



## **Implementasi Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Optimalisasi Kinerja Guru pada MTs Negeri 2 Kota Jambi**

**Mutingatussholikah**✉

UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

### **Abstract**

This study aims to analyze the leadership strategies implemented by the principal in improving teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Jambi. A qualitative interactive approach was employed, with data collected through observation, in-depth interviews, and documentation. The findings reveal that, first, teacher performance at MTsN 2 Kota Jambi has not yet reached an optimal level. This is indicated by the lack of punctuality among some teachers and their limited awareness of responsibilities beyond classroom teaching, including contributing to the overall development of the institution. Second, the principal applies several leadership strategies to enhance teacher performance, such as engaging in training and professional development, conducting continuous supervision, providing motivation, and strengthening discipline. Third, challenges faced by the principal include the limited awareness of teachers to contribute more significantly to the school's progress and inconsistent discipline due to individual workload and personal busyness. Overall, this study highlights that the effectiveness of the principal's leadership strategies plays a significant role in improving teacher performance, despite the persistent challenges that require continuous solutions.

**Keywords:** Leadership Strategy, School Principal, Teacher Performance.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode interaktif, sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, pertama, kinerja guru di MTsN 2 Kota Jambi belum sepenuhnya optimal. Hal ini tercermin dari masih adanya sebagian guru yang kurang disiplin dalam ketepatan waktu serta belum sepenuhnya menyadari tanggung jawabnya di luar aktivitas mengajar, termasuk dalam memberikan kontribusi positif bagi pengembangan madrasah. Kedua, kepala madrasah menerapkan sejumlah strategi kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui partisipasi dalam program pelatihan dan pembinaan, pelaksanaan supervisi dan pengawasan secara berkesinambungan, pemberian motivasi, serta penguatan kedisiplinan. Ketiga, kendala yang dihadapi kepala madrasah dalam implementasi strategi tersebut meliputi rendahnya kesadaran sebagian guru untuk berkontribusi lebih luas terhadap kemajuan madrasah, serta tingkat kedisiplinan yang masih belum konsisten akibat beban kesibukan individu masing-masing. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa efektivitas strategi kepemimpinan kepala madrasah sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun masih menghadapi tantangan yang membutuhkan solusi berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Strategi Kepemimpinan.

## Pendahuluan

Pendidikan pada hakikatnya merupakan suatu upaya sadar yang dilakukan oleh warga negara maupun pemerintah melalui serangkaian kegiatan orientasi, pedagogis, maupun pelatihan yang berlangsung baik di dalam maupun di luar lingkungan sekolah, serta dilaksanakan sepanjang hayat. Tujuan utama pendidikan adalah mempersiapkan peserta didik agar mampu beradaptasi dan berperan secara efektif dalam berbagai lingkungan kehidupan di masa depan. Pendidikan dipandang sebagai instrumen strategis untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Melalui pendidikan, masyarakat diharapkan menjadi lebih cerdas, terampil, serta memiliki sikap hidup yang positif sehingga mampu hidup rukun dalam masyarakat, memberikan manfaat bagi diri sendiri, keluarga, maupun lingkungannya (Engkoswara dkk., 2012).

Dalam konteks kelembagaan, kepala sekolah memiliki peran yang sangat strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer pendidikan, tetapi juga sebagai pemimpin yang menentukan arah pengembangan sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kepemimpinan yang memadai, mengingat posisinya yang sangat menentukan dalam pengelolaan sistem pendidikan demi tercapainya tujuan pendidikan (Sutanto, 2016). Sebagai pemimpin pendidikan, kepala sekolah berkewajiban untuk menstimulasi tenaga pendidik dan staf agar memahami serta berkomitmen terhadap tujuan bersama. Selain itu, kepala sekolah perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, kondusif, dan bersahabat, sekaligus meningkatkan moral kerja guru dan tenaga kependidikan.

Dalam praktiknya, kepala sekolah berperan langsung dalam mendukung guru mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Dukungan tersebut dapat berupa pembinaan keterampilan, peningkatan pengetahuan, maupun bimbingan untuk guru yang mengalami kendala dalam mengajar. Pemantauan secara berkelanjutan juga diperlukan untuk mengembangkan kompetensi guru, baik dalam aspek akademik, kepribadian, sosial, maupun profesional (Soebagio, 2011).

Sejalan dengan hal tersebut, Raihani (2010) menegaskan bahwa terdapat berbagai teknik yang dapat diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, antara lain melalui pengembangan sistem administrasi, pelaksanaan program supervisi, pemberian bantuan teknis, dukungan ilmiah dan non-akademik, serta evaluasi berkelanjutan. Senada dengan itu, Mukhtar (2015) menekankan bahwa strategi kepemimpinan kepala sekolah seharusnya diarahkan pada peningkatan kapasitas pendidik, penguatan disiplin, pemberian motivasi, penyediaan sarana pembelajaran yang memadai, serta penghargaan atas kinerja. Strategi tersebut dapat diwujudkan melalui pelatihan, penempatan guru sesuai bidang keahliannya, serta pertemuan rutin yang membahas capaian maupun kendala pembelajaran.

Lebih lanjut, Syaifi (2017) menyatakan bahwa strategi kepemimpinan pada hakikatnya merupakan perencanaan yang disusun sesuai kondisi yang ada, dengan tujuan mengoptimalkan pencapaian visi, misi, dan tujuan lembaga pendidikan. Kepala sekolah bersama staf dituntut mampu mengembangkan strategi yang tepat agar tujuan organisasi

pendidikan dapat tercapai secara efektif. Dalam konteks ini, kinerja guru menjadi indikator penting. Kinerja guru dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dalam kurun waktu tertentu untuk mencapai tujuan pendidikan (Barnawi & Arifin, 2014).

Keberhasilan seorang guru tercermin dari tanggung jawab dalam menjalankan profesinya, konsistensi dalam melaksanakan tugas, serta sikap yang mencerminkan dedikasi dan profesionalisme. Guru yang berprestasi adalah mereka yang mampu menunjukkan produktivitas melampaui standar yang ditetapkan, serta berperan dalam menggali potensi peserta didik dan membina sekolah (Priansa, 2017). Untuk mencapai hal tersebut, dukungan kepala sekolah melalui supervisi, bimbingan, dan pembinaan sangat diperlukan, khususnya dalam aspek pengelolaan pembelajaran di kelas.

MTs Negeri 2 Kota Jambi merupakan salah satu lembaga pendidikan formal setingkat SMP di bawah naungan Kementerian Agama. Kehadiran MTs Negeri 2 Kota Jambi diharapkan mampu sejajar dengan sekolah umum dalam hal kualitas pendidikan, dengan tetap menonjolkan nilai-nilai keislaman. Sebagai sekolah negeri berciri khas Islam, MTs Negeri 2 Kota Jambi memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan sekaligus memperkuat karakter siswa.

Namun, hasil observasi awal di MTs Negeri 2 Kota Jambi menunjukkan masih adanya sejumlah permasalahan yang menghambat optimalisasi kinerja guru. Beberapa di antaranya meliputi rendahnya disiplin waktu sebagian guru, keterlambatan dalam absensi, hingga ketidakhadiran tanpa pemberitahuan yang menyebabkan terganggunya proses pembelajaran. Selain itu, terdapat pula guru yang hanya hadir sekadar untuk mengajar lalu meninggalkan madrasah sebelum jam pulang, serta keterlambatan dalam pengumpulan perangkat pembelajaran seperti RPP. Permasalahan tersebut berdampak langsung terhadap efektivitas pembelajaran dan menurunkan kualitas layanan pendidikan kepada peserta didik.

Menghadapi persoalan tersebut, kepala madrasah di MTs Negeri 2 Kota Jambi telah menerapkan sejumlah strategi kepemimpinan, antara lain melalui pembinaan dan pelatihan guru, pengawasan kinerja, peningkatan disiplin, pemberian motivasi, serta penghargaan atas kinerja. Strategi ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja guru, sehingga mutu pendidikan di madrasah dapat tercapai secara optimal.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model interaktif, karena bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru melalui interaksi langsung dengan subjek penelitian. Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti melalui keterlibatan langsung di lapangan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa metode, yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung aktivitas guru maupun kepala madrasah dalam proses pembelajaran dan kegiatan manajerial. Wawancara dilakukan secara mendalam kepada informan utama, meliputi kepala madrasah, wakil kepala madrasah bidang kurikulum, kepala tata usaha, serta dua

orang guru di MTs Negeri 2 Kota Jambi. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa arsip, laporan, dokumen resmi sekolah, dan data administratif lain yang relevan.

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan model yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013), yakni melalui tiga tahapan utama: (1) reduksi data, yaitu proses penyaringan, pemilihan, dan penyederhanaan data yang diperoleh agar lebih fokus pada permasalahan penelitian; (2) penyajian data, yaitu pengorganisasian data ke dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun bagan sehingga memudahkan peneliti dalam memahami pola temuan; dan (3) penarikan kesimpulan atau verifikasi, yaitu upaya merumuskan makna dari data yang telah dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

Untuk menjamin keabsahan data, digunakan beberapa teknik uji kredibilitas, antara lain: perpanjangan keikutsertaan, yaitu keterlibatan peneliti dalam jangka waktu yang cukup agar memperoleh pemahaman mendalam; peningkatan ketekunan pengamatan, yakni melakukan pengamatan berulang-ulang guna memastikan konsistensi data; triangulasi, yaitu membandingkan data dari berbagai sumber dan metode untuk memperoleh validitas; serta penggunaan bahan referensi, berupa dokumen dan catatan lapangan yang mendukung keakuratan temuan penelitian.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Berdasarkan temuan penelitian di MTsN 2 Kota Jambi, strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui lima prosedur utama, yakni pembinaan/pelatihan, pengawasan, penegakan kedisiplinan, pemberian motivasi, serta penghargaan (reward) (Mukhtar, 2015). Kelima strategi ini menjadi fokus utama dalam upaya mengoptimalkan peran guru sebagai tenaga pendidik profesional.

### **1. Pembinaan dan Pelatihan**

Pembinaan atau pelatihan merupakan aspek fundamental untuk meningkatkan kompetensi guru. Pelatihan tidak hanya berorientasi pada teori, tetapi juga diarahkan pada praktik pembelajaran yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Werther dan Davis dalam Priansa (2017) menegaskan bahwa pelatihan memberikan keuntungan bagi guru dalam mengembangkan keterampilan profesional serta kesiapan menghadapi berbagai tantangan pembelajaran di masa depan.

Kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi secara konsisten mendorong guru dan pegawai untuk mengikuti berbagai bentuk pelatihan, baik yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal. Misalnya, keterlibatan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), kerja sama dengan perpustakaan daerah untuk meningkatkan kapasitas pengelolaan perpustakaan sekolah, serta partisipasi dalam diklat teknis seperti pengadaan barang dan jasa. Berbagai program tersebut diharapkan dapat memperluas wawasan dan meningkatkan keterampilan guru, sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja madrasah.

## 2. Pengawasan

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang sangat penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi pendidikan. Firmansyah dan Mahardhika (2018:140) menyebutkan bahwa tanpa adanya pengawasan yang efektif, maka arah dan tujuan organisasi sulit tercapai.

Dalam praktiknya, kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi melakukan supervisi secara langsung dengan berkeliling kelas untuk memantau pelaksanaan pembelajaran. Apabila ditemukan guru yang tidak melaksanakan tugas tanpa alasan yang jelas, kepala madrasah segera menindaklanjuti melalui teguran hingga pemberian surat peringatan (SP). Tindakan ini dilakukan untuk menjaga akuntabilitas guru terhadap tugas pokoknya sebagai pendidik.

## 3. Kedisiplinan

Disiplin merupakan faktor internal yang harus tumbuh dari kesadaran diri guru, tanpa bergantung pada tekanan eksternal. Tingkat kedisiplinan guru sangat memengaruhi kualitas pembelajaran di kelas. Guru yang terlambat hadir mengurangi efektivitas waktu belajar, sehingga materi yang disampaikan menjadi kurang optimal. Selain itu, ditemukan kasus guru yang tidak hadir tanpa pemberitahuan, sehingga mengakibatkan kelas kosong dan siswa kehilangan kesempatan belajar.

Kepala madrasah menilai persoalan kedisiplinan masih menjadi kendala utama. Beberapa guru masih pulang sebelum jam kerja berakhir, padahal seharusnya tetap berada di lingkungan sekolah hingga jam pelajaran selesai, kecuali dengan izin khusus. Kondisi ini menegaskan pentingnya internalisasi nilai disiplin sebagai budaya kerja guru di madrasah.

## 4. Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi semangat kerja guru. Motivasi yang kuat dapat mendorong guru melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan menghasilkan kinerja optimal. Sebaliknya, ketiadaan motivasi membuat guru cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban administratif.

Kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi berusaha memberikan motivasi melalui berbagai cara, baik dalam bentuk nasihat, dorongan verbal, maupun upaya memastikan kesejahteraan guru, misalnya dengan memperhatikan ketepatan waktu pencairan gaji. Hal ini dinilai efektif untuk meningkatkan semangat kerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

## 5. Penghargaan (*Reward*)

Penghargaan merupakan bentuk pengakuan atas prestasi dan kontribusi guru. Menurut Siagian (2015:4 - 5), penghargaan dapat berupa kompensasi finansial maupun non-finansial, seperti promosi jabatan, kepercayaan, dan pengakuan dalam lingkungan kerja.

Di MTsN 2 Kota Jambi, kepala madrasah lebih sering memberikan penghargaan dalam bentuk non-finansial, misalnya dengan menugaskan guru pada posisi yang lebih strategis atau memberi kepercayaan untuk memegang tanggung jawab tambahan. Pemberian

penghargaan ini diharapkan dapat menumbuhkan rasa dihargai dan mendorong guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi telah mencakup berbagai aspek penting yang selaras dengan teori manajemen pendidikan. Kelima strategi yang diterapkan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja guru, meskipun masih menghadapi tantangan seperti rendahnya kesadaran sebagian guru terhadap kedisiplinan, keterlambatan dalam pelaksanaan tugas, serta kurangnya rasa tanggung jawab di luar kegiatan mengajar. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya berkelanjutan dalam memperkuat budaya kerja yang profesional agar mutu pendidikan di MTsN 2 Kota Jambi dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui lima aspek utama, yaitu pembinaan/pelatihan, pengawasan, penegakan kedisiplinan, pemberian motivasi, serta penghargaan. Strategi tersebut sejalan dengan pandangan Mukhtar (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah harus diarahkan pada peningkatan kapasitas guru, penegakan disiplin, pemberian motivasi, pemenuhan sarana pembelajaran, serta penghargaan atas kinerja.

Pertama, strategi pembinaan dan pelatihan yang dilakukan kepala madrasah terbukti efektif dalam meningkatkan kompetensi guru. Keterlibatan guru dalam kegiatan MGMP maupun pelatihan lain di bidangnya memberi peluang bagi mereka untuk meningkatkan profesionalisme. Hal ini selaras dengan pendapat Werther dan Davis dalam Priansa (2017) bahwa pelatihan dapat mengembangkan keterampilan guru serta mempersiapkan mereka menghadapi berbagai tantangan di masa depan. Dengan demikian, pembinaan yang dilakukan secara berkesinambungan menjadi salah satu instrumen penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Kedua, pengawasan yang diterapkan oleh kepala madrasah, seperti supervisi langsung ke kelas, berfungsi sebagai mekanisme kontrol untuk memastikan guru melaksanakan tugas dengan baik. Firmansyah dan Mahardhika (2018) menekankan bahwa tanpa adanya pengawasan, organisasi akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks MTsN 2 Kota Jambi, pengawasan juga digunakan sebagai bentuk pembinaan, bukan hanya sekadar penilaian. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa supervisi kepala sekolah memiliki kontribusi signifikan terhadap kualitas kinerja guru (Soebagio, 2011).

Ketiga, penegakan kedisiplinan masih menjadi tantangan utama. Beberapa guru masih kurang disiplin dalam hal kehadiran, keterlambatan, maupun kepatuhan terhadap aturan kerja. Temuan ini mendukung pandangan Barnawi dan Arifin (2014) bahwa kinerja guru erat kaitannya dengan tanggung jawab profesional dan kedisiplinan dalam melaksanakan tugas. Kurangnya kesadaran individu terhadap pentingnya disiplin berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran, sehingga kepala madrasah perlu melakukan pendekatan yang lebih persuasif sekaligus tegas dalam membentuk budaya disiplin di lingkungan madrasah.

Keempat, pemberian motivasi terbukti berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja guru. Upaya kepala madrasah, baik dalam bentuk nasihat verbal maupun perhatian terhadap kesejahteraan guru, memberikan dorongan psikologis agar guru dapat bekerja lebih optimal. Hal ini sesuai dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam mencapai kinerja yang optimal (Priansa, 2017). Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Mulyasa (2013) yang menekankan bahwa motivasi dari pimpinan berperan penting dalam membangun loyalitas dan dedikasi guru terhadap pekerjaannya.

Kelima, penghargaan yang diberikan kepala madrasah, meskipun lebih banyak berupa non-finansial seperti promosi jabatan atau penambahan tanggung jawab, tetap memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru. Siagian (2015) menegaskan bahwa reward, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, merupakan salah satu cara efektif untuk meningkatkan pengakuan dan kepuasan kerja. Dengan demikian, penghargaan yang diberikan kepala madrasah dapat menumbuhkan rasa memiliki (*sense of belonging*) sekaligus mendorong guru untuk bekerja lebih profesional.

Secara keseluruhan, strategi kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi menunjukkan relevansi yang kuat dengan teori kepemimpinan pendidikan yang menekankan pentingnya aspek pembinaan, pengawasan, motivasi, disiplin, dan penghargaan (Sutanto, 2016; Raihani, 2010). Namun, masih terdapat tantangan yang signifikan, khususnya terkait dengan rendahnya kedisiplinan sebagian guru dan kurangnya kesadaran untuk berkontribusi lebih luas terhadap pengembangan madrasah. Temuan ini menunjukkan perlunya sinergi antara kepala madrasah, guru, serta pihak terkait lainnya untuk menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada mutu pendidikan.

## **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah di MTsN 2 Kota Jambi dalam meningkatkan kinerja guru dilakukan melalui lima pendekatan utama, yaitu: (1) pembinaan dan pelatihan, yang berfokus pada pengembangan kompetensi guru melalui kegiatan MGMP, kerja sama dengan lembaga profesional, dan pelatihan teknis; (2) pengawasan, berupa supervisi langsung ke kelas untuk memastikan guru melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab; (3) penegakan kedisiplinan, yang ditujukan untuk menumbuhkan kesadaran guru dalam menaati aturan waktu dan tugas, meskipun masih menjadi kendala yang cukup serius; (4) motivasi, baik melalui nasihat verbal maupun perhatian terhadap kesejahteraan guru, yang terbukti dapat meningkatkan semangat kerja; dan (5) pemberian penghargaan (reward), terutama dalam bentuk non-finansial, seperti promosi jabatan dan penugasan strategis, yang memberikan pengakuan atas prestasi guru.

Strategi tersebut selaras dengan teori dan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya peran kepemimpinan kepala sekolah dalam membina, mengawasi, memotivasi, menegakkan disiplin, serta memberikan penghargaan bagi guru (Mukhtar, 2015; Sutanto, 2016; Siagian, 2015). Namun demikian, penelitian ini juga menemukan

adanya kendala yang masih dihadapi, khususnya rendahnya kedisiplinan sebagian guru, keterlambatan dalam menjalankan tugas, serta kurangnya kesadaran untuk berkontribusi di luar kegiatan mengajar. Oleh karena itu, efektivitas strategi kepemimpinan kepala madrasah sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan dan komitmen seluruh warga sekolah dalam mewujudkan budaya kerja yang profesional. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan sentral dalam peningkatan kinerja guru, dan keberhasilan strategi yang diterapkan sangat dipengaruhi oleh sinergi antara kepala madrasah, guru, serta pihak terkait dalam mewujudkan mutu pendidikan yang lebih baik.

## Referensi

- Barnawi & Arifin, M. (2014). *Kinerja guru: Profesionalisme guru dan kompetensi guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Engkoswara, E., & Komariah, A. (2012). *Administrasi pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, A. S. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Mukhtar. (2015). *Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Priansa, D. J. (2017). *Kinerja dan profesionalisme guru*. Bandung: Alfabeta.
- Raihani. (2010). *Kepemimpinan sekolah transformatif*. Yogyakarta: LKiS.
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soebagio, A. (2011). *Supervisi pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto. (2016). *Kepemimpinan kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan*. Malang: Universitas Negeri Malang Press.
- Syaifi, M. (2017). *Manajemen pendidikan: Teori dan aplikasi*. Surabaya: CV. Bintang Sejahtera.
- Werther, W. B., & Davis, K. (dalam Priansa, 2017). *Human resources and personnel management*. New York: McGraw-Hill.