

Manajemen Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MTS. Darul Hikmah Desa Manggis Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri

*The Management of the Principal in Enhancing Teachers' Performance at MTS Darul Hikmah,
Manggis Village, Ngancar Subdistrict, Kediri Regency*

Suyanto

¹Program Magister Manajemen Pendidikan Islam, Pascasarjana, Institut Pesantren KH. Abdul Chalim Mojokerto

ARTICLE INFO

Article history:

Received Oktober 19, 2025

Revised 20 Oktober 2025

Accepted 29 Oktober 2025

Available online 04 November. 2025

Keywords

Management, Madrasah Principal,
Teacher Performance, Discipline,
Motivation

Keywords

Manajemen, Kepala Madrasah, Kinerja
Guru, Kedisiplinan, Motivasi



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

This study aims to determine the management of madrasah principals and teacher performance as well as to find out the management of madrasah principals in improving teacher performance and to identify the supporting and inhibiting factors for implementing madrasah principal management in improving teacher performance at MTs. Darul Hikmah Manggis Village, Ngancar District, Kediri Regency. This study uses a qualitative research approach to describe the problem of madrasah principal management in improving teacher performance. The data collection method consisted of field observations, in-depth interviews and documentation studies. Data were obtained from the head of madrasah, deputy head of madrasah and teachers of MTs. Darul Hikmah. The research results show that madrasah principal management can improve teacher performance through planning, organizing, implementing and supervising management functions. Teacher performance is assessed from improving teacher discipline, strengthening teacher motivation, teacher training programs and giving awards to teachers. Supporting factors include collaboration in task division, regular meetings, mastery of subject matter, and exemplary madrasah principals. Inhibiting factors include incomplete madrasah facilities, government regulations, some undisciplined teachers, uneven teacher skills, and lack of assertiveness in rule enforcement.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kepala madrasah dan kinerja guru serta mengetahui manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru serta mengetahui faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec Ngancar Kab. Kediri. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan mendeskripsikan masalah manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Metode pengumpulan data terdiri atas observasi lapangan, wawancara secara mendalam dan studi dokumentasi. Data diperoleh dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru MTs. Darul Hikmah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru melalui fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Kinerja guru dinilai dari peningkatan kedisiplinan guru, penguatan motivasi guru, program kepelatihan guru dan pemberian penghargaan kepada guru. Faktor pendukung meliputi kolaborasi pembagian tugas, rapat rutin, penguasaan materi, dan keteladanan kepala madrasah. Faktor penghambat meliputi fasilitas madrasah yang tidak lengkap, regulasi pemerintah, sebagian guru tidak disiplin, keterampilan guru tidak merata, dan kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan.

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan upaya mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa (Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003). Pendidikan dalam konteks otonomi daerah diharapkan dapat mengambil peran dalam mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional yang tertuang dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang berbunyi: "Pendidikan nasional

*Corresponding Author

Email: yantongancar@gmail.com

berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman, dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab" (Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003).

Lembaga pendidikan hendaknya harus dikelola secara profesional dengan manajemen yang baik oleh pendidik dan tenaga kependidikan, mengingat bahwa lembaga pendidikan merupakan salah satu tempat atau wadah untuk mencetak generasi manusia yang unggul dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk meningkatkan mutu manusia Indonesia seutuhnya. Manajemen merupakan aktivitas pekerjaan untuk mencapai sebuah tujuan dalam mewujudkan visi dan misi. Manajemen adalah proses bekerja sama dengan dan melalui individu atau kelompok serta sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasinya (Syafaruddin dan Anzizhan, 2004).

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja guru (Mulyasa, 2013). Kepala madrasah memiliki tanggung jawab atas perkembangan dan kemajuan guru. Peran kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam menguasai bidangnya baik dari segi sarana dan prasarana, kompetensi guru dan penguasaan kepemimpinan. Keberhasilan guru dapat dilihat dari peran kepala madrasah dalam membimbing dan mendidik guru dalam melengkapi kinerja guru dengan benar, sesuai peraturan pemerintah bahwa guru harus menguasai kompetensi berdasarkan tujuan pendidikan (Wahjosumidjo, 2010).

Kinerja guru merupakan hasil kerja seseorang yang mencerminkan prestasi kerja sebagai ungkapan pengetahuan, sikap dan keterampilan (Mangkunegara dalam Aritonang, 2005). Guru yang memiliki kinerja baik mampu menguasai keempat kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (UU RI No. 14 Tahun 2005). Dalam meningkatkan kinerja guru, diperlukan manajemen kepala madrasah yang baik dimulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi (Hasibuan, 2007).

Berdasarkan observasi awal di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kinerja guru seperti tingkat kedisiplinan yang belum optimal, motivasi guru yang masih perlu ditingkatkan, serta program pelatihan dan penghargaan yang belum maksimal. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah.

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana manajemen kepala madrasah di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri?, Bagaimana kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri? Dan Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kec. Ngancar Kab. Kediri?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2010). Lokasi penelitian dilaksanakan di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri. Subjek penelitian terdiri dari kepala madrasah, wakil kepala madrasah, dan guru-guru MTs. Darul Hikmah.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga cara yaitu: (1) Observasi partisipan, dimana peneliti terlibat langsung dalam kegiatan yang dilakukan oleh subjek penelitian; (2) Wawancara mendalam dengan kepala madrasah (Sukiono, S.Pd.I), wakil kepala madrasah (Faizah, S.Pd.I dan Amin Istriananik, S.Pd), serta beberapa guru (Yeni Kholifah, S.Pd.I, Eni Kusriani, S.Pd.I, Rina, S.Pd.I, dan Sarno, S.Pd); (3) Dokumentasi berupa data-data madrasah, foto kegiatan, dan dokumen pendukung lainnya (Arikunto, 2006).

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi: (1) Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan; (2) Penyajian data dalam bentuk narasi dan deskripsi; (3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan (Harahap, 2020). Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan validitas dan reliabilitas data penelitian (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Kepala Madrasah di MTs. Darul Hikmah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen kepala madrasah di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru.

a. Fungsi Perencanaan

Kepala madrasah melakukan perencanaan dengan melibatkan wakil kepala madrasah dan seluruh guru melalui proses diskusi dan musyawarah. Perencanaan dimulai dengan identifikasi kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi guru dalam melaksanakan tugas mengajar. Sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah: "Perencanaan kebijakan dilakukan dengan proses identifikasi kebutuhan, sumber-sumber pikiran kebijakan dan penentuan tujuan kebijakan" (Sukiono, 2022). Program-program yang direncanakan meliputi peningkatan kedisiplinan guru, program keikutsertaan guru dalam kegiatan madrasah seperti seminar, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan pelatihan kurikulum merdeka belajar (Sukiono, 2022).

Hasil wawancara dengan wakil kepala madrasah kurikulum juga mengonfirmasi hal ini: "Dalam membuat rumusan manajemen kebijakan kepala madrasah biasanya selalu meminta saran kepada saya sebagai wakil kepala madrasah, biasanya sebelumnya kami membuat perencanaan tentang program yang akan digunakan untuk peningkatan kinerja guru" (Faizah, 2022). Perencanaan ini sejalan dengan konsep manajemen perencanaan yang dikemukakan oleh Usman (2016) bahwa perencanaan merupakan proses menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai serta menetapkan cara-cara untuk mencapainya.

b. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian dilakukan dengan membuat aturan dan menunjuk tugas serta fungsi setiap anggota organisasi madrasah. Kepala madrasah menyusun struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas kepada wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kesiswaan, humas, dan sarana prasarana. Sebagaimana disampaikan kepala madrasah: "Melakukan pengorganisasian dengan membuat aturan dan menugaskan kepada guru dalam setiap program madrasah" (Sukiono, 2022).

Pengorganisasian juga melibatkan penempatan guru sebagai pembina kegiatan ekstrakurikuler seperti pembina OSIS, pembina IMTAQ, dan kegiatan ekstrakurikuler lainnya. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyasa (2007) yang menyatakan bahwa pengorganisasian mencakup penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dilakukan, penentuan tugas dan tanggung jawab, serta pendelegasian wewenang yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.

c. Fungsi Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, kepala madrasah mengimplementasikan seluruh program yang telah direncanakan dengan melakukan langkah-langkah konkrit untuk meningkatkan kedisiplinan guru, motivasi guru, kepelatihan guru, serta pemberian penghargaan kepada guru sesuai aturan yang telah dibuat. Salah satu program yang dilaksanakan adalah program "pagi mengaji" dimana wali kelas harus hadir 15 menit sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan (Sukiono, 2022).

Kepala madrasah juga menunjukkan keteladanan dengan menunggu di gerbang untuk bersalaman dengan siswa-siswa dan guru yang datang. Tindakan ini memberikan efek psikologis bagi guru untuk lebih disiplin dalam kehadiran. Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang guru: "Kepala madrasah memberikan motivasi dan masukan secara individu kepada guru-guru"

(Faizah, 2022). Pelaksanaan ini sejalan dengan teori Hasibuan (2007) tentang fungsi pelaksanaan (actuating) yang merupakan kegiatan menggerakkan dan mengusahakan agar para karyawan melakukan tugas-tugasnya dengan penuh kesadaran.

d. Fungsi Pengawasan

Fungsi pengawasan dilakukan kepala madrasah melalui evaluasi setiap program madrasah yang dilaksanakan. Kepala madrasah melakukan kontrol terhadap kinerja guru dari tahap awal sampai akhir tahun pembelajaran melalui laporan bulanan madrasah. "Kami selalu melakukan control terhadap kinerja guru, baik dari kedisiplinan, motivasi guru dalam kegiatan madrasah, keikutsertaan guru dalam pelatihan dan pembekalan pembelajaran" (Sukiono, 2022).

Pengawasan juga dilakukan terhadap kehadiran guru, data penerima beasiswa madrasah, dan pelaksanaan protokol kesehatan di masa pandemi COVID-19. Pengawasan ini bertujuan untuk mengetahui catatan penting dari program yang terlaksana dan mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaan program. Hal ini sesuai dengan pendapat Usman (2016) yang menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan sesuai dengan yang telah direncanakan.

2. Kinerja Guru di MTs. Darul Hikmah

Kinerja guru di MTs. Darul Hikmah dinilai dari empat indikator yaitu peningkatan kedisiplinan, penguatan motivasi, kepelatihan guru, dan pemberian penghargaan.

a. Kedisiplinan Guru

Kedisiplinan guru sudah dilaksanakan dengan baik melalui aturan jam kerja dan aturan seragam madrasah. Berdasarkan data laporan bulanan madrasah, kehadiran guru dinilai baik dan tepat waktu. Program "pagi mengaji" yang mengharuskan wali kelas hadir 15 menit sebelum kegiatan dimulai telah meningkatkan kedisiplinan waktu guru. Namun demikian, masih terdapat beberapa guru yang belum konsisten dalam menerapkan kedisiplinan (Sukiono, 2022). Hal ini sejalan dengan penelitian Kartinah (2021) yang menemukan bahwa sebagian guru masih tidak disiplin dan keterampilan guru tidak merata.

b. Motivasi Guru

Penguatan motivasi guru dinilai baik dalam pelaksanaannya, dibuktikan dengan keikutsertaan guru dalam setiap kegiatan madrasah baik formal maupun non formal. Kepala madrasah memberikan motivasi kepada guru melalui komunikasi individual maupun pada forum rapat. "Kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan dorongan kepada kami untuk terus meningkatkan kualitas mengajar" (Amin Istriananik, 2022). Dalam masa pandemi, guru tetap semangat mengajar meskipun dengan pembelajaran daring. Motivasi ini penting sebagaimana dikemukakan oleh Mitchell dalam Surya Darma (2005) bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas hasil kerja.

c. Kepelatihan Guru

Kepelatihan guru dinilai cukup baik dengan telah dilaksanakannya beberapa program pelatihan seperti pelatihan kurikulum merdeka dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP). Sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang guru: "Kami pernah mengikuti pelatihan kurikulum 2013 dan pelatihan pembelajaran" (Rina, 2022). Namun demikian, frekuensi dan variasi pelatihan masih perlu ditingkatkan agar kompetensi guru dapat berkembang secara optimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Sanjaya (2005) yang menyatakan bahwa guru harus terus meningkatkan kemampuannya melalui berbagai pelatihan dan pengembangan profesional.

d. Pemberian Penghargaan

Pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi dinilai masih kurang dilakukan karena belum ada kebijakan yang jelas dari kepala madrasah dalam memberikan penghargaan untuk memotivasi guru meningkatkan prestasi. Guru juga kurang aktif dalam mencari dan bereksplorasi sendiri dalam peningkatan kompetensi pribadi (Sukiono, 2022). Padahal menurut Mulyasa (2007), penghargaan sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan dapat merangsang guru untuk meningkatkan kinerja secara positif dan produktif.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Faktor Pendukung

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa faktor pendukung pelaksanaan manajemen kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru:

1. **Kolaborasi:** Adanya kerja sama yang baik antara kepala madrasah dengan wakil kepala madrasah dan seluruh guru dalam pembagian tugas dan pelaksanaan program madrasah. "Untuk merumuskan hal yang sangat urgen tersebut kepala madrasah menyadari pentingnya bekerja sama di dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas" (Amin Istriananik, 2022).
2. **Rapat Rutin:** Pelaksanaan rapat secara berkala menjadi forum komunikasi dan evaluasi program madrasah. Rapat ini menjadi wadah untuk menyampaikan aspirasi, kendala, dan solusi bersama.
3. **Penguasaan Materi:** Sebagian besar guru menguasai materi pelajaran dengan baik sehingga dapat melaksanakan pembelajaran secara efektif. Penguasaan materi ini menjadi modal dasar dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.
4. **Keteladanan Kepala Madrasah:** Kepala madrasah memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan, profesionalisme, dan dedikasi. Keteladanan ini memberikan pengaruh positif kepada guru dan siswa.

b. Faktor Penghambat

Beberapa faktor penghambat yang ditemukan dalam penelitian ini:

1. **Fasilitas Madrasah yang Tidak Lengkap:** Masih kurangnya fasilitas seperti ruang UKS, perpustakaan, laboratorium, dan komputer untuk pelaksanaan UNBK. "Madrasah memerlukan ruang UKS, perpustakaan, ruang laboratorium, juga dalam pelaksanaan UNBK masih menumpang dengan madrasah lain karena kurangnya komputer" (Amin Istriananik, 2022).
2. **Regulasi Pemerintah:** Banyak peraturan atau kebijakan yang diterbitkan oleh pemerintah tidak sesuai untuk diimplementasikan di madrasah karena tidak mempertimbangkan kondisi madrasah yang masih banyak menghadapi kendala. Hal ini membuat kinerja guru terhambat karena administrasi yang rumit.
3. **Sebagian Guru Tidak Disiplin:** Masih terdapat guru yang kurang disiplin dalam hal kehadiran, pelaksanaan tugas, dan ketaatan terhadap aturan madrasah. "Ada guru yang kurang tegas, ada juga yang tidak. Yang tidak tegas, kesannya seperti diremehkan oleh siswa dan siswi" (Sarno, 2022).
4. **Keterampilan Guru Tidak Merata:** Terdapat kesenjangan kompetensi antar guru dimana ada yang sangat kreatif namun ada pula yang kurang kreatif dan kurang peduli kepada siswa. Perbedaan ini mempengaruhi kualitas pembelajaran yang diterima siswa.
5. **Siswa yang Melanggar Aturan Kurang Ditindaklanjuti:** Meskipun aturan yang ada sudah sangat ketat, namun implementasinya kurang maksimal. "Aturan yang berlaku di madrasah ini tertulis sangat ketat, tapi implementasinya kurang tampak" (Yeni Kholifah, 2022). Kurangnya ketegasan dalam penegakan aturan membuat siswa cenderung mengulangi pelanggaran.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Kartinah (2021) yang menemukan bahwa faktor penghambat manajemen kepala sekolah meliputi fasilitas sekolah yang tidak lengkap, regulasi pemerintah, sebagian guru tidak disiplin, keterampilan guru tidak merata, dan kurangnya tindak lanjut terhadap pelanggaran siswa.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Manajemen kepala madrasah di MTs. Darul Hikmah Desa Manggis Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri telah menerapkan fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam meningkatkan kinerja guru. Perencanaan dilakukan melalui diskusi dan musyawarah dengan melibatkan wakil kepala madrasah dan guru. Pengorganisasian dilakukan dengan membuat aturan dan pembagian tugas yang jelas. Pelaksanaan dilakukan dengan

mengimplementasikan program-program yang telah direncanakan seperti program pagi mengaji untuk meningkatkan kedisiplinan. Pengawasan dilakukan melalui evaluasi berkala dan laporan bulanan madrasah.

2. Kinerja guru di MTs. Darul Hikmah dinilai sudah baik dalam hal peningkatan kedisiplinan dan penguatan motivasi guru, cukup baik dalam hal kepelatihan guru, namun masih kurang dalam pemberian penghargaan kepada guru yang berprestasi. Kedisiplinan guru sudah terlaksana dengan baik melalui aturan jam kerja dan program pagi mengaji. Motivasi guru ditunjukkan dengan keikutsertaan aktif dalam kegiatan madrasah. Kepelatihan guru dilakukan melalui program MGMP dan pelatihan kurikulum merdeka. Namun pemberian penghargaan masih belum optimal sehingga perlu ditingkatkan untuk lebih memotivasi guru.
3. Faktor pendukung pelaksanaan manajemen kepala madrasah meliputi kolaborasi yang baik, pelaksanaan rapat rutin, penguasaan materi guru, dan keteladanan kepala madrasah. Sedangkan faktor penghambat meliputi fasilitas madrasah yang tidak lengkap, regulasi pemerintah yang tidak sesuai kondisi madrasah, sebagian guru yang tidak disiplin, keterampilan guru yang tidak merata, dan kurangnya tindak lanjut terhadap pelanggaran aturan oleh siswa.

Penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala madrasah perlu terus meningkatkan fungsi manajemen terutama dalam aspek pemberian penghargaan dan pelatihan guru. Selain itu, diperlukan komitmen bersama dari seluruh komponen madrasah untuk mengatasi faktor-faktor penghambat yang ada agar kinerja guru dapat terus meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

REFERENSI

- Aritonang, K. T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru Kristen BPK Penabur*. Jurnal Pendidikan Penabur, (04), Tahun IV, Juli.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.
- Kartinah. (2021). *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Singkep*. Tesis. Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi.
- Moleong, L. J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2007). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Kepala Madrasah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sanjaya, W. (2005). *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya Darma. (2005). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syafaruddin & Anzizhan. (2004). *Sistem Pengambilan Keputusan dalam Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Usman, H. (2016). *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan (Edisi ke-3)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Madrasah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.