

## MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI 1 BONE

<sup>1</sup>Fitri, <sup>2</sup>Nurlina

<sup>1,2</sup> Fakultas Tarbiyah IAIN Bone

e-mail: [fitrykadrii28@gmail.com](mailto:fitrykadrii28@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study was conducted with the aims: to identify and examine the principal's leadership model, to identify and examine the principal's leadership behavior, to understand and to examine the methods used by the principal to improve teacher performance. This research is a field research with qualitative research methods. The approach used is a behavioral and contingency approach. Data were collected using questionnaires, observation guidelines, interviews and documentation. Testing the validity of the data in this study using persistent observation techniques and triangulation techniques. The results of the analysis of the data obtained indicate that the principal's leadership model affects the performance produced by teachers at MTsN 1 Bone. The Situational Model applied at MTsN 1 Bone has an effect on teacher performance in the form of work motivation and enthusiasm for work.*

**Keywords:** *Headmaster Style, Teacher Performance, Leadership*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang paling penting dalam menjamin kelangsungan hidup bernegara, karena pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan cipta, rasa dan karsa manusia serta membentuk kepribadian yang baik. Mengingat pendidikan selalu berkaitan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada manusianya. Unsur manusia yang paling menentukan adalah kepala sekolah dan para guru seperti dikemukakan oleh Danim bahwa kualitas proses pendidikan dapat dilihat pada dua aspek, yaitu kualitas komponen dan kualitas pengelolaannya (Damin, 2010).

Ketercapaian tujuan pendidikan tergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepala sekolah dalam memimpin. Kepala sekolah merupakan pejabat profesional yang ada dalam organisasi sekolah. Kepala sekolah mengatur sumber daya sekolah dan bekerjasama dengan guru-guru, staf, dan pegawai lainnya dan mendidik peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan hendaknya berperilaku membangun, karena keberhasilannya sangat tergantung pada kualitas kepemimpinannya. (Murni, 2010)

Permendiknas No 13 tahun 2017 (Khoiri, 2015) disebutkan bahwa: Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga pendidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Kepemimpinan begitu kuat mempengaruhi kinerja organisasi sehingga rasional apabila keterpurukan pendidikan salah satunya disebabkan karena kinerja kepemimpinan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan juga tidak membuat strategi pendidikan yang adaptif terhadap perubahan.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana (Mulyasa, 2006).

Menurut Greenfield dalam (Mulyasa, 2013) indikator kepala sekolah efektif secara umum dapat diamati dari tiga hal pokok sebagai berikut: *Pertama*; komitmen terhadap visi sekolah sebagai pedoman dalam menjalankan tugas dan fungsinya. *Kedua*; menjadikan visi sekolah sebagai pedoman dalam mengelola dan memimpin sekolah, dan *ketiga*; senantiasa memfokuskan kegiatan terhadap pembelajaran dan kinerja guru dikelas.

Mewujudkan mutu pendidikan melalui kegiatan pembelajaran, kepala sekolah memiliki tujuh fungsi yang terpenting untuk meningkatkan kinerja guru, fungsi itu tidak terlepas dari educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator (Mulyasa, 2006). Peran serta guru dalam kaitannya dengan mutu pendidikan, sekurang-kurangnya dapat dilihat dari empat dimensi yaitu guru sebagai pribadi, guru sebagai unsur keluarga, guru sebagai unsur pendidikan, dan guru sebagai unsur masyarakat.

Faktor-faktor yang menentukan mutu proses pendidikan suatu sekolah terletak pada unsur-unsur dinamis yang ada di dalam sekolah itu dan lingkungan sebagai kesatuan sistem (Ma'shumah, 2018). Salah satu unsur tersebut adalah guru sebagai pelaku terdepan dalam pelaksanaan pendidikan di tingkat institusional dan instruksional.

Memaknai kepemimpinan (Purwanto, 1987) ada tiga unsur yang saling berkaitan, yaitu; manusia, unsur sarana, dan unsur tujuan. Untuk dapat memperlakukan ketiga unsur tersebut secara seimbang, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan atau kecakapan dan keterampilan yang diperlukan dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pengetahuan dan keterampilan ini dapat diperoleh dari pengalaman belajar secara teori ataupun dari pengalamannya dalam praktik selama menjadi pemimpin. Kepala sekolah sebagai administrator pendidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pengajaran di sekolahnya. Oleh karena itu, untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, kepala sekolah hendaknya memahami, menguasai, dan mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan fungsinya sebagai administrator pendidikan.

Berkaitan dengan kinerja guru (Indonesia K. P., 2005) dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat tugas keprofesionalan guru menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Guru yang memiliki level kinerja tinggi merupakan guru yang memiliki produktivitas kerja sama dengan di atas standar yang ditentukan (Priansa, 2000). Begitupun sebaliknya, guru yang memiliki level kinerja rendah, maka guru tersebut merupakan guru yang tidak produktif. Kinerja guru berkaitan dengan proses belajar mengajar, yaitu kesanggupan atas kecakapan guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup pengembangan aspek kognitif, afektif dan psikomotorik.

Aspek penting yang dapat dinilai dari kinerja guru adalah; penyusunan RPP, pelaksanaan proses pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Kinerja guru diuntut untuk selalu taat, jujur, mampu bekerjasama dengan tim memiliki prakarsa dan bersifat kepemimpinan yang mengayomi seluruh warga madrasah (Sunardi, 2014). Dengan demikian, kinerja guru secara langsung mengacu pada perwujudan keadaan tingkat perilaku guru dengan sejumlah persyaratan. Kinerja seseorang, kelompok atau organisasi tidaklah sama, satu dan yang lain tergantung dengan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Dengan demikian guru madrasah berhubungan dengan peran sebagai pelatih yang akan memfasilitasi seluruh aktifitas organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal dalam penelitian ini yang dilakukan di MTs Negeri 1 Bone yang juga merupakan salah satu Madrasah Tsanawiyah yang cukup berkembang di Kabupaten Bone. Perkembangan dan kemajuan Madrasah tentunya tidak lepas dari campur tangan dari kepala Sekolah/Madrasah dan juga kinerja yang dilakukan oleh para guru di sekolah ini. Maka dari itu, peneliti bermaksud untuk menggali lebih dalam tentang gaya kepemimpinan kepala sekolah serta mengamati kinerja para guru di MTsN 1 Watampone. Penulis telah memami bahwa keberlanjutan pendidikan yang berkualitas terdapat peran kepala sekolah yang dapat menciptakan suasana proses pendidikan yang baik bagi guru-gurunya.

## **METODE**

Jenis Penelitian ini adalah *qualitative research* (penelitian kualitatif) dengan studi kasus di madrasah. Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bone dengan mengambil sample kepala sekolah dan juga guru madrasah. Metode pengumpulan data yaitu diawali dengan observasi, interview dan dokumentasi. Data diolah dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data dan kesimpulan serta Pengujian keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik *persistent observation* dan teknik *triangulation*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah**

*Leadership* (Swarmy, 2014) *is a social influence process in which the leader seeks the voluntary participation of subordinates in an effort to reach organization goals. A leader can be defined as a person who delegates or influencing others to act so as to carry out specified objective* (kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di mana pemimpin mencari partisipasi sukarela dari bawahan dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin dapat didefinisikan sebagai orang yang mendelegasikan atau mempengaruhi orang lain untuk bertindak sehingga dapat melaksanakan tujuan tertentu). Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dimaknai bahwa kepemimpinan merupakan sifat yang dimiliki oleh seseorang yang oleh karena tugas yang diembanya berusaha memberikan pengaruh kepada pengikutnya (*follower*) dengan memberikan berbagai intruksi atau arahan guna mengatur pengikutnya kearah yang lebih baik (Hermino, 2014).

Kepala sekolah atau kepala madrasah ini di sebut pemimpin resmi atau official leader. Penulis mengambil kesimpulan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah adalah berbagai ragam bentuk, cara dan seni memimpin yang dirasa sesuai dengan situasi lembaga, untuk terwujudnya kepemimpinan seorang kepala sekolah yang efektif dan efisien demi tercapainya tujuan lembaga sekolah tersebut.

### **Model-model Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, (Khoiri, 2015) menyebutkan dalam bukunya *Transformasional leadership*, gaya kepemimpinan merupakan *usually seen as the way we behave and behavior reveals itself in many ways* dan lebih bersifat *outside*, dari dalam keluar yang membentuk perilaku-perilaku dari pemimpin. beberapa model yang menganut pendekatan ini adalah sebagai berikut:

*Pertama*, Model Kontinum adalah (Umiarso, 2014), pemimpin mempengaruhi penganutnya dengan beberapa cara yaitu dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrem yang di sebut perilaku otokratis sampai dengan cara yang menonjolkan sisi ekstrem lainnya yang di sebut perilaku demokratis, perilaku otokratis pada umumnya di nilai negatif di mana sumber kuasa dan wewenang mutlak di tangan pemimpin dan seluruh kewenangan di atas pengaruh pemimpin, sedang baahnya di pengaruhi dengan ancaman dan hukuman, dan kepemimpinan ini juga memiliki manfaat antara lain cepatnya pengambilan keputusan, kepuasan atas pimpinan dan memberikan rasa aman dan tentram bagi bawahan orientasi utama dari perilaku otokratis ini adalah pada tugas dan selalu member arahan kepada bawahannya.

*Kedua*, Model Ohio Model ini (Khoiri, 2015) adalah model yang paling komprehensif dan mirip dengan teori perilaku di hasilkan oleh penelitian di Universitas State Ohio di sekitar akhir tahun 1940-an. Struktur inisiasi mengacu pada perilaku pemimpin dengan menggambarkan hubungan dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, metode dan prosedur yang di tetapkan dengan sebaik baiknya.

*Ketiga*, Model Likert adalah mengembangkan suatu pendekatan penting untuk memahami perilaku pemimpin, ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi yaitu orientasi tugas dan individu.

*Keempat*, Model Managerial Grid adalah model seorang pemimpin, selain harus lebih memikirkan tugas-tugas yang akan dicapainya, juga dituntut untuk memiliki orientasi yang baik terhadap hubungan kerja dengan manusia sebagai bawahannya (Khoiri, 2015).

*Kelima*, Model Situasional adalah Model ini merupakan teori yang di kembangkan oleh Hersey dan Blanchard (Umiarso, 2014) yang berusaha menyatukan bersama pemikiran teori - teori utama untuk menjadi teori kepemimpinan situasional berdasarkan perilaku. Artinya teori ini menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi, dan membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat yang di dasarkan kepada kombinasi dari kemungkinan yang bersifat kepribadian dan situasional.

**Kinerja Guru**

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari Bahasa Inggris work performance atau job performance, (disingkat menjadi performance). Kinerja dalam Bahasa Indonesia disebut juga prestasi kerja. Kinerja atau prestasi (Susanto, 2016) kerja diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu.

Ukuran kinerja menurut Mitchell dalam (Rahmawati, 2013) dapat dilihat dari empat hal, yaitu: Quality of work (kualitas hasil kerja), Promptness (ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan), Initiative (prakarsa dalam menyelesaikan pekerjaan), Capability (kemampuan menyelesaikan pekerjaan), dan Communication (kemampuan membina kerjasama dengan pihak lain).

Rahmawati menyatakan bahwa, standar kinerja guru itu berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti: bekerja dengan siswa secara individual, persiapan dan perencanaan pembelajaran, pendayagunaan media pembelajaran, melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar, dan kepemimpinan yang aktif dari guru.

Apabila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar akan dapat membantu meningkatkan kinerja sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota sekolah yang ada di dalamnya. Penilaian kinerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh sekolah secara objektif.

**Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Kinerja Guru MTsN 1 Watampone**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula dari guru-guru yang berada sebagai bawahannya. Melihat hasil penelitian bahwa model kepemimpinan kepala sekolah MTsN 1 Bone adalah model situasional.

Hasil wawancara dengan bapak Aminuddin S.Pd.I, M.M. terkait dengan pandangan secara umum terkait kepala sekolah MTsN 1 Bone, mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala sekolah di MTSN 1 Bone terbilang baru, karna beliau bertugas sebagai kepala madrasah pada bulan Juli 2022, jadi kalau berbicara mengenai kepemimpinannya, secara keseluruhan belum bisa kami jelaskan lebih spesifik, karena seperti yang kita ketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah/sekolah setiap 4 tahun sekali dan bisa terpilih kembali selama 2 periode, sementara untuk penilaian saya terhadap kepemimpinan kepala sekolah bisa dikategorikan cukup baik, karna saya pikir setiap pemimpin itu mempunyai kepemimpinan yang berbeda-beda, begitupun dengan kebijakannya, dan untuk kepala sekolah yang sekarang, beliau bisa di katakan ramah, dan saya sebagai guru sekaligus pembina osim, itu sangat bersyukur karna beliau selalu mendukung setiap kegiatan-kegiatan atau program kerja dari setiap organisasi yang ada di MTSN 1 Bone, kemudian selain ramah, beliau juga bisa diajak berkomunikasi secara terbuka, seperti dengan permintaan izin untuk tidak masuk sekolah, kepala sekolah memberi keluasaan yang jelas ada informasi atau ada pemberitahuan atau konfirmasi sebelumnya.”

Kemudian terkait dengan kepribadian kepala sekolah juga disampaikan bahwa:

“Kecerdasan emosional, biasa tidak tampak secara langsung namun, yang bisa saya katakan, hubungan kepala sekolah dengan guru secara emosional itu terjalin dengan baik, karna kepala sekolah mau beradaptasi dengan guru-guru yang ada tanpa membeda-bedakan, artinya kepala sekolah bisa bergaul dengan guru, baik siapapun itu, sehingga secara emosional kita mempunyai keterikatan yang lebih kuat.”

Persoalan yang bermunculan dikalangan para guru MTsN 1 Bone juga selalu di atasi oleh kepala sekolah/kepala madrasah dan juga para wakil-wakilnya (wakamad). Sebagaimana yang disampaikan lagi oleh bapak Aminuddin bahwa:

“Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, Yang pertama itu, secara pribadi (personal) bisa kita berkomunikasi 4 mata dengan beliau kalau semisal kepala madrasah menemukan ada kekurangan pada setiap guru, jadi biasa kita dipanggil keruangnya atau bisa berbicara di luar ruangan, terus usaha yang lainnya adalah memberikan motivasi kepada guru untuk senantiasa menjalankan tugasnya dengan baik sebagai tenaga pengajar/tenaga pendidik, kemudian dalam setiap amanahnya dalam upacara beliau selalu menyampaikan kepada rekan guru untuk senantiasa bekerja sama krna sekolah/madrasah milik kita bersama.”

Kepala sekolah yang didampingi oleh para wakilnya juga turut andil dalam meningkatkan kinerja guru yang terkadang memperoleh hambatan atau persoalan:

“Sekolah ini ada 4 wakil kepala sekolah, yaitu wakamad sarana dan prasarana, wakamad hubungan masyarakat, wakamad kurikulum dan wakamad kesiswaan, jadi tergantung dari masalah yang ada dan akan ditangani oleh yang ada di bidang itu, misalnya tentang jam mengajar atau ada keterlambatan guru berarti harus konsultasi dengan wakamad kurikulum, kalau misalnya guru apalagi merangkap sebagai pembina berarti masalahnya ditangani sebelum ke kepala sekolah atau kepala sekolah memanggil wakamad kesiswaan untuk bersama memecahkan setiap masalah.”

Senada dengan apa yang disampaikan oleh kepala sekolah, bapak H. Ambo Asse yaitu terkait dengan model yang ia terapkan ketika menemui masalah pada guru dan juga bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja para gurunya. Ia menyatakan bahwa:

“Saya memimpin sesuai dengan juknis, ada petunjuk pembagian tugas sehingga kita mengacu pada juknis tersebut. Jadi, kita memimpin bawahan itu sesuai dengan tuposinya. Sesuai dengan bidangnya sehingga enak kita sebagai kepala sekolah dan kepala sekolah harus disiplin”.

Sambungannya:

“Keteladanan, jadi modelnya adalah memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, kedua adalah kepercayaan, karna ketika pimpinan tidak di percaya oleh bawahannya itu akan tidak ada gunanya jadi keteladanan atau kedisiplinan itu pemimpin harus memberi contoh yang baik kepada bawahannya.”

Peningkatan kinerja guru di MTsN 1 Bone juga begitu diperhatikan oleh kepala sekolah dan juga para wakilnya. Para pemimpin yang berada di MTsN 1 Bone selalu melihat perkembangan dari para guru-gurunya sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Aminuddin. Cara yang digunakan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja para gurunya, yang pertama adalah:

“Kegiatan untuk peningkatan kinerja guru baik dalam sekolah sendiri ataupun di luar dari sekolah, misalnya MGMP (musyawarah guru mata pelajaran), misalnya saya guru matematika, itu selalu ada kegiatan MGMP yang otomatis mendapat dukungan penuh dari kepala sekolah,

kemudian biasa juga ada pelatihan-pelatihan atau workshop di lingkungan internal guru sendiri, misalnya kurikulum yang baru lagi sekarang yaitu kurikulum merdeka belajar yang direncanakan kembali untuk diadakan pelatihan-pelatihan internal yang jelas setiap ada perubahan-perubahan kurikulum maka pelatihan-pelatihan atau workshop diadakan juga di sekolah.”

Cara kedua yang dilakukan,

“Kepala sekolah melakukan supervisi, Supervisi itu merupakan kewajiban setiap pimpinan, termasuk kepala sekolah. Ada beberapa teknik yang saya lihat kepala sekolah melakukan supervisi yaitu dengan mengunjungi kelas, kalau guru sementara mengajar atau suoversi admistrasi di ruangnya, biasa guru dipanggil untuk membawa semua administrasinya dan kemudian di periksa di ruangan kepala sekolah, atau supervisinya bisa seperti berkomunikasi 4 mata.”

Kemudian sebagaimana yang disampaikan juga oleh bapak H. Ambo Asse terkait usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru yaitu:

“Saya sebagai kepala sekolah senantiasa memberikan support dan motivasi begitupun juga penghargaan kepada guru-guru sesuai dengan prestasinya, tak jarang juga kami mengadakan pelatihan-pelatihan sebagai bentuk menambah pengalaman dan meningkatkan skil dari guru itu sendiri.”

Kemudian manambahkan:

“Kinerja guru itu ada kegiatana yang di sebut dengan PKG (penilaian kinerja guru), yang setiap awal tahun ajaran yaitu setiap 6 bulan, penilaian kinerja itu kita berikan penghargaan, hadiah atau jabatan khusus. Karna guru itu semangatnya tinggi jadi saya berikan wejangan, jangan bekerja kalau tidak nyaman ataupun tidak ikhlas. Kemudian supervisi itu merupakan suatu program, dan terkadang saya melakukan supervisi dengan melakukan pengamatan terhadap guru yang sedang mengajar di dalam kelas, satu sisi juga saya mempunyai wakil dan mereka juga terkadang melakukan yang namanya supervisi terhadap kinerja guru-guru yang ada di MTsN 1 Bone.”

Berdasarkan dengan hasil wawancara di atas bahwa kepala sekolah sangatlah berpengaruh terhadap kinerja gurunya. Ketika para guru mendapatkan hambatan dalam menjalankan profesinya, maka kepala sekolah akan bertindak cepat untuk melihat kendala yang dihadapi guru yang bersangkutan. Meningkatkan kinerja para guru-gurunya pun kepala sekolah melakukan berbagai vara demi menciptakan lingkungan pendidikan di madrasa yang nyaman untuk semua pihak yang ada di dalamnya.

## **KESIMPULAN**

Kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan dengan berbagai cara diantaranya melakukan komunikais personal dengan para guru untuk menciptakan suasana madrasah yang baik. Model kepala sekolah yang diterapkan adalah model situasional, kepala sekolah juga melihat peningkatnya dari berbagai sudut pandang. Kinerja guru juga dapat meningkat dengan melakukan supervisi kepada para guru yang dilakukan secara serantak atau bahkan secara personal.

Kemudian kepala sekolah juga melakukan Penilaian Kerja Guru yang bertujuan untuk melihat hasi pencapaian yang diperoleh oleh guru selama menjalankan profesinya. Kemudian pelaksanaan musyawarah guru mata pelajaran untuk meningkatkan motivasi dan juga semngat pata guru.

**DAFTAR RUJUKAN**

- Damin, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan jenius Etika, Perilaku, motivasi dan mitos )*. Bandung: Alfa Beta.
- Khoiri, N. (2015). *Model kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengimplimentasikan MBS*. Semarang: UIN Walisongo.
- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*. Bandung: PT. Remaja Prsdakarya.
- Mulyasa, E. (2013). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. BUmi Aksara.
- Murni, V. R. (2010). *Education Management, Analisis Teori dan Praktek*. Jakarta: Rajawali Press
- Purwanto, M. N. (1987). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rahmawati, T. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Susanto. (2016). *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru (Konsep, Strategi, dan Implementasinya)*. Jakarta: Penada Media.
- Umiarso, Z. d. (2014). *ESQ Kepemimpinan Pendidikan Konstruksi sekolah berbasis Spiritual,*. Semarang: Resail Media Group.