

# Al-Mustla: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman dan Kemasyarakatan

Volume 5 Nomor 2, Bulan Desember Tahun 2023

<https://jurnal.stainmajene.ac.id/index.php/almutsla/about>

E-ISSN: 2715-5420

## Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Dinamika Budaya Kerja Guru, serta Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan terhadap Kualitas Kinerja Pengajaran Guru

Surianto<sup>1\*</sup>, Burhanuddin<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STAIN Majene, Majene, Negara

<sup>2</sup>STAIN Majene, Majene, Negara

\*[Surianto@stainmajene.ac.id](mailto:Surianto@stainmajene.ac.id)

### Keywords :

*Leadership, work culture, facilities, and performance.*

### Abstract

*This study aims to analyze the impact of school principal leadership, teacher work culture, and educational facilities management on teaching performance of Madrasah Ibtidaiyah teachers in Tinambung Subdistrict, Polewali Mandar Regency. Conducted from October to November 2019, it utilized a mixed-method approach, combining qualitative and quantitative methods, with a survey design employing correlational analysis. The population comprised 30 teachers and principals, with a sample size of 30 Madrasah Ibtidaiyah teachers selected through census sampling. Multiple Regression Analysis was employed for data analysis, revealing a significant positive influence of school principal leadership, teacher work culture, and educational facilities management on teaching performance..*

### Kata Kunci :

*kepemimpinan, budaya kerja, sarana prasarana dan kinerja;*

### Abstrak

*Studi ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan manajemen fasilitas pendidikan terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Dilaksanakan dari Oktober hingga November 2019, studi ini menggunakan pendekatan campuran, menggabungkan metode*

---

*kualitatif dan kuantitatif, dengan desain survei yang menerapkan analisis korelasional. Populasi terdiri dari 30 guru dan kepala sekolah, dengan sampel berjumlah 30 guru Madrasah Ibtidaiyah yang dipilih melalui sampling sensus. Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisis data, yang mengungkapkan pengaruh positif signifikan dari kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan manajemen fasilitas pendidikan terhadap kinerja mengajar.*

---

**Article History :** Received : 16 Agustus 2023 Accepted : 12 Desember 2023

---

## PENDAHULUAN

Pendidikan esensialnya adalah suatu upaya pemberdayaan yang mengungkapkan potensi individu manusia, yang berpotensi memberikan kontribusi yang berharga bagi masyarakat lokal hingga global. Lebih dari sekadar menggali potensi dalam diri manusia untuk pengendalian pribadi yang lebih baik, pendidikan juga bertujuan untuk memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi peningkatan kualitas kehidupan manusia dan masyarakat secara keseluruhan.

Sebagai institusi formal pendidikan, sekolah memegang peran sentral dalam meningkatkan mutu pendidikan. Menurut Suhardan dan rekannya (2013: 289), sekolah berperan sebagai "agent of change" yang bertugas membentuk peserta didik menjadi agen perubahan yang mampu menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, pengelolaan sekolah harus difokuskan pada pembentukan manusia yang memiliki kompetensi dan moralitas yang tinggi. Di lingkungan sekolah, beberapa komponen, termasuk peran guru, memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Guru memegang peran kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pasal 1, ayat (1), guru dijelaskan sebagai pendidik yang profesional dengan tugas utama dalam mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di berbagai

tingkatan pendidikan. Menurut Mulyasa (2013: 24), guru merupakan faktor penting dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, selain faktor-faktor lainnya. Namun, dalam praktiknya, menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah; jabatan dan pekerjaan seorang guru memerlukan keahlian khusus yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang individu. Tugas utama seorang guru sebagai tenaga kependidikan adalah menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik, yang menjadi bekal bagi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Tindakan-tindakan yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seringkali disebut sebagai kinerja.

Menurut Supardi (2013: 45), kinerja adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan, yang diukur berdasarkan standar atau kriteria tertentu dan waktu yang telah ditetapkan, sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilakukan dan norma etika yang berlaku. Kinerja guru di sekolah memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sekolah. Semakin tinggi mutu dan kinerja seorang guru, semakin besar kontribusinya dalam mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, guru memiliki peranan krusial dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah karena mereka berinteraksi langsung dengan peserta didik. Di sisi lain, menurut Casio dalam Supardi (2013: 45), ada banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, antara lain partisipasi dalam Sumber Daya Manusia (SDM), pengembangan karier, komunikasi, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian konflik, insentif yang baik, dan rasa kebanggaan. Lebih lanjut, Supardi (2013: 47) menjelaskan bahwa ada aspek-aspek lain yang dapat digunakan untuk menilai kinerja atau prestasi kerja, seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, prakarsa, dan kepemimpinan. Dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang pendidik, kinerja seorang guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Mulyasa (2013: 16) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran sebagai pemimpin di tingkat satuan pendidikan yang harus memiliki dasar kepemimpinan yang kokoh. Oleh karena

itu, setiap kepala sekolah perlu memahami kunci sukses kepemimpinan, termasuk pentingnya kepemimpinan efektif, indikator-indikator kepemimpinan yang berhasil, serta aspek-aspek lain yang mencakup motivasi, harapan guru, dan etika kepemimpinan kepala sekolah. Wahjosumidjo (2013: 83) mendefinisikan kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin proses belajar mengajar di sebuah sekolah. Arti dari "memimpin" di sini adalah kemampuan untuk menggerakkan sumber daya sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan kepala sekolah memegang peran kunci dalam mencapai tujuan sekolah, karena berhasilnya pendidikan di sekolah sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam mengelola seluruh komponen sekolah, terutama dalam menggerakkan dan memberdayakan para guru.

Selain itu, perilaku kepala sekolah juga memengaruhi kinerja para guru dengan menunjukkan sikap yang bersahabat, dekat, dan mempertimbangkan para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Mulyasa, 2013: 17). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan tenaga pendidik/guru yang efektif guna memastikan bahwa pendidik/guru tersebut memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Dalam konteks reformasi pendidikan nasional, perbaikan kualitas pendidikan menuntut kepemimpinan lembaga pendidikan yang mampu mengelola sumber daya pendidikan, iklim kerja guru, dan meningkatkan produktivitas kerja individu. Guru profesional adalah mereka yang menjunjung tinggi mutu dan kualitas layanan dan produknya, serta memastikan bahwa layanan mereka memenuhi kebutuhan masyarakat, bangsa, dan pengguna, sambil memaksimalkan potensi dan kecakapan individu peserta didik (Yamin & Maisah, 2010: 28).

Supriadi (2013: 11) menyatakan bahwa untuk menjadi seorang guru profesional, diperlukan komitmen pada peserta didik dan proses belajarnya, penguasaan mendalam terhadap bahan/mata pelajaran yang diajarkan, tanggung jawab dalam memantau hasil belajar peserta didik, kemampuan berpikir

sistematis, dan menjadi bagian dari masyarakat dalam lingkungan profesi.

Dalam konteks tersebut, peran guru menjadi sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Namun, kenyataannya menunjukkan bahwa kualitas guru cenderung kurang memuaskan. Observasi di Madrasah Ibtidaiyah di Kec. Tinambung Kab. Polewali Mandar menunjukkan bahwa masih banyak guru yang belum mengoptimalkan waktu mengajar mereka di sekolah. Lebih dari 50% dari 50 guru yang diamati menunjukkan beberapa gejala, seperti tidak memiliki RPP yang baik, masih menggunakan metode ceramah untuk materi keterampilan, kurangnya bimbingan terhadap siswa dalam mengerjakan contoh soal di kelas, dan sebagainya. Kepala Madrasah Ibtidaiyah di Kec. Tinambung Kab. Polewali Mandar juga mengakui bahwa guru sering absen ketika mereka bertugas di luar sekolah, dan mereka enggan menggunakan metode pengajaran terbaru yang lebih memotivasi siswa untuk belajar mandiri karena dianggap sulit dan tidak cocok dengan materi pelajaran.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Temuan Hasil Penelitian**

Dari hasil analisis uji t menggunakan program SPSS versi 15, terungkap bahwa keempat variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) menunjukkan nilai thitung sebesar 2,412, yang lebih besar dari ttabel sebesar 2,060.

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini merujuk pada tindakan-tindakan spesifik yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk mengarahkan dan mengkoordinasikan kinerja anggota kelompok. Berdasarkan hasil empiris, kepemimpinan kepala sekolah di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar, dapat dikategorikan sebagai sedang. Terdapat enam dimensi yang menjadi ukuran dalam variabel

kepemimpinan kepala sekolah, yaitu: membuat keputusan, mempengaruhi dan mengarahkan bawahan, memilih dan mengembangkan personil, mengadakan komunikasi, memberikan motivasi, dan melakukan pengawasan.

Kepala sekolah memiliki tanggung jawab dan pertanggungjawaban yang besar. Sebagaimana dijelaskan oleh Stoner (dikutip dalam Wahjosumidjo, 2010: 97), keberhasilan atau kegagalan bawahan adalah cerminan langsung dari keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin. Oleh karena itu, kepala sekolah bertanggung jawab atas segala tindakan yang dilakukan oleh bawahan, termasuk guru, siswa, staf, dan orang tua siswa.

Koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,217. Artinya, jika skor kepemimpinan kepala sekolah naik 1 poin, maka akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja mengajar guru sebesar 0,217 poin.

Tugas kepala sekolah dalam manajemen tenaga kependidikan di sekolah tidaklah mudah, karena selain mencapai tujuan sekolah, mereka juga harus memperhatikan tujuan pribadi tenaga kependidikan (baik guru maupun non-guru). Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu mengelola instrumen-instrumen seperti daftar absensi, daftar urut kepangkatan, riwayat hidup, riwayat pekerjaan, dan kondisi tenaga kependidikan untuk menunjang kelancaran pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.

## **Pengaruh Budaya Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil analisis uji t menggunakan program SPSS versi 15 mengungkap bahwa keempat variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Salah satunya adalah variabel budaya kerja guru (X2) yang menunjukkan nilai thitung sebesar 2,105, melebihi nilai ttabel sebesar 2,060.

Budaya kerja guru dalam konteks penelitian ini mencakup persepsi guru terhadap lingkungan kerja mereka, dengan dua dimensi utama: kondisi lingkungan fisik pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja secara umum. Budaya kerja ini turut dipengaruhi oleh budaya organisasi, yang berkembang sesuai dengan tujuan masing-masing organisasi.

Secara etimologis, budaya berasal dari bahasa Sanskerta "budhayah", yang merujuk pada pikiran, akal budi, dan hasil dari kegiatan manusia. Budaya juga dapat didefinisikan sebagai pandangan hidup yang mencakup nilai-nilai, norma, kebiasaan, hasil karya, pengalaman, dan tradisi yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu atau masyarakat.

Dalam konteks kerja, budaya kerja mengacu pada pandangan hidup yang tercermin dalam nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang membentuk pola perilaku individu dalam bekerja. Ini termasuk sikap terhadap pekerjaan, perilaku saat bekerja, dan kemauan untuk belajar dan bekerja sama.

Koefisien regresi untuk variabel budaya kerja guru (X<sub>2</sub>) menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar sebesar 0,312. Artinya, kenaikan skor budaya kerja guru sebesar 1 poin akan diikuti oleh kenaikan skor kinerja mengajar sebesar 0,312 poin.

Dari berbagai definisi dan pandangan ahli, budaya kerja dapat diinterpretasikan sebagai nilai-nilai, norma, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Ini mencakup sikap terhadap pekerjaan, perilaku saat bekerja, dan kemauan untuk belajar dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

## **Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil analisis uji t menggunakan program SPSS versi 15 mengungkap bahwa keempat variabel independen (X) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mengajar

guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Salah satunya adalah variabel manajemen sarana prasarana (X3), yang menunjukkan nilai thitung sebesar 3,530, melebihi nilai ttabel sebesar 2,060.

Manajemen sarana prasarana dalam konteks pendidikan melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, penggunaan, pemeliharaan, inventarisasi, dan penghapusan sarana dan prasarana. Ini merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan yang bertujuan untuk memastikan penggunaan sumber daya organisasi, termasuk sekolah, secara efektif dan efisien.

Definisi manajemen sarana prasarana menurut Tim Dosen Adpend dan Ibrahim Bafadal menekankan pada kegiatan menata, merencanakan kebutuhan, pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, pemeliharaan, dan penggunaan perlengkapan pendidikan secara tepat guna dan tepat sasaran. Ini mencakup semua aspek sarana dan prasarana sekolah, mulai dari lahan dan bangunan hingga perlengkapan dan perabotan.

Dalam konteks pembelajaran, manajemen sarana prasarana memberikan kontribusi yang signifikan dengan menciptakan lingkungan yang efektif untuk proses pembelajaran. Sarana dan prasarana yang memadai, seperti gedung yang nyaman, ruang kelas yang terorganisir dengan baik, serta perlengkapan dan perabotan yang memadai, dapat meningkatkan kualitas pembelajaran dan memfasilitasi pencapaian tujuan pendidikan.

Dengan demikian, manajemen sarana prasarana tidak hanya melibatkan pengaturan fisik sekolah, tetapi juga berperan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi proses pembelajaran. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap aspek ini oleh para administrator pendidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar.

## **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Kerja Guru, dan Manajemen Sarana Prasarana terhadap Kinerja Mengajar Guru**

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, manajemen sarana prasarana, dan iklim sekolah signifikan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Dengan nilai Fhitung sebesar 11,34 yang lebih besar dari Ftabel = 2,70, analisis menunjukkan bahwa sebesar 68,1% dari variasi kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sementara sisanya 31,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kinerja mengajar guru dalam konteks penelitian ini mencakup tiga dimensi, yaitu perencanaan pembelajaran, implementasi pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran. Sebagai perencana, guru perlu mampu merumuskan tujuan pembelajaran, menetapkan strategi pengajaran, dan mendiagnosa kebutuhan siswa. Ketika mengimplementasikan rencana pembelajaran, guru harus mempertimbangkan situasi yang ada dan berusaha menyesuaikan metode pengajaran. Selama proses evaluasi, guru harus menetapkan prosedur evaluasi yang tepat untuk mengukur pencapaian tujuan pembelajaran dan memperbaiki rencana pembelajaran jika diperlukan.

Menurut Nasution (2013), kegiatan mengajar guru meliputi sejumlah tugas, mulai dari membangkitkan perhatian hingga memantapkan apa yang telah dipelajari melalui latihan-latihan. Ini mencakup menjelaskan tujuan pembelajaran kepada siswa, memberikan bimbingan, memberikan umpan balik terhadap hasil belajar, serta menilai hasil belajar siswa melalui berbagai tes dan evaluasi.

Dengan demikian, kinerja mengajar guru tidak hanya terbatas pada penyampaian materi, tetapi juga melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memfasilitasi pembelajaran siswa. Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar, upaya untuk meningkatkan kinerja mengajar guru dapat difokuskan pada pengembangan kemampuan perencanaan, implementasi, dan

evaluasi pembelajaran.

### **Variabel yang Paling Dominan Berpengaruh**

Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, manajemen sarana prasarana dan iklim sekolah, maka manajemen sarana prasarana (X3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mengajar guru Madrasah Ibtidaiyah Di Kec. Tinambung, Kab. Polewali Mandar. Sarana pendidikan merupakan semua barang yang dibutuhkan dan menunjang dalam proses pembelajaran. Diantaranya adalah ruang guru, ruang kesehatan, kantin, halaman sekolah, dan lain-lain. Manajemen sarana prasarana adalah suatu upaya yang dilakukan oleh sekolah dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana dengan baik dan benar, menghapus fasilitas yang tidak terpakai lagi atau sudah rusak, sesuai dengan kurikulum dan tujuan pendidikan, sehingga diharapkan peserta didik menjadi lebih nyaman, aktif, kreatif, kondusif dan menyenangkan dalam mengikuti proses pembelajaran di kelas, dengan begitu proses belajar mengajar yang berkualitas dapat tercapai.

### **PENUTUP**

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan, variabel independen seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan manajemen sarana prasarana pendidikan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Dengan nilai Fhitung sebesar 11,34 yang lebih besar dari Ftabel = 2,70, analisis menunjukkan bahwa sekitar 68,1% variasi dalam kinerja mengajar guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya 31,9% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seiring dengan upaya untuk meminimalkan faktor-faktor

yang dapat mengurangi validitas hasil penelitian, penelitian ini tetap memiliki keterbatasan. Salah satu keterbatasan yang mungkin terjadi adalah dalam proses pengumpulan data, di mana respon dari responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam alat ukur skala Likert bisa dipengaruhi oleh unsur-unsur subyektivitas. Selain itu, metode survei yang digunakan dalam penelitian ini juga memiliki keterbatasan karena tidak memungkinkan pengontrolan langsung terhadap variabel-variabel penelitian, sehingga kebenaran pengaruh yang dihipotesiskan hanya dapat dipastikan melalui pengujian hipotesis.

Meskipun demikian, dengan segala keterbatasan tersebut, penelitian ini tetap memberikan kontribusi yang berarti dalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mengajar guru di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Tinambung, Kabupaten Polewali Mandar. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, diharapkan dapat memberikan dasar yang kuat bagi pengembangan kebijakan dan praktik-praktik yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah tersebut.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Arifin, R. 2013. *Perilaku Organisasi*. Malang: Bayu Media
- Bafadal, Ibrahim. 2013. *Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang. 2011. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Gibson, James L., John M, Ivansevich. dan James H. Donnely, Jr. 2011. *Organisasi, perilaku, Struktur, Proses*. (Alih Bahasa Nunuk Adiarni). Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handyaningrat, S. 2013. *Pengantar studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. 2011. *Educational Administrations: Theory, Research, and Practice (6<sup>th</sup> ed, international edition)*. Singapore: McGraw Hill Co.
- Jalal, F. 2015. *Kebijakan Pendidikan dalam Profesionalisasi Pendidik dan Tenaga kependidikan dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Jogiyanto. 2013. *Sistem Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2013. *Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Komaruddin. 2010. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Ensiklopedia Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Manullang, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Martoyo, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Yogyakarta: BPF.

- Mulyasa, E. 2012. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution. 2013. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara..
- Nurdin, S. 2015. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Ciputat: Quantum Teaching.
- Paramita, B. 2014. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya, Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, STIA LAN Pres, Jakarta
- Rahman, dkk. 2015. *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International. Edisi terjemahan.
- Rohmah, Ifa F. 2013. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada SD Swasta di Kabupaten Purwakarta)”. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana UPI: tidak dipublikasikan.
- Sagala, S. 2014. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2010. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gunung Agung.
- Suprpto, J. 2013. *Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Supriadi, Dedi. 2013. *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusantara
- Sustermeister, Robert A. 2015. *People and Productivity*. New York: MCGraw-Hill Book Company.
- Tilaar, H.A.R. 2012. *Membenahi Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta

- Triguno. 2010. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan yang Kondusif untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) . Jakarta: Sinar Grafika
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. *Standarisasi Kinerja Guru*. Jakarta: Gaung Persada
- Yukl, Gary. 2013. *Leadership in Organization*. New Jersey. Third Edition. Prentice Hall Inc.
- Yuniarsih Tjutju. 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung: IKIP Bandung Press