



Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMA Islam Terpadu Misykat Al Anwar Jombang

Husni Tamrin¹, Moh, Syamsul Falah²

¹Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng, Jombang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received August 15, 2023

Revised August 15, 2023

Accepted August 31, 2023

Kata Kunci:

Strategi Kepemimpinan,
Kepala Sekolah,
Kinerja Guru,

Keywords:

Leadership Strategy,
Principal,
Teacher Performance,

ABSTRAK

Strategi kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah merupakan rencana yang diputuskan oleh pemimpin tersebut untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks kemajuan lembaga pendidikan. Salah satu cara kepala sekolah meningkatkan kemajuan lembaga adalah melalui pembinaan terhadap guru dan penilaian kinerja mereka. Kinerja guru mencerminkan prestasi seorang pendidik dalam menjalankan tugas-tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan kewenangan yang dimiliki, yang diukur dengan standar yang berlaku. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Data diperoleh melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi dari narasumber terkait, termasuk Kepala Sekolah, wakil kepala sekolah dan Siswa. Data tersebut dianalisis menggunakan teknik triangulasi sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang diterapkan oleh kepala sekolah adalah memberikan contoh melalui kedisiplinan dan melakukan evaluasi berupa supervisi. Upaya meningkatkan kinerja guru melibatkan pelatihan inovatif dan pelatihan pembelajaran digital. Supervisi kelas juga dilakukan oleh guru untuk menilai metode pengajaran. Peran kepala sekolah dan proses pelatihan serta supervisi berdampak pada peningkatan kinerja guru. Faktor pendukung utama adalah konsistensi kepala sekolah dalam melakukan supervisi dan evaluasi terhadap guru.

ABSTRACT

The leadership strategy implemented by the principal is a plan decided by the leader to achieve certain goals in the context of the progress of educational institutions. One way for school principals to improve institutional progress is through training teachers and assessing their performance. Teacher performance reflects the achievements of an educator in carrying out educational tasks in accordance with the responsibilities and authorities they have, as measured by applicable standards. The research method used is a case study with a qualitative descriptive approach. Data were obtained through interviews, direct observation, and documentation from relevant sources, including the principal, deputy principal and students. The data was analyzed using data source triangulation techniques. The results of the research show that the strategy implemented by the principal is to set an example through discipline and evaluate in the form of supervision. Efforts to improve teacher performance through innovative training and digital learning training. Class supervision is also carried out by the teacher to assess teaching methods. The role of the principal and the process of training and supervision has an impact on improving teacher performance. The main supporting factor is the consistency of the school principal in supervising and evaluating teachers.

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



Corresponding Author:

Husni Tamrin
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng
Surabaya, Indonesia
Email: husnitamrin547@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu usaha yang disadari oleh masyarakat dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan aktivitas pendidikan yang terjadi di dalam dan di luar lingkungan sekolah. Usaha ini terus dilakukan sepanjang hidup untuk mempersiapkan peserta didik agar memiliki karakter yang positif dalam berbagai konteks kehidupan dan masa depan [1]. Pendidikan dijalankan dengan cara mengembangkan dan memperluas pengetahuan, serta menyiapkan para siswa untuk berperan sebagai anggota masyarakat yang mampu menjalin hubungan saling mendukung dengan lingkungan alam sekitar, sosial, dan budaya. Selain itu, pendidikan juga bertujuan untuk mengasah keterampilan yang berguna dalam dunia kerja dan pendidikan tinggi. Peran kepala sekolah sangat penting dalam mengelola institusi pendidikan. Ia memiliki tanggung jawab sebagai pemimpin yang memiliki kendali utama di sekolah [2]. Kepala sekolah memiliki peran besar dalam mengarahkan perkembangan sekolah, mengawasi proses pembelajaran, memberikan bimbingan serta petunjuk, serta memberikan layanan yang optimal kepada staf pengajar dan anggota sekolah lainnya. Hal ini bertujuan untuk menciptakan suasana yang menyenangkan dan harmonis di lingkungan sekolah. Dalam memberikan arahan kepada staf pengajar, kepala sekolah seringkali menghadapi tantangan, salah satunya adalah masalah disiplin kerja. Kendala ini terkadang berujung pada pelanggaran disiplin kerja. karenanya, kepala sekolah harus menyandang potensi kekomandoan yang baik supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal sebagai pemimpin utama dalam institusi pendidikan.

Kepala sekolah perlu memberikan dorongan motivasi yang mampu menginspirasi guru dan stafnya untuk memahami tujuan yang diinginkan. Selain itu, kepala sekolah harus memberi kesempatan kepada guru dan stafnya untuk saling berdiskusi dan berbagi ide sebelum menetapkan tujuan yang konkret. Penting bagi kepala sekolah untuk memiliki kemampuan dalam merangsang hasrat kerja tinggi dan menyelenggarakan lingkungan kerja yang mengasikkan, bebas resiko, serta penuh animo. Salah satu tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan prestasi sekolah agar berjalan efektif adalah dengan memberikan pembinaan kepada guru. Tujuan dari pembinaan ini adalah untuk memastikan bahwa guru menjalankan tugas mereka dengan integritas, tanggung jawab, efektivitas, dan efisiensi. Pendekatan ini merupakan usaha yang terstruktur dari kepala sekolah untuk terus meningkatkan mutu layanan. Fokusnya ditempatkan pada guru dan anggota staf pendidikan lainnya agar lembaga pendidikan yang dipimpinnya berjalan optimal. Terdapat sejumlah metode yang dapat diterapkan oleh kepala sekolah dalam usaha meningkatkan kinerja efisien para guru. Seperti yang dijelaskan oleh Raihani, "Dalam upaya meningkatkan pencapaian prestasi guru, kepala sekolah merencanakan pendekatan atau menyusun serangkaian rencana yang melibatkan elemen strategi pra-kondisional, pelayanan berkualitas, dimensi akademik, serta aspek non-akademik, dukungan, serta evaluatif" [3].

Kualitas seorang guru tercermin dalam kinerjanya yang baik, dan hal ini memiliki relevansi yang signifikan dalam pencapaian tujuan sekolah. Kinerja yang baik mengindikasikan bahwa para guru telah secara efektif dan berhasil menjalankan peran mereka sebagai pendidik sesuai dengan arah dan tujuan organisasi. Kinerja seorang guru dalam konteks tugasnya sebagai pendidik dapat dikenali melalui aspek motivasi, komitmen, dan tanggung jawab yang mereka tunjukkan dalam proses pembelajaran. Kepada sisi lain, kepala sekolah perlu memiliki keterampilan dan profesionalisme standar untuk menjalankan peran kepemimpinannya [4]. Oleh karena itu, upaya pembinaan dari kepala sekolah penting untuk meningkatkan profesionalisme para guru. Namun, terdapat tantangan di mana tidak semua guru menerima pembinaan dari kepala sekolah. Hal ini bisa dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kurangnya kedalaman pemahaman terhadap materi, kurangnya semangat untuk meningkatkan profesionalisme, dan situasi tertentu yang dapat terjadi di semua jenjang pendidikan, termasuk di SMA Islam Terpadu Misykat Al Anwar Jombang.

SMA Islam Terpadu Misykat Al Anwar Jombang telah mengambil langkah-langkah konkret untuk mengelola kinerja para pendidik. Salah satu langkah tersebut adalah penerapan peraturan jam kerja yang ketat, memastikan guru-guru hadir tepat waktu. Jika ada guru yang terlambat, akan ada konsekuensi yang diberlakukan, termasuk teguran langsung dari kepala sekolah. Selain itu, kepala sekolah juga berusaha menjadi contoh bagi guru-guru lainnya dengan mengelola waktunya secara efisien. Sebagai contoh, kepala sekolah datang lebih awal dari para guru lainnya. Kepala sekolah memiliki jadwal kedatangan pukul 06.45 WIB, sementara guru lain diharapkan tiba paling lambat pada pukul 07.00 WIB. Selain menjaga ketepatan waktu, kepala sekolah juga giat melakukan pembinaan terhadap guru-guru di berbagai tingkatan. Pembinaan ini mencakup aspek internal dari sekolah sendiri dan juga eksternal dari sumber luar sekolah. Tujuan dari pembinaan ini adalah untuk meningkatkan kinerja guru dengan tujuan memajukan dan mendukung perkembangan sekolah menuju prestasi yang lebih baik [5]. Atas dasar pemikiran di atas, penelitian dengan judul Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Islam Terpadu Misykat Al Anwar Jombang penting untuk diteliti.

2. METODE

Judul yang ditetapkan oleh peneliti sangat cocok untuk dijalankan melalui metode penelitian yang melibatkan investigasi langsung di lapangan dengan menerapkan teknik khusus. Pendekatan kualitatif merupakan pilihan yang tepat untuk digunakan, karena pendekatan ini melibatkan proses observasi, pemahaman fenomena, dan interaksi dengan individu di sekitar kita, yang dianggap sebagai hal yang penting [6]. Mengingat jenis penelitian ini adalah studi kasus, yang bertujuan untuk mendalaminya secara rinci serta menguraikan materi secara deskriptif, maka penelitian lapangan menjadi tipe penelitian yang cocok untuk memandu arah penelitian ini [7]. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan pengumpulan dokumen [8]. Peneliti juga mencatat informasi dalam bentuk foto-foto yang menampilkan guru dalam proses rapat evaluasi supervisi. Melihat judul penelitian, dapat dengan jelas dipahami bahwa subjek wawancara akan melibatkan individu-individu yang memiliki keterkaitan dengan topik di lingkungan sekolah, khususnya para anggota komunitas sekolah. Praktik reduksi data, yang merupakan langkah umum dalam penelitian, dilakukan oleh peneliti untuk memastikan integritas informasi yang terkumpul. Selanjutnya, tahap "data

display" juga dilaksanakan sebagai bagian dari analisis, dengan tujuan akhir untuk menyajikan kesimpulan dalam berbagai bentuk kalimat yang memiliki variasi, namun tetap memancarkan kualitas ilmiah yang mudah diapresiasi oleh segala pembaca.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang

Strategi kepemimpinan mengharuskan para pemimpin untuk memiliki fleksibilitas dalam menghadapi tantangan dan kemampuan untuk memiliki pandangan jauh ke depan yang disebut sebagai visi helikopter [9]. Tujuan dari strategi kepemimpinan adalah untuk mencapai target tertentu, seperti peningkatan mutu sekolah, dengan mempertimbangkan kondisi yang ada. Kepala sekolah dan stafnya perlu merancang strategi yang tepat agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan cepat. Teori ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru haruslah fleksibel, sesuai dengan pandangan teori dari Tony Bush dan Mariane Coleman. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar adalah gaya kepemimpinan yang fleksibel, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan demokratis. Gaya ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut: menghormati bawahan sebagai individu yang berharga, berusaha untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi bawahan, menerima masukan, pendapat, dan bahkan kritik dari bawahan, serta berupaya untuk memajukan kemampuan dan kesuksesan bawahan serta mengembangkan diri sebagai pemimpin.

Berikut adalah indikator dari gaya kepemimpinan demokratis:

- a. Membina hubungan yang positif antara pimpinan dan pegawai.
- b. Menghargai pegawai.
- c. Mempraktikkan manajemen yang mendengarkan aspirasi bawahannya.

Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis yang baik mampu membangun kepercayaan dan saling menghormati di antara anggota tim. Setiap anggota berpartisipasi dengan tulus dan mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai moral yang dianut bersama dalam kelompok. Pemimpin yang efektif juga cenderung mencari berbagai pendapat dan tidak mencoba untuk meredam suara-suara yang berbeda atau sudut pandang yang kurang populer. Oleh karena itu, para peneliti berpendapat bahwa pemimpin demokratis yang handal harus memiliki karakteristik khusus berikut ini agar dapat menjadi mediator yang dapat diandalkan:

- a. Kejujuran
- b. Kecerdasan (Intelegensi)
- c. Keberanian
- d. Kreativitas
- e. Kompetensi
- f. Sikap yang adil

Salah satu manfaat yang ditemukan dalam gaya kepemimpinan demokratis adalah bahwa individu cenderung lebih mudah berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan kontribusi mereka, karena mereka merasa memiliki keterikatan yang kuat dengan kelompok. Selain itu, pendekatan kepemimpinan ini juga melibatkan proses umpan balik antara pemimpin dan

bawahan. Pemimpin memiliki kemampuan untuk mengevaluasi kinerja anggota timnya, dan sebaliknya, anggota tim juga memiliki kesempatan untuk menilai kinerja pemimpin

3.1. Kinerja guru di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang

Untuk mengevaluasi kinerja para guru, dapat dilihat dari tiga aspek, yakni penguasaan pengetahuan konten, perilaku, dan keterampilan dalam hubungan antar manusia. Pendapat yang diungkapkan oleh Michel sebagaimana dikutip oleh Supriadi mengindikasikan bahwa penilaian kinerja guru melibatkan aspek-aspek seperti kualitas pekerjaan, kecepatan, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Hal ini menyiratkan bahwa penilaian kinerja guru didasarkan pada penguasaan pengetahuan, keterampilan, perilaku, kemampuan membangun relasi, kualitas kerja, inisiatif, kapabilitas, serta kemampuan dalam berkomunikasi. Bagian-bagian yang dapat dievaluasi dari prestasi seorang pengajar dalam konteks institusi dapat dirangkai menjadi tiga segmen, yakni ketrampilan teknis, kompetensi konseptual, dan keahlian dalam interaksi sosial, termasuk kecakapan berkolaborasi dengan individu lain serta kemampuan untuk bernegosiasi [10]. Penilaian terhadap kinerja guru menjadi penting karena memberikan wawasan mengenai perbaikan dalam prestasi kerja, penyesuaian kompensasi, pengambilan keputusan terkait penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, identifikasi ketidakakuratan dalam proses pengisian jabatan, kesalahan dalam desain pekerjaan, keadilan dalam kesempatan berkarir, serta tantangan dari faktor eksternal [11].

Selama kepemimpinan Ibu Lilik Karimah, SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang belum pernah melaksanakan Penilaian Kinerja Guru (PKG). Sebagai alternatif untuk meningkatkan kinerja para guru di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang, dilakukan pendekatan supervisi. Pendekatan ini melibatkan seluruh guru untuk dinilai oleh beberapa pimpinan di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang. Kegiatan supervisi dilakukan secara langsung di setiap kelas pada mata pelajaran yang diajarkan oleh masing-masing guru.

Berikut adalah berbagai jenis supervisi yang diterapkan di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang:

- a. **Supervisi Akademik** Supervisi akademik merupakan bentuk pengawasan yang difokuskan pada masalah-masalah akademik. Dalam hal ini, perhatian utama supervisor adalah terhadap aspek-aspek yang terkait dengan lingkungan pembelajaran, khususnya proses pembelajaran itu sendiri.
- b. **Supervisi Administrasi** Supervisi administrasi adalah jenis pengawasan yang menitikberatkan pada pengamatan supervisor terhadap aspek-aspek administratif. Hal ini bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran dengan memastikan bahwa aspek administratif terkait telah terpenuhi.
- c. **Supervisi Lembaga** Supervisi lembaga melibatkan pengamatan oleh supervisor terhadap berbagai aspek yang bersifat pusat atau sentral dalam sekolah. Dalam hal ini, Pengawasan akademik bertujuan untuk meningkatkan mutu proses pembelajaran, sementara pengawasan institusi bertujuan untuk meningkatkan citra sekolah atau prestasi keseluruhan sekolah.

Tujuan dari aktivitas supervisi adalah untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana dan untuk memperbaiki baik proses maupun hasil dari kegiatan

belajar mengajar. Terdapat sejumlah tujuan yang diinginkan dalam dunia pendidikan terkait supervisi, terutama bagi para guru:

- a. Mengembangkan para guru agar mereka memiliki pemahaman yang lebih mendalam mengenai tujuan pendidikan, serta membantu sekolah dalam mencapai sasaran tersebut.
- b. Meningkatkan kapabilitas guru dalam mempersiapkan siswa agar menjadi anggota masyarakat yang efektif.
- c. Memberikan bantuan kepada guru dalam mendiagnosis masalah secara kritis, terutama saat menghadapi tantangan dalam proses pengajaran.
- d. Meningkatkan kesadaran para guru dan seluruh komunitas sekolah tentang pentingnya kerja yang demokratis dan kooperatif.
- e. Membantu guru dalam melakukan evaluasi terhadap aktivitas mereka, khususnya dalam mendukung perkembangan peserta didik.
- b. Memupuk semangat persatuan dan kesatuan di antara para guru.
- c. Meningkatkan komunikasi dan pengawasan timbal balik dalam manajemen.

Supervisi memiliki manfaat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang tercapai melalui kerja sama antara guru, siswa, dan seluruh anggota komunitas sekolah. Supervisi berperan sebagai pendorong perubahan dalam berbagai aspek pendidikan agar menjadi lebih efektif. Selain itu, supervisi juga membantu dalam meningkatkan kemampuan para guru dalam memimpin dan membimbing peserta didik

3.3 Faktor pendukung dan penghambat strategi kepemimpinan Kepala Sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang

a. Faktor Pendukung

Beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi kinerja guru yang dapat diungkap tersebut antara lain:

- 1) Dukungan terhadap peningkatan kinerja para guru tercermin dalam karakter dan komitmen yang kuat. Ini telah dibuktikan melalui partisipasi banyak guru dalam mengikuti pedoman administratif guna memastikan pengajaran yang sejalan dengan kurikulum merdeka.
- 2) Pengembangan profesionalisme juga memiliki peran penting sebagai pendukung utama. Di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar, para guru secara berkelanjutan mengembangkan metode, media, dan alat pembelajaran agar dapat mendukung keberhasilan pencapaian hasil belajar siswa.
- 3) Kemampuan mengajar yang kreatif menjadi bukti nyata melalui pendekatan pembelajaran yang inovatif. Namun, kemampuan ini dapat menjadi hambatan apabila para guru kurang familiar dengan aspek digital dalam kurikulum merdeka. Hal ini berpotensi mengakibatkan keterbatasan dalam penggunaan media pembelajaran, menyebabkan pendekatan pembelajaran yang monoton, dan dampak negatif terhadap prestasi belajar siswa di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang.
- 4) Kedisiplinan juga termasuk salah satu elemen pendukung yang muncul melalui contoh yang ditunjukkan oleh para pimpinan dan diterapkan oleh guru serta siswa.

b. Faktor Penghambat

Adapun faktor menghambatnya yaitu antara lain:

- 1) Keterbatasan sarana pembelajaran dapat berdampak negatif terhadap upaya pencapaian tujuan pendidikan.
- 2) Upaya pengawasan belum menghasilkan peningkatan optimal dalam kinerja para guru.

Absennya forum musyawarah kinerja guru mengakibatkan hanya adanya bentuk komunikasi informal antara pimpinan dan guru mengenai prestasi belajar siswa setiap minggu

4. KESIMPULAN

Strategi kepemimpinan menuntut pemimpin memiliki fleksibilitas dalam menghadapi tantangan serta kemampuan untuk memiliki pandangan jauh ke depan yang disebut sebagai visi holistik, yang bertujuan untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Kepala sekolah bersama stafnya perlu merancang strategi yang tepat agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan efisien. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kepala Sekolah SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar adalah gaya kepemimpinan yang cenderung fleksibel, yang dikenal sebagai gaya kepemimpinan demokratis. Pendekatan supervisi digunakan untuk mengelola kinerja para guru di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang. Pendekatan ini melibatkan seluruh guru dalam penilaian yang dilakukan oleh beberapa pimpinan di SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang. Kegiatan supervisi diimplementasikan secara langsung di setiap kelas, fokus pada mata pelajaran yang diajarkan oleh masing-masing guru. Beberapa faktor pendukung terhadap efektivitas pendekatan ini meliputi karakter dan komitmen yang kuat, pengembangan profesionalisme yang berkelanjutan, upaya guru dalam mengembangkan metode, media, dan alat pembelajaran untuk mendukung kesuksesan pencapaian hasil belajar siswa, kemampuan mengajar yang kreatif yang tercermin dalam pendekatan pembelajaran inovatif, serta kedisiplinan yang dijunjung tinggi. Sementara itu, faktor-faktor yang menjadi hambatan termasuk keterbatasan fasilitas pembelajaran yang mungkin berdampak negatif terhadap upaya pencapaian tujuan pendidikan, hasil pengawasan yang belum mencapai peningkatan optimal dalam kinerja para guru, dan kurangnya forum musyawarah kinerja guru yang mengakibatkan interaksi informal antara pimpinan dan guru dalam hal prestasi belajar siswa setiap minggu

REFERENSI

- [1] Engkoswara, Aan Komariah dan Riduwan. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta CV. 2012.
- [2] Susanto, Ahmad. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana. 2016.
- [3] Raihani. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*. Yogyakarta: PT. LKiS Printing Cemerlang. 2010.
- [4] Fitriani, dkk. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Mutira Kabupaten Pidie". *Jurnal Administrasi Pendidikan Universitas Syiah Kuala*. Vol. 4 No. 2 (2016).
- [5] Observasi, *SMA Islam Terpadu Misykat Al-Anwar Jombang*, 10 Desember 2022.

- [6] Rukajat, Ajat. *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Sleman: Deepublish. 2018.
- [7] Wahyuningsih, Sri. *Metode Penelitian Studi Kasus: Konsep, Teori Pendekatan Psikologi I Komunikasi, dan Contoh Penelitiannya*. Madura: UTM Press. 2013.
- [8] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- [9] Mariane Coleman dan Tony Bush. *Manajemen Strategi Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Ircisod.2008.
- [10] Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2004.
- [11] Handoko, T Hani. *anajemen Personalia dan Sumber Daya Mnausia*. Yogyakarta: BPFE. 1995