



HUBUNGAN ANTARA GAYA KEPIMPINAN KEPALA SEKOLAH DENGAN KINERJA GURU DI MTs NEGERI 1 LAMPUNG TIMUR

¹Herliani,²Mujiatun,³Suci Hartati,

^{1,2,3} Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Principal, Motivation, PAI Teacher
Performance

Abstract: The important role of leadership style is one of the supporters for performance to run effectively. Leadership style is the way that the head of a madrasa/school uses to influence the behavior of his followers. Leadership style is needed to regulate and change one's behavior to act according to the direction of the leader. A leadership style that is in accordance with the conditions will be very helpful in overcoming problems and especially problems related to subordinates or employees. Therefore, the situation in determining and determining the leadership style in accordance with the problems faced, especially in improving teacher work in a school institution is important to see the situation where the leadership takes place. The leadership role in a school is fully held by the principal who is appointed by the government or foundation.

This study aims to determine the relationship between the principal's leadership style and teacher performance in MTs Negeri 1 East Lampung. This study used questionnaire and documentation data collection techniques. The distribution of questionnaires was given to all MTs Negeri 1 East Lampung teacher councils to find out the leadership style of the principal. The nature of this study is correlational where research that studies the relationship of two or more variables

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Berbagai kajian dibanyak negara menunjukkan kuatnya hubungan antara pendidikan (sebagai sarana pengembangan

sumber daya manusia) dengan tingkat perkembangan bangsa-bangsa tersebut yang ditunjukkan oleh indikator-indikator ekonomi dan sosial budaya. Pendidikan yang mampu memfasilitasi perubahan adalah pendidikan yang merata, bermutu,

dan relevan dengan kebutuhan masyarakatnya

Fungsi dan tujuan pendidikan nasional merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh segenap bangsa Indonesia, adapun fungsi dan tujuan pendidikan nasional Indonesia ditetapkan oleh Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional UU No. 20 Tahun 2003 Bab 2 Pasal 3, sebagai berikut:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab”.

Sekolah adalah lembaga yang bersifat kompleks dan unik. Sekolah sebagai birokrasi yang mana di dalamnya terdapat adanya pimpinan lembaga yaitu kepala yang kesemuanya itu menunjukkan adanya hirarki. Semuanya saling berhubungan dan mempunyai fungsi masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu sekolah juga dikatakan sebagai sistem sosial, karena di dalamnya terdapat sekelompok orang-orang yang masing-masing mempunyai tujuan, kemudian kelompok tersebut membentuk menjadi sebuah komunitas dari lingkungan masyarakat untuk menyatukan tujuan tersebut, dan untuk mencapai tujuan tersebut maka di dalamnya berlaku norma atau ketentuan-ketentuan yang mengatur hubungan kerja sama antara orang yang satu dengan orang yang lain. (Hartati 2022)

Untuk itu sekolah harus bisa menerima berbagai lapisan masyarakat tanpa membedakan latar belakang. Dengan demikian sekolah terbuka untuk memperoleh input dan selanjutnya mentransformasikan sebagai produksi.

Hal tersebut menunjukkan sekolah sebagai sistem terbuka.. Sekolah juga merupakan agen perubahan, yaitu sekolah harus siap untuk berperan melaksanakan fungsinya di dalam situasi kerja yang kemungkinan akan mengalami suatu perubahan. (Ahyani, Abduloh, and Tobroni 2021)

Jika dilihat dari pengertiannya bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu bentuk hubungan sekelompok orang, hubungan antara yang dipimpin dengan yang memimpin, dimana hubungan tersebut yang mencerminkan seseorang atau kelompok orang berperilaku karena akibat adanya kewibawaan atau kekuasaan yang ada pada orang yang memimpin. Sebagai personel atau pemimpin ia harus memiliki integritas kepribadian dan akhlak mulia, pengembangan budaya, keteladanan, keinginan yang kuat dalam pengembangan diri, keterbukaan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, kendali diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan, bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan (Warisno 2020)

Sekolah sebagai wawasan wiyatamandala, sekolah tidak terlepas dari kehidupan masyarakat yang mana sekolah lahir dari kebutuhan hidup

berbangsa, bermasyarakat, dan bernegara. Maka tata kehidupan yang berkembang dalam masyarakat ikut mewarnai gerak langkah sekolah, baik ekonomi, sosial, budaya, maupun bidang kehidupan yang lain. Oleh sebab itu sekolah berperan sebagai sarana dalam mewujudkan salah satu tujuan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya. (Hartati 2022)

KERANGKA TEORITIK Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin berasal dari kata “leader” dan kepemimpinan berasal dari kata “leadership”. Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil, dimana

hasil tersebut akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Kouzes dan Posner menyatakan bahwa pemimpin adalah pionir, sebagai seorang yang bersedia melangkah ke dalam situasi yang tidak diketahui. Kartono menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu. Dengan demikian, yang dimaksud dengan pemimpin dalam lingkungan madrasah adalah seseorang yang berorientasi terhadap kemajuan sekolah, dimana ia merupakan pionir, yang memiliki kekuasaan dan kewibawaan untuk menggerakkan seluruh sumber daya madrasah guna mencapai visi dan melaksanakan misi madrasah. Kepala madrasah merupakan pemimpin dilingkungan madrasah.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Kouzes dan Posner menyatakan bahwa kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam menciptakan sesuatu yang luar biasa. Tzu dan Cleary berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian dan ketegasan. Rivai menyatakan bahwa kepemimpinan adalah peranan dan juga suatu proses untuk mempengaruhi orang lain. Quible menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menyelesaikan sesuatu melalui dan dengan menggunakan orang lain.

Kepemimpinan kepala madrasah berkenaan dengan kemampuan dan kompetensi kepala madrasah, baik hard skill maupun soft skill, untuk mempengaruhi sumber daya sekolah atau madrasah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah/madrasah. Kepemimpinan kepala

madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada disekolah/madrasah dengan optimal, sehingga guru, staff, dan pegawai lainnya merasa ikut terlibat dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh sekolah/madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan kepuasan bagi para stakeholders madrasah. Kepemimpinan kepala sekolah/madrasah yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu memberikan inspirasi dan teladan yang baik bagi guru, staff, dan pegawai lainnya

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Covey membagi prinsip-prinsip kepemimpinan menjadi empat tingkat, yaitu:

- a. Tingkat personal. Prinsip dasar pada tingkat ini adalah terpercayai, artinya seorang pemimpin harus dapat dipercaya.
- b. Tingkat Antar Perseorangan. Dasar prinsip ini ialah percaya. Orang-orang dalam suatu organisasi harus saling mempercayai.
- c. Tingkat Manajerial. Kunci pada tingkat ini adalah perberdayaan.

Apabila kedua prinsip tersebut di atas tidak berjalan pada kedua tingkat itu, pemberdayaan tidak akan berhasil sebagai prinsip utama tingkat manajerial. Sebaliknya, anggota atau pengikut harus dikendalikan.

- d. Tingkat Organisasional. Prinsip yang harus ada pada tingkat ini adalah penajajaran (aligement), artinya masing-masing orang dalam organisasi bekerja menuju tercapainya misi pokok dengan sistem nilai yang sama. Demikian pula kebijakan dan sistem organisasi harus mendukung misi tersebut, dan upaya atau pengikut untuk menyelesaikan misi tersebut

Metode Kepemimpinan

Metode kepemimpinan kepala sekolah yang sukses, dapat diadaptasi dari konsep Tead, ia menjelaskan tujuh metode kepemimpinan yang mempengaruhi setiap tindakan pemimpin yang sukses, yaitu:

a. Memberi Perintah

Perintah timbul dari situasi formal dan informal, karena itu perintah adalah fakta fungsional dari kepala madrasah, baik berbentuk instruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktek atau perilaku yang harus dipatuhi oleh sumber daya manusia yang ada di sekolah/madrasah.

b. Celaan dan pujian

Celaan harus diberikan secara obyektif dan tidak bersifat subyektif, juga tidak disertai emosi-emosi yang negatif. Pujian penting diberikan apabila guru, staff, dan pegawai lainnya telah melaksanakan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru dan dorongan emosional yang lebih segar.

c. Memupuk tingkah laku pribadi yang benar

Kepala sekolah harus bersifat obyektif dan jujur. Ia juga harus menjauhkan diri dari rasa pilih kasih atau rasa favoritisme tertentu, karena hal ini bisa menurunkan moral guru, staff, dan pegawai lainnya.

d. Peka terhadap saran dan nasihat

Sifat kepala sekolah itu harus luwes dan terbuka, dan peka terhadap saran-saran eksternal yang sifatnya positif. Kepala madrasah harus menghargai pendapat orang lain, untuk kemudian mengkombinasikan dengan ide-ide yang dimilikinya.

e. Memperkuat rasa kesatuan kelompok

Tim kerja merupakan kunci untuk menuju operasi yang sukses.

f. Mengembangkan rasa tanggung jawab

Penyampaian kekuasaan yang disertai dengan pertanggung jawaban akan mengembangkan rasa kepercayaan bersama dan rasa hormat diantara guru, staff, dan pegawai lainnya dengan kepala sekolah.

g. Membuat keputusan yang bernilai dan tepat pada waktunya

Seorang kepala madrasah harus memiliki kemampuan cepat dalam meramal berbagai situasi yang dihadapi

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain

Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Pengertian Kepala Sekolah

Kepala Sekolah berasal dari dua kata yakni “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan kata sekolah diartikan sebagai suatu lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Secara singkat Kepala Sekolah dapat diartikan pemimpin sekolah atau suatu lembaga dimana tempat menerima dan memberi pelajaran (Nugraha et al. 2022)

Kepemimpinan kepala sekolah, menyebutkan bahwa: “Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran”

Kepemimpinan Kepala Sekolah mengatakan bahwa: “kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki

dasar kepemimpinan yang kuat”.(Minsih, Rusnilawati, and Mujahid 2019)

Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Terdapat delapan tugas kepala sekolah yang harus dikuasai sebagai kepala sekolah yang professional, salah satunya adalah memotivasi tenaga kependidikan agar dapat melakukan tugasnya dengan baik di bidangnya masing-masing.hal-hal yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam memotivasi Guru PAI adalah kepala sekolah memberikan contoh kedisiplinan, memberikan contoh teladan yang baik, kepala sekolah melakukan kunjungan kelas, membimbing dan menliti perangkat pembelajaran, mengawasi penggunaan waktu belajar, menegur dan meningkatkan guru yang kurang disiplin, memberikan motivasi sesuai kebutuhan, memberikan reward sesuai prestasi kerja, menyediakan kebutuhan guru dalam proses belajar-mengajar, kepala sekolah mengevaluasi pelaksanaan pendidikan. motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui : pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar (PSB) (Friyansyah 2022)

Pengaturan Lingkungan Fisik, lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. oleh karena itu kepala sekolah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan lingkungan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan.

Pengaturan Suasana Kerja, seperti halnya iklim fisik, suasana kerja yang

tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu, kepala sekolah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan sekolah yang aman dan menyenangkan.

Disiplin, disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolah kepala sekolah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efesien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah (1) membantu tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola prilakunya; (2) membantu para tenaga kependidikan dalam membangkitkan standar perilakunya; dan (3) melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

Dorongan, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai factor, baik factor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. dari berbagai factor tersebut, motivasi merupakan suatu factor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan factor-factor lain kearah efektifitas kerja.

Penghargaan, penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka meiliki peluang untuk meraihnya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif, dan efesien, untuk

menghindari dampak negative yang bisa ditimbulkannya (Minsih, Rusnilawati, and Mujahid 2019)

Motivasi

Pengertian Motivasi

Dalam kamus lengkap bahasa Indonesia motivasi secara etimologis diartikan sebagai alasan dan dorongan.⁸ Kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya peenggerak yang telah menjadi aktif. motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan/mendesak.(Lomu and Widodo 2018)

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti kerja. kinerja berasal dari kata job performance/actual permance (prestasi kerja). Jadi menurut bahasa kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Keberhasilan kinerja juga ditentukan dengan pekerjaan serta kemampuan seseorang pada bidang tersebut. Keberhasilan kerja juga berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang. Dalam kamus bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai, prestasi diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requerment

Pengertian Guru

Guru adalah seorang pengajar suatu ilmu. Dalam bahasa Indonesia, guru umumnya merujuk pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik.²⁶ Menurut UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan tentang Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan menengah.(Andrean 2020)

Kemudian menurut Sardiman “guru adalah salah satu komponen manusiawi dalam proses belajar mengajar yang turut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. (Friyansyah 2022)

Guru adalah seorang yang bertanggung jawab untuk memberikan bimbingan secara sadar terhadap perkembangan kepribadian, akhlak moral dan kemampuan peserta didik baik itu dari aspek jasmani maupun rohaninya agar ia mampu hidup mandiri dan dapat memenuhi tugasnya sebagai makhluk Tuhan sebagai individu dan juga sebagai makhluk sosial (HAMIDI 2018)

METODE

Metode Penelitian adalah kegiatan untuk mencari dan menemukan pengetahuan yang dapat di pertanggungjawabkan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah tertentu (Sugiyono; 2020). Untuk menghindari dan untuk memahami suatu permasalahan agar hasil penelitian yang dilaksanakan dapat mencapai hasil yang optimal sebagaimana yang diharapkan, maka perlu bagi seorang peneliti menggunakan suatu metode dalam melaksanakan penelitian. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.(Suharsimi 2020)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini adalah tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja guru di

MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan adalah sikap, gerak-gerik, atau penampilan yang dipilih pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya yang dipakai oleh seorang pemimpin satu dengan yang lainnya berbeda, tergantung pada situasi dan kondisi kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten yang ditunjukkan oleh pemimpin dan diketahui pihak lain ketika pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah secara optimal yang mempunyai fungsi terdiri dari merencanakan (planning), mengorganisasikan (organizing), mengarahkan (directing), mengkoordinasikan (coordinating), mengawasi (controlling), dan mengevaluasi (evaluation).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi yang diberikan pada individu atau kelompok bisa dibagi menjadi dua yaitu manajemen positif dan negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan „hadiah“. Sedangkan yang negatif adalah usaha mempengaruhi orang lain dengan cara menakut-nakuti.

motivasi kerja adalah suatu aktivitas yang bisa menimbulkan dorongan pada diri seseorang atau kelompok agar bertindak dan melakukan sesuatu tindakan bekerja, dimana seseorang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya berhasil.

Berdasarkan dari hasil analisis pada instrumen Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru, semua butir pertanyaan yang telah diujikan kepada responden (guru) dinyatakan valid dan reliabel. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sugiyono menyebutkan instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel.

Analisis hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap motivasi kerja guru secara positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan korelasi variabel bebas dengan variabel terikat adalah 0,648 dan $R^2 = 0,237$. Hasil tersebut memiliki arti bahwa hipotesis yang berbunyi “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru di MTs Al-Hikmah Kedaton Bandar Lampung”. Determinasi Pengaruh gaya Kepemimpinan Demokratis Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru Adalah $0,648 \times 100 = 64,8\%$.

KESIMPULAN

Setelah diadakan analisis terhadap data yang ada pada penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut: Bahwa ada hubungan yang signifikan tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di MTs Negeri 1 Lampung Timur Tahun Pelajaran 2018/2019. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan product moment r hitung (0,373) lebih besar dari pada rtabel, yaitu pada taraf signifikansi $5\% = 0,288$, dapat

ditulis $0,373 > 0,288$. Dengan demikian hipotesis yang peneliti ajukan dapat diterima yaitu ada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru MTs Negeri 1 Lampung Timur.

REFERENCES

- Ahyani, Hisam, Agus Yosep Abduloh, and Tobroni Tobroni. 2021. "PRINSIP-PRINSIP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DALAM AL-QUR'AN." *Jurnal Isema : Islamic Educational Management* 6 (1): 37–46. <https://doi.org/10.15575/isema.v6i1.10148>.
- Andrean, Seka. 2020. "Upaya Guru Dalam Membiasakan Karakter Melalui Pembelajaran Aqidah Akhlak Di MI Ma'arif." *Al-Adzka: Jurnal Ilmiah Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah* 10 (1): 43–52.
- Friyansyah. 2022. "Peran Guru PAI Dalam Meningkatkan Minat Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di SDN 2 Way Muli Kecamatan Rajabasa Lampung Selatan." *An Naba* 5 (1): 51–62. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i1.121>.
- HAMIDI, RIO ROMANDA. 2018. "PERAN GURU PAI DALAM MENINGKATKAN MINAT BELAJAR PESERTA DIDIK PADA MATA PELAJARAN PAI DI SDIT BAITUL JANNAH KECAMATAN KEMILING RAYA BANDAR LAMPUNG." Masters, UIN Raden Intan Lampung. <http://repository.radenintan.ac.id/4849/>.
- Hartati, Suci. 2022. "SYSTEMATISASI PENERAPAN MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH." *Journal of Islamic Education and Learning* 2 (1): 37–48.
- Lomu, Lidia, and Sri Adi Widodo. 2018. "PENGARUH MOTIVASI BELAJAR DAN DISIPLIN BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA SISWA," February. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/etnomatnesia/article/view/2412>.
- Minsih, Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, and Imam Mujahid. 2019. "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN SEKOLAH BERKUALITAS DI SEKOLAH DASAR." *Profesi Pendidikan Dasar* 6 (1): 29–40. <https://doi.org/10.23917/ppd.v6i1.8467>.
- Nugraha, Hendika Adi, Andi Warisno, Taqwatul Uliya, and Nurwidi Astuti. 2022. "KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI MADRASAH ALYAH HIDAYATUL MUBTADIIN JATI AGUNG LAMPUNG SELATAN." *JURNAL MUBTADIIN* 8 (02). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/699>.
- Suharsimi, Arikunto. 2020. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik." *Jakarta: Rineka Cipta* 134.
- Warisno, Andi. 2020. "Implementing A Quality Learning In Schools." *Ar-Raniry: International Journal of Islamic Studies* 5 (1): 1–12.

