

THE STRATEGY OF SCHOOL PRINCIPAL IN IMPROVING TEACHER PERFORMANCE

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU

Received	Revised	Accepted
19-11-2024	25-11-2024	22-12-2024
DOI: 10.28944/maharot.v8i1.1652		

Fayruzah El-Faradis¹, Nazlah Hidayati², Atiqatul Maula³
Universitas Al-Amien Prenduan
faradisviolet@gmail.com

Abstract

Keywords:

implementation;
model; UFL; PAI

Many things happen in educational fields. In this case especially principle and teachers. Principal have to arrange many strategies in order to improve teacher's performance. This article aim to describe the strategy conducted by principle in TMI Al-Amien Prenduan and what are obstacles faced by principal in improving teacher performance. This research used qualitative approach, the data collection research used are interview, observation and documentation. The data analyzed by data reduction, data presentation and verification while Data validity checking used triangulation. The result of this research are: the strategy used by principle in improving teacher performance, are; performance founding, supervision, discipline founding, motivation and reward. While the obstacles faced are; the lack of principal assistance in conducting administrative tasks, the lack of teacher motivation, and lack of chance in self-improvement.

Abstrak

Kata kunci:

implementasi;
model; UFL; PAI

Banyak hal yang terjadi di bidang Pendidikan. Dalam hal ini khususnya kepala sekolah dan guru yang mana kepala sekolah perlu menyusun dan mengatur strategi agar bisa meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala sekolah di TMI Al-Amien Prenduan dan bagaimana strategi tersebut akan dilaksanakan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Pengecekan keabsahan data melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru antara lain melalui; pembinaan kinerja guru, pengawasan/supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi dan pemberian penghargaan. Sedangkan kendala yang dihadapi antara lain; kurangnya pendampingan kepala sekolah dalam pelaksanaan tugas administratif, kurangnya motivasi internal dari guru,

PENDAHULUAN

Di tengah tantangan dunia pendidikan di era globalisasi saat ini, dengan berbagai hambatan yang dihadapi serta harapan yang ada di masa depan, dibutuhkan pemimpin yang profesional untuk mewujudkan visi pendidikan yang telah dijabarkan dalam misi serta program-program yang terstruktur dan fokus. Di masa-masa seperti ini, menurut Tilaar diperlukan pemimpin-pemimpin yang sesuai yang disebut pemimpin profesional (HAR. Tilaar, 2000). Seorang pemimpin tidak hanya diharapkan menguasai keterampilan dan kemampuan dalam memimpin, tetapi juga harus memenuhi dua tuntutan penting, yaitu kemampuan untuk menerapkan nilai-nilai moral dalam sistem pendidikan dan menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi yang relevan dengan perkembangan zaman.

Kepemimpinan tidak hanya didasari oleh kemampuan dalam mengelola dan menjalankan sistem kepemimpinan, tetapi juga dipandang sebagai sesuatu yang didasari oleh nilai-nilai spiritual. Pemimpin menjadi figur yang dapat diteladani bawahannya. Seorang pemimpin yang diharapkan tidak hanya menguasai keterampilan dan kemampuan dalam memimpin, tetapi juga memiliki nilai-nilai moral dalam sistem pendidikan serta penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan demikian, kepemimpinan lebih dari sekadar soal kemampuan manajerial, melainkan juga berlandaskan pada nilai-nilai spiritual yang membuat pemimpin menjadi panutan.

Kepala sekolah, sebagai pemimpin profesional di lembaga pendidikan, memiliki peran penting karena posisinya sebagai pemimpin legal formal dengan kewenangan penuh. Untuk menciptakan sekolah yang efektif, kepala sekolah perlu memenuhi beberapa syarat, seperti sehat jasmani dan rohani, berorientasi pada tujuan, bersemangat, bijaksana dalam mengambil keputusan, jujur, cerdas, kompeten dalam mengajar, serta mampu membangun kepercayaan (Okta Vienty et al., 2022.). Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh anggota sekolah, termasuk guru dan tenaga kependidikan. Dengan strategi yang tepat, kepala sekolah dapat

meningkatkan kinerja seluruh warga sekolah sehingga produktivitas dan prestasi meningkat melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif (Mukhtar, 2015).

Dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, guru memegang peran yang sangat penting. Sebagai pendidik, guru memiliki jasa besar bagi masyarakat dan negara. Kemajuan atau kemunduran kebudayaan suatu masyarakat sebagian besar bergantung pada pendidikan dan pengajaran yang diberikan oleh para guru.

Seorang guru harus mampu merancang pembelajaran yang berdampak besar pada kemampuan dan hasil belajar siswa. Tugas profesional ini wajib dikuasai oleh setiap guru. Menurut Ali Hasan dan Mukti Ali, seorang profesional memiliki dua ciri-ciri. Pertama, menguasai bidang tertentu lebih baik dibandingkan orang lain pada umumnya. Kedua, memiliki komitmen moral yang tinggi terhadap pekerjaannya, yang terlihat dari kepatuhannya pada kode etik profesi (Ali Hasan & Mukti Ali, 2003).

Dalam melaksanakan tugasnya, seorang guru tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Guru juga harus memiliki motivasi kerja yang tinggi, karena motivasi ini sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kinerja yang baik akan meningkatkan performa guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian prestasi belajar siswa. Prestasi tersebut turut mendorong peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan (Burhanuddin, 2004). Keberhasilan atau kegagalan suatu negara sangat bergantung pada kualitas pendidikan. Kualitas pendidikan ini ditentukan oleh kinerja guru sebagai alat utama untuk memajukan dan mengembangkan bangsa. Pendidikan memiliki kekuatan besar, yang bisa menjadi kekuatan positif untuk membangun atau bahkan sebaliknya, tergantung pada kualitas pendidikan yang erat kaitannya dengan peran guru sebagai aktor utamanya.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan kekuatan utama dalam pengelolaan sekolah yang responsif terhadap perubahan. Kepala sekolah harus mampu menginisiasi pemikiran baru dan melakukan penyesuaian terhadap tujuan, sasaran, struktur, proses, atau hasil sekolah sesuai dengan tuntutan perkembangan. Strategi kepemimpinan yang diterapkan sangat penting untuk menggerakkan organisasi sekolah, terutama dalam meningkatkan kinerja dan motivasi staf. Guru, sebagai bagian dari tim sekolah, memegang peran vital dalam mendukung kemajuan organisasi sekolah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dr. Olaleye menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara SDM dengan kinerja, yang terdiri atas rekrutmen dan seleksi, induksi dan pengembangan diri, gaji dan kompensasi juga bimbingan serta

kompetensi kepala sekolah (Olaleye & Oluremi, 2013) Atas dasar penemuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang diberikan kepada guru, juga dengan kepala sekolah yang memiliki kompetensi yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Mutmainnah Zaini (2023) menunjukkan bahwa kepala madrasah dalam mengambil keputusan selalu mempertimbangkan sisi kemanusiaan dengan toleransi tinggi. Proses pengambilan keputusan ini sering melibatkan bantuan dari bawahan dan yayasan, serta dilakukan secara terorganisir, terencana, dan terprogram, namun tetap fleksibel. Sementara itu, penelitian oleh Suci Natasya Chairi (2020) menemukan bahwa strategi kepala sekolah dalam menyusun program mencakup pembentukan tim, membangun disiplin, menyusun kontrak kerja, memberikan motivasi, serta melakukan pelatihan dan pengawasan.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepala sekolah atau kepala madrasah memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja guru melalui strategi yang berbasis pada pengambilan keputusan yang bijaksana dan melibatkan partisipasi dari berbagai pihak terkait. Strategi tersebut mencakup pengorganisasian program, peningkatan disiplin, serta pemberian motivasi dan pelatihan yang bertujuan untuk memperbaiki kualitas pendidikan dan kinerja seluruh staf di sekolah atau madrasah. Dengan demikian, keberhasilan strategi kepala sekolah sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam memadukan aspek kemanusiaan, perencanaan yang matang, dan fleksibilitas dalam pelaksanaannya.

Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui apa saja strategi yang dilakukan kepala sekolah di TMI Putri dan apa saja kendala yang dihadapi dalam rangka meningkatkan kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prenduan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menyelidiki kondisi atau aspek tertentu, dengan hasil yang disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Pendekatan kualitatif berfokus pada pengembangan konsep-konsep, dan menghasilkan temuan yang tidak dapat diperoleh melalui prosedur statistik atau kuantifikasi. Penelitian kualitatif ini melibatkan pengamatan langsung terhadap subjek penelitian, seperti persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya, yang kemudian

dideskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa dengan menggunakan berbagai metode alami (Lexy. J. Moleong, 2018).

Adapun peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai pengamat langsung yang mencatat segala peristiwa yang terjadi di lapangan, terutama yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di TMI Putri Al-Amien Prenduan. Sedangkan, dalam memperoleh data yang akurat, peneliti menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, yaitu kepala sekolah, guru, serta berbagai data seperti file, buku, arsip, dan dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini. Setelah data terkumpul, analisis dilakukan melalui tiga tahap, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sebagai langkah terakhir, dilakukan triangulasi sumber untuk memeriksa keabsahan data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru

Proses kegiatan manajemen dalam dunia pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem yang saling berkaitan satu dengan yang lain. Kegiatan tersebut merupakan satu kesatuan yang saling mempengaruhi. Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan serta evaluasi yang tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit-unit kerja yang berbeda. Apabila keterpaduan proses kegiatan tersebut menjadi suatu siklus proses kegiatan yang dapat menunjang perkembangan dan peningkatan kualitas kerja. Berikut strategi yang dilakukan antara lain;

Pertama, pembinaan kinerja guru. Melalui proses perencanaan berdasarkan kalender akademik yang ada, semua guru diwajibkan untuk menyusun *i'dad tadris*/RPP sebelum memulai proses KBM di kelas. Jadi, setiap guru yang akan mengajar tanpa terkecuali harus menulis dan menyiapkan RPP yang dalam hal ini *mudir*/ Kepala Sekolah mengecek dan memeriksa serta menandatangani RPP yang sudah siap dan sudah dicek keabsahannya melalui GM-guru master- pada setiap materi ajar. *I'dad* ditulis dan dikerjakan berdasarkan rumpun keilmuan yang dalam istilah yang digunakan di pondok adalah KGBE yakni kumpulan guru bidang edukasi.

Melalui KGBE, guru bisa melakukan sharing terkait materi yang akan diajarkan, menambah wawasan keilmuan serta berbagi pengalaman. Dengan tim KGBE juga disusun pembuatan soal untuk ulangan atau ujian. Harapannya dengan kegiatan ini,

guru lebih termotivasi dalam kesiapan mengajar dan mandiri dalam penyusunan perangkat pembelajaran. Menurut GS, Fasilitas akademik/media pembelajaran yang memadai seperti perpustakaan, ruang multimedia dan laboratorium merupakan salah satu pendongkrak semangat dan kinerja guru.

Selain itu menurut GS selaku ustadzah bagian akademik, pembinaan yang dilakukan kepala sekolah dapat dilakukan dengan cara memberikan instruksi kepada setiap divisi untuk menuliskan perencanaan ataupun program kerja yang akan dilaksanakan selama satu bulan ke depan dan semuanya dibahas dalam pertemuan rutin mingguan.

Kedua, pengawasan/ supervisi. Supervisi pendidikan adalah bentuk dukungan yang diberikan oleh supervisor kepada guru untuk memperbaiki dan mengembangkan proses belajar mengajar, yang meliputi stimulasi, koordinasi, serta pembimbingan secara terus-menerus agar pertumbuhan guru menjadi lebih efektif dalam mencapai tujuan pendidikan (okta et al., n.d.) Supervisi juga memiliki fungsi evaluasi melalui penelitian dengan tujuan untuk melakukan perbaikan.

Kepala sekolah berperan dalam mengawasi jalannya program/kegiatan dan selama kegiatan tersebut berlangsung. Supervisi dilakukan setiap hari, khususnya supervisi terkait pelaksanaan KBM, bahkan kepala sekolah mengawasi dan menginspeksi langsung keberlangsungan KBM sejak pagi hingga jam pelajaran terakhir. Hasil supervisi kemudian dianalisis dan dikoordinasikan dengan guru untuk mendapatkan tanggapan. Sehingga ada tindak lanjut berupa refleksi atau klarifikasi. Apabila ada keberatan dari guru yang disupervisi, maka klarifikasi dan refleksi ditunda pada waktu lain. Pelaporan ini dilaksanakan melalui rapat mingguan bersama guru-guru dan fungsionaris di marhalah.

Ketiga, pembinaan disiplin. Dalam pelaksanaannya, kepala sekolah melakukan pembinaan kedisiplinan dengan cara memantau dan mengawasi langsung kehadiran guru-guru dalam proses pembelajaran serta melihat laporan yang dikirim oleh guru setiap selesai proses belajar mengajar. Selain itu, kepala sekolah juga memberlakukan sanksi bagi guru yang terbukti melanggar aturan dan tata tertib sekolah. Namun, Kepala sekolah juga telah melaksanakan pembinaan disiplin dengan menunjukkan sikap teladan terlebih dahulu, seperti datang tepat waktu, berpakaian rapi, dan memanfaatkan waktu belajar secara efektif. Dalam rangka pembinaan disiplin, kepala sekolah secara rutin memeriksa kehadiran guru. Jika ditemukan ada guru yang tidak

disiplin, kepala sekolah akan memberikan teguran. Meski, menurut hasil wawancara dengan kepala sekolah, masih ada guru yang terlambat datang ke sekolah dan tidak langsung masuk ke kelas saat jam pelajaran dimulai (Setiyadi & Rosalina, 2021).

Kepala sekolah, melalui proses *planning, organizing, actuating, controlling*, memulai kinerjanya dengan perencanaan yang tercatat dalam buku kinerja mingguan *idaroh/marhalah*, yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah. Menurut Uriatman dalam Nur Asiah (Asiah et al., n.d.), kepala sekolah telah merencanakan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan guru dengan baik. Kepala sekolah menerapkan peraturan disiplin guru dengan tegas, disertai dengan pembinaan dan pemberian teladan yang baik. Selain itu, kepala sekolah juga menetapkan aturan yang mewajibkan setiap guru untuk menyusun perencanaan pembelajaran sebelum mengajar, serta memastikan kewajiban guru untuk melakukan evaluasi pembelajaran sesuai dengan jadwal dan peraturan yang telah ditetapkan.

Keempat, pemberian motivasi. Strategi yang diterapkan adalah menyusun rencana terstruktur untuk mendorong motivasi guru, yaitu dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti kegiatan diklat dan seminar yang dapat meningkatkan pengetahuan serta mendukung pengembangan kompetensinya sebagai pendidik. Selain itu, dalam setiap rapat, kepala sekolah selalu menyempatkan diri untuk mengingatkan bahwa dalam beberapa hal yang penting, termasuk membangun motivasi, harus dimulai dari diri sendiri. Tak kalah penting, kepala sekolah juga senantiasa menciptakan hubungan yang harmonis dengan para guru, sehingga mereka merasa nyaman untuk menyampaikan kebutuhan terkait pembelajaran.

Motivasi merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah komunitas demi mencapai tujuan yang telah dicanangkan. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberikan kontribusi akan tingkat komitmen seseorang. Menurut Maslow, McGregor, McClelland, dan Robbins, seperti yang dijelaskan oleh Patricia Buhler, seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian, individu yang termotivasi tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, yang pada gilirannya akan mempengaruhi pencapaian hasil yang diinginkan (Patricia Buhler, 2004).

Kelima, pemberian penghargaan atau *reward*. Pemberian penghargaan oleh kepala sekolah kepada guru memegang peranan yang sangat penting dalam menciptakan atmosfer yang positif di lingkungan pendidikan. Penghargaan ini tidak hanya berfungsi

sebagai pengakuan atas kinerja guru, tetapi juga sebagai bentuk motivasi yang mendorong guru untuk terus berinovasi dan meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Dalam memberikan penghargaan, kepala sekolah perlu memperhatikan beberapa prinsip agar penghargaan tersebut benar-benar bermanfaat dan membawa dampak yang positif.

Sebagai contoh, dalam hal ini kepala sekolah di TMI memberikan apresiasi melalui TMI Awards, yang mencakup nominasi guru terbaik dan guru teladan di kalangan pondok pesantren. Selain itu, penghargaan untuk guru juga diberikan dalam bentuk kenaikan pangkat, insentif finansial, dan piagam penghargaan, yang disesuaikan dengan kontribusi dan hasil kerja guru. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru yang memiliki prestasi, dedikasi tinggi, dan melaksanakan tugas khusus berhak mendapatkan penghargaan (M. Syaifi, 2017).

Kendala yang Dihadapi

Tugas dan tanggung jawab kepala sekolah sangat erat kaitannya dengan tujuan penyelenggaraan sekolah, yaitu untuk mencapai hasil belajar siswa secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, kepala sekolah telah memberdayakan berbagai sumber yang ada, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non-materi. Namun, beberapa kendala masih ditemukan di lapangan.

Berdasarkan wawancara dengan NBA, beberapa kendala yang dihadapi antara lain kurang maksimalnya pendampingan dari kepala sekolah saat guru melaksanakan tugas administratif, yang terkadang menimbulkan kebingungan. Menurut KN, kendala lainnya adalah kurangnya kesadaran dan motivasi internal dari beberapa guru, yang menghambat kreativitas dan perkembangan mereka. Selain itu, GS menyebutkan bahwa kurangnya dukungan dan kesempatan untuk pengembangan diri disebabkan oleh terbatasnya manajemen waktu, karena agenda kegiatan yang sudah penuh terjadwal, sehingga mengurangi kesempatan bagi guru untuk melakukan *self-improvement*.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, kepala sekolah di TMI Putri Al-Amien Prenduan menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja guru melalui lima pendekatan utama, yaitu pembinaan kinerja, supervisi, pembinaan disiplin, pemberian motivasi, dan

penghargaan. Kepala sekolah memastikan bahwa setiap guru memiliki rencana pembelajaran yang matang, melakukan supervisi rutin, membangun kedisiplinan melalui teladan dan pengawasan, memotivasi guru dengan pelatihan serta hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan penghargaan berupa TMI Awards atau insentif lain untuk meningkatkan semangat kerja.

Namun, terdapat beberapa kendala yang perlu diatasi, seperti kurangnya pendampingan dalam tugas administratif, rendahnya motivasi internal sebagian guru, dan terbatasnya waktu untuk pengembangan diri. Dengan mengatasi hambatan ini dan terus mengoptimalkan strategi yang ada, kepala sekolah dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Hasan, & Mukti Ali. (2003). *Kapita Selekta Pendidikan Agama Islam*. CV. Pedoman Ilmu Jaya.
- Arif Noor, ad. (2017). *ManajeMen Pembinaan Kinerja Guru Raudlatul Athfal (RA) dalam Balanced Scorecard (bSC)* (Vol. 2, Issue 2).
- Asiah, N., Arif Tiro, M., Apriyanti, E., Ekonomi, P., STKIP-PI Makassar, Pp., & Makassar, S. (n.d.). *Strategi Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru di SMKS Yapta Takalar*.
- Burhanuddin. (2004). *Pengaruh Kinerja Kepala Madrasah dan Guru terhadap Prestasi siswa Pelajar SLTP di Kota Malang*. Universitas Negeri Malang.
- HAR. Tilaar. (2000). *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Rineka Cipta.
- Lexy. J. Moleong. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- M. Syaifi. (2017). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMAN 3 Dusun Selatan Kabupaten Barito Selatan*. IAIN Palangkaraya.
- Malayu. S.P Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- J., Vienty, O., Ajepri, F., S., Kalirejo, arif, Negeri, S., & Lampung Tengah, K. (n.d.). *Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru*. <https://doi.org/10.58561/mindset.v1i2.53|Okta>
- Mukhtar. (2015). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar*. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*, 3(3).

- Natasya Chairi, S., Zahri Harun, C., & Usman, N. (2020). Principal Strategy in Improving Teacher Performance to Achieve Learning Effectiveness at Public Middle School in Banda Aceh City. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 10(3), 492–499. <https://doi.org/10.23960/jpp.v10.i3.202011>
- Olaleye, D. R., & Oluremi, F. (2013). Improving Teacher Performance Competency Through Effective Human Resource Practices in Ekiti State Secondary Schools. In *SINGAPOREAN JOuRNAL Of buSINESS EcONOmIcS, ANd mANAGEmENT StudIES* (Vol. 1, Issue 1).
- Patricia Buhler. (2004). *Alpha Teach your self; management skill dalam 24 jam*. Prenada Media Group.
- Setiyadi, B., & Rosalina, V. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 75–84. <https://doi.org/10.51276/edu.v2i1.81>
- Zaini, M., Barnoto, B., & Ashari, A. (2023). Improving Teacher Performance and Education Quality through Madrasah Principal Leadership. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(2), 79–90. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.23>