disiplin untuk meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah memberikan motivasi melalui penghargaan atas pencapaian kinerja, baik dalam bentuk verbal, sertifikat penghargaan, maupun apresiasi di depan umum selama rapat sekolah. Selain itu, kepala sekolah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, di mana guru merasa nyaman untuk berinovasi dan terbuka dalam diskusi tentang metode pengajaran.

Strategi motivasi yang diterapkan oleh kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, melalui penghargaan kinerja dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, telah terbukti meningkatkan motivasi guru secara signifikan. Guru yang menerima penghargaan merasa dihargai atas kerja keras mereka, sementara lingkungan kerja yang terbuka untuk inovasi memberi mereka ruang untuk berkembang dan berinovasi dalam pengajaran. Kombinasi dari motivasi ekstrinsik dan intrinsik ini menciptakan siklus positif yang tidak hanya meningkatkan kinerja guru, tetapi juga berdampak positif pada prestasi siswa dan budaya kerja di madrasah. Strategi yang diterapkan ini membuktikan bahwa dengan pendekatan yang konsisten dan berkelanjutan kepemimpinan yang berfokus pada penghargaan, motivasi, dan disiplin mampu membawa perubahan signifikan dalam kualitas pendidikan.

4. Penerapan Kedisiplinan

Keberhasilan sekolah sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola pendidikan. Kepala sekolah berperan penting dalam memberikan dukungan kepada guru dan staf, serta bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menanamkan disiplin di kalangan guru. Disiplin ini merupakan elemen kunci dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif (Sundari et al., 2023). Hal ini senada dengan pendapat yang menjelaskan bahwa (Kurniawan et al., 2022) disiplin kerja guru merupakan elemen fundamental dalam

mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Disiplin tidak hanya mencerminkan kualitas seorang guru, tetapi juga menjadi fondasi yang mendukung kelancaran proses belajar mengajar di sekolah. Guru yang disiplin mampu menanamkan nilai-nilai positif kepada siswa, menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, dan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kedisiplinan guru adalah keteladanan kepala sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh yang baik dalam hal sikap, kepribadian, dan moralitas (Wikasiwi et al., 2023). Keteladanan ini akan mendorong guru untuk mengikuti jejak kepala sekolah dalam menerapkan disiplin yang lebih baik. Guru yang melihat kepala sekolahnya disiplin dan berdedikasi akan termotivasi untuk mengadopsi sikap serupa, sehingga berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Pradina et al., 2021).

Dalam hal disiplin, kepala sekolah menerapkan aturan yang ketat terkait kehadiran dan kepatuhan terhadap jadwal mengajar. Guru yang terlambat atau tidak memenuhi kewajiban mengajar diberikan peringatan secara tertulis, dan bagi mereka yang berulang kali melanggar aturan, kepala sekolah mengadakan sesi pembinaan untuk memperbaiki sikap.

Strategi kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, dengan aturan ketat terkait kehadiran dan kepatuhan terhadap jadwal mengajar, berhasil meningkatkan tingkat kedisiplinan guru secara signifikan. Dengan memberikan peringatan tertulis dan mengadakan sesi pembinaan bagi guru yang melanggar, kepala sekolah mampu menciptakan budaya disiplin yang kuat di madrasah. Peningkatan kedisiplinan ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja guru, tetapi juga pada efektivitas proses pembelajaran, di mana siswa mendapatkan pengalaman belajar yang lebih konsisten dan terstruktur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Ulum Pancoran Bondowoso, dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah berhasil meningkatkan kinerja guru melalui kombinasi beberapa strategi. Strategi-strategi tersebut meliputi pelatihan dan pengembangan guru, supervisi dan monitoring berkala, pemberian penghargaan atas kinerja, serta penerapan kedisiplinan yang tegas. Pelatihan rutin yang dilakukan secara berkesinambungan serta diskusi dalam forum Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) terbukti meningkatkan kompetensi guru dalam hal metode pembelajaran dan pembuatan modul. Supervisi dan monitoring membantu menjaga kualitas pengajaran dan memberikan umpan balik konstruktif kepada guru. Penghargaan dan lingkungan kerja yang kondusif mendorong motivasi dan inovasi guru, sementara penerapan disiplin yang tegas meningkatkan kinerja secara signifikan. Secara keseluruhan, penerapan strategi-strategi ini efektif dalam meningkatkan kualitas pembelajaran dan prestasi siswa di madrasah.

Saran

Dalam upaya untuk meningkatkan efektivitas strategi peningkatan kinerja guru, disarankan agar madrasah melakukan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan pelatihan dan supervisi, guna memastikan strategi tersebut tetap relevan dan efektif. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan dalam menyediakan lebih banyak kesempatan bagi guru untuk mengikuti pelatihan eksternal yang dapat memperkaya wawasan dan keterampilan mereka. Madrasah juga disarankan untuk memperkuat sistem penghargaan, dengan memberikan pengakuan formal yang lebih substansial sebagai motivasi bagi guru. Dari sudut pandang kebijakan, pengambil keputusan pendidikan perlu mendukung kepala sekolah dengan memberikan sumber daya yang memadai, sehingga upaya dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pembelajaran dapat berjalan lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiandrizar, Sesmiarni, Z., Devi, I., Syafitri, A., & Simbolon, A. M. Y. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 14386–14397.
- Amiruddin, A., Fachruddin, F., Lubis, Q., Ismiatun, S. R., Ansyari, R., & Azmar. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 4(1), 1458–1465. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2168>
- Ariyanti, Y. (2019). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *AKSES: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 14(19).
- Asiah, N., Arif Tiro, M., & Apriyanti, E. (2021). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SMKS YAPTA TAKALAR. *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan*, 9(4).
- Faiqoh, D. (2019). Supervisi Kepala Madrasah untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 98–110. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.1938>
- Fatikah, N., & Fildayanti. (2019). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sekolah Menengah Atas Negeri Bareng Jombang. *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 2(2), 167–182. <https://doi.org/10.33367/ijies.v2i2.989>
- Hidayat, H., Sukandar, A., & Setiawan, M. (2022). Supervision Management of Madrasah Heads to Improve The Professionalism of Islamic Education Teachers. *The Journal of Educational Research*, 2(2). <http://journal.medpro.my.id/index.php/edukasi>
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–117. <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/189>
- Jaya, S. (2021). STRATEGI MEMBANGUN KOMUNIKASI YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GURU DI SEKOLAH. *PIONIR: JURNAL PENDIDIKAN*, 10(2), 20–37.
- Kurniawan, M. E., Wanto, D., & Murniyanto, &. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru Di SDTQ Salsabilah Rejang Lebong. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 52–61. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Kusmiati, L. (2019). STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MAN 2 KAMPAR. *Journal of*

- Education and Teaching*, 3(2), 195–208. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/JETE>
- Malikkah, Z., & Anam, N. (2020). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH (MI). *Mu'allim Jurnal Pendidikan Islam*, 2(2), 242–260. <https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/muallim>
- Nazib, F. M., Saifullah, I., Nasrullah, Y. M., & Hanifah, F. (2023). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 4(3), 2764–2773. <https://doi.org/10.54373/imeij.v4i3.505>
- Pradina, Q., Faiz, A., & Yuningsih, D. (2021). Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Disiplin. *EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(6), 4118–4125. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1294>
- Setiawan, U., Hermawan, A., & Gaffar, M. A. (2022). Principal Leadership In Improving Teacher Performance In Schools. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 3(6). <https://ijersc.org/>
- Sundari, D. U., Taufiqurrahman, T., Musfah, J., & Ratnaningsih, S. (2023). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN GURU DI SDN 2 BADUR KECAMATAN CIRINTEN KABUPATEN LEBAK. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 163–169. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2607>
- Syaparuddin, Meldianus, & Elihami. (2020). STRATEGI PEMEBALAJARAN AKTIF DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BELAJAN PKN PESERTA DIDIK. *MAHAGURU : Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 30–41.
- Wahyudi, A. (2021). STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU. *Lintang Songo: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–21.
- Wikasiwi, S., Wijaya, P. Y., & Trarintya, M. A. P. (2023). Meningkatkan Kinerja Guru Melalui Servant Leadership, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(6), 1207–1218.
- Winiharti, K., Simbolon, B. R., & Sinaga, D. (2022). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SD Santo Bellarminus Bekasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(6).