

## Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di SMP IT Qurrata A'yun

**Efrimul Yanti<sup>1</sup>, Asmendri Asmendri<sup>2</sup>, Muhammad Yusuf Salam<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar, Indonesia

email: [efrimulyanti16@gmail.com](mailto:efrimulyanti16@gmail.com)

**Abstract:** The principal is the main factor in managing educational institutions in order to realize the goals of education itself. The main problem in this research is what the strategy of the principal of SMP IT Qurrata A'yun in improving teachers performance. Data processing is carried out in a qualitative descriptive manner, which is obtained through observation, interviews and documentation. The role of the principal of SMP IT Qurrata A'yun by using a democratic leadership style, so that the principal can mobilize teachers in carrying out school programs and can achieve the goals that have been set. The principal's strategy of SMP IT Qurrata A'yun in improving teacher performance are by conducting performance coaching for teachers, conducting supervision, fostering teacher discipline, providing motivation and giving awards.

**Keyword :** *Strategy, Principal, Teacher Performance*

**Abstract:** Kepala sekolah merupakan faktor utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan guna mewujudkan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Pokok permasalahan dalam penelitian ini ialah bagaimana strategi kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun dalam meningkatkan kinerja guru. Pengolahan data dilakukan secara deskriptif kualitatif yang didapat melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Peran kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun sebagai pemimpin sekaligus leader menggunakan gaya kepemimpinan demokratis sehingga kepala sekolah bisa menggerakkan para guru dalam menjalankan program sekolah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Strategi kepala sekolah Qurrata A'yun dalam meningkatkan kinerja guru adalah dengan cara melakukan pembinaan kinerja terhadap para guru, melakukan pengawasan, pembinaan disiplin guru, pemberian motivasi dan penghargaan.

**Kata kunci :** *Strategi, Kepala Sekolah, Kinerja Guru*

Copyright (c) 2023 The Authors. This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

### PENDAHULUAN

Kepala sekolah wajib memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dalam pelaksanaan perannya, ia dituntut cakap dalam perannya sebagai supervisor dan administrator. Selaku pemimpin, kepala sekolah dituntut dapat memberikan dorongan dan memotivasi para staf agar paham akan visi yang ingin dicapai, memberikan kesempatan pada mereka untuk bertukar gagasan dan pikiran serta pendapat sebelum menentukan tujuan lembaga. Pembinaan dan penguatan tersebut, terdapat kendala-kendala yang tengah dihadapi berbagai sekolah, diantaranya pelanggaran terhadap disiplin yang sering terjadi. Pelanggaran tersebut dapat terlihat dari ada beberapa tenaga pendidik/guru yang kehadirannya tidak tepat waktu pada

kegiatan pembelajaran di kelas dan ada sebagian dari guru-guru yang pulang lebih cepat dari waktu untuk pulang yang telah ditetapkan, tidak menggunakan Rencana Pelaksanaan Pengajaran (RPP) dalam proses pembelajaran. Dari hal tersebut maka terkesan kurang maksimalnya pendekatan kepala sekolah terhadap para guru yang ada di sekolah tersebut.

Kinerja guru dijabarkan sebagai taraf keberhasilan tenaga pendidik di dalam pelaksanaan tugas yang sinkron dengan tanggung jawab serta kewenangannya berdasar pada kriteria kinerja yang sudah ditentukan sebelumnya untuk jangka waktu tertentu sebagai upaya dalam pencapaian tujuan dari pendidikan (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2014). Hal ini sangat fundamental dalam hal pencapaian visi/tujuan sekolah, tenaga pendidik yang mempunyai kinerja yang bagus dapat berdaya guna sebagai tenaga pendidik yang berhasil dan tepat guna berdasarkan sasaran organisasi yang ingin dicapai. Tolak ukur kesuksesan seorang guru dalam penyelesaian tugasnya dinamakan level kinerja atau "*level of performance*", adanya komitmen dalam melaksanakan amanah yang diemban, profesi dan moral yang dipeangnya, maka akan terlihat kinerja guru tersebut. Kondisi ini tercermin dari loyalitas, komitmen serta kepatuhannya dalam menumbuhkan kembangkan potensi siswa dan memajukan sekolah serta tenaga pendidik yang mempunyai *level of performance* yang tinggi, tidak lain adalah guru yang mempunyai standar diatas rata-rata serta memiliki produktivitas kerja sama (Donni Juni Priansa, 2017). Untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik yang meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional, kompetensi pedagogic tentunya membutuhkan andil dari kepala sekolah berupa bimbingan yang terencana. Selain itu alam dan lingkungan sekitar memberikan andil kepada tenaga pendidik terkait proses pembelajaran di kelas. Menurut hasil wawancara yang penulis laksanakan terhadap guru, ditemukan fakta bahwa "kinerja guru di SMPI IT Qurrata A"yun adalah guru-guru yang telah menaati peraturan sekolah, datang kesekolah sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, melaksanakan proses belajar mengajar yang sesuai dengan waktu yang telah terjadwal, mengumpulkan RPP tepat waktu dengan waktu yang diberikan kepala sekolah.

Sekolah ini menfokuskan untuk membina generasi Qur'ani. Hal tersebut dibuktikan dengan pernah meraih juara 2 tahfiz tingkat Sumatera Barat, tidak hanya

prestasi dibidang tahfiz, SMP IT Qurrata A'yun juga pernah meraih juara 1 OSN se-Kabupaten Tanah Datar, juara 3 mapel bahasa Indonesia tingkat Sumatera Barat dan juga berprestasi pada bidang olahraga mendapat juara 2 tingkat Kabupaten Tanah Datar, (wawancara 8/3/2022). Berkaitan dengan pernyataan yang telah dipaparkan di atas kepala sekolah dituntut untuk memiliki kecakapan guna bisa melaksanakan pembinaan terhadap tenaga pendidik dengan efektif dan efisien. Meskipun demikian tidak semuanya tenaga pendidik berkesempatan untuk bisa memperoleh pembinaan yang diberikan oleh kepala sekolah, namun hal tersebut dapat mengakibatkan naiknya kinerja guru yang ada di sekolah tersebut. Hal tersebut disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para guru di sekolah, sebagai contoh adalah kurangnya semangat dan dorongan peningkatan kerja dari para guru serta adanya keperluan lain.

## **METODE**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menerangkan keadaan sebagaimana adanya serta usaha mengungkap satu masalah berdasarkan fakta yang ditemukan (Hermawanto Wasito dalam Idhar, 2012). Dalam hal ini, penelitian kualitatif tidak membatasi (mengikat) seseorang/organisasi kedalam hipotesis dan variabel, namun melihatnya sebagai satu keutuhan. Karenanya, penelitian kualitatif tidak terbatas pada pengungkapan dan pengumpulan fakta semata, namun juga terdiri dari interpretasi dan analisis data.

Metode penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini berbentuk studi kasus. Peneliti memilih penelitian studi kasus ini karena penelitian ini yang menjadi data untuk peneliti dideskripsikan adalah strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Qurrata A'yun.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Indeks kepala sekolah yang efektif ialah penerapan gaya kepemimpinan demokratis, melakukan pendekatan kepemimpinan partisipatif melalui proses pengambilan keputusan, lugas, terbuka, penekanan terhadap pemenuhan aturan yang berlaku di sekolah dengan disiplin yang tinggi. Kepala sekolah menyediakan waktu untuk berkomunikasi secara terbuka dengan seluruh warga sekolah melalui diskusi-diskusi, melakukan konsultasi dengan yang membutuhkan, pertemuan berkala yang

aktif dan berkesinambungan terhadap topik dan permasalahan yang menjadi perhatian serta saling support dalam upaya meningkatkan disiplin siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah di SMP IT Qurrata A'yun adalah menggunakan gaya kepemimpinan demokratis. Kepala sekolah melakukan gaya kepemimpinan demokratis dengan tujuan agar bisa mendekati diri dengan para guru atau tenaga pendidi, dengan para tenaga kependidikan, dan seluruh siswa. Hal ini juga bermaksud agar adanya kesamaan antara guru dan tenaga kependidikan pada saat mengeluarkan pendapatnya sehingga antara guru dan tenaga kependidikan memiliki kewajiban yang sama dalam mewujudkan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah mempunyai peran yang penting untuk bisa mengarahkan, mengaplikasikan, mengontrol dan mengevaluasi terhadap jalannya pendidikan di sekolah, sehingga tugas dari para guru, staf dan pegawai lainnya bisa berjalan dengan efisien dan efektif. Kinerja guru di SMP IT Qurrata A'yun sudah bisa dikatakan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan bertambahnya jumlah siswa dari tahun sebelumnya sampai tahun sekarang, para guru yang meningkatkan kedisiplinannya selalu, para guru yang memperbaiki kepribadiannya terlebih lagi dalam bidang kerohaniannya dengan meningkatkan ibadah kepada Allah SWT. Selain itu para guru juga selalu menjaga hubungan baik dengan seluruh warga sekolah yang ada, guru yang menggunakan metode pembelajaran kreatif dengan memanfaatkan media yang ada, dan tidak adanya guru yang mengajar yang mengajarkan bidang studi yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Menurut teori Jamil Suprihati Ninggrum (2013) guru wajib memiliki kompetensi diantaranya yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Berdasarkan UU NO 14 tahun 2005 bab 4 pasal 20 tentang guru dan dosen yang menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya berkewajiban merencanakan pembelajara, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta melakukan penilaian dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Menurut Brandt sebagai suatu profesi, guru harus bekerja secara profesional ditandai oleh guru mempunyai komitmen pada siswa dan proses belajarnya, guru menguasai secara mendalam bahan atau meterai yang akan diajarkannya serta cara mengajar pada siswa, guru bertanggung jawab membantu hasil belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi, guru mampu berpikir sistematis tentang

apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya, guru seharusnya merupakan bagian dari masyarakat belajar dalam lingkungan profesinya.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Qurrata A'Yun sudah baik. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya peningkatan terhadap kedisiplinan guru, guru yang memengan bidang studi pelajaran sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya dapat juga dilihat dari sudah meningkatnya profesionalisme guru yang ada di SMP IT Qurrata A'yun dengan cara kepala sekolah telah mengikut sertakan guru-guru pada pelatihan-pelatihan. Semua ini tidak terselap dari upaya kepala sekolah dalam hal menungkatkan kinerja para guru di SMP IT Qurrata A'yun.

Dalam menganalisis peneliti mengawali dengan makna dari starategi yaitu sebuah cara yang ditetapkan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Secara bahasa strategi diartikan sebagai sebuah siasat, trik, kiat atau cara. Sedangkan strategi secara istilah dapat diartikan sebagai suatu garis besar arah untuk melakukan sesautu gunu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Berkaitan dengan hal ini seorang pemimpin dituntut memiliki kepandaian untuk menguasai situasi dan kondisi dalam sebuah lembabaga yang dipimpinnya, dengan begitu pemimpin tersebut mampu untuk menjalankan suatu program pengembangan dan menggerakkan sumber daya yang ada pada lembaga yang dipimpinnya. Pelaksanaan program peningkatan kinerja akan berjalan dengan efektif jika seorang pemimpinnya memiliki strategi dan kepandaian dalam menguasai situasi dan kondisi yang ada. Penelitian ini berkaitan juga dengan pemikiran dari Faturraahman dan Sutikno (2017) yang menyatakan bahwa penggunaan macam-macam stategi terletak pada kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin dengan menguasai situasi dan kondisi lembaganya, seorang pemimpin dapt memilih dan menentukan strategi mana yang lebih diutamakan pelaksanaannya dalam pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Pembinaan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun adalah dengan cara mengikut sertakan guru pada acara seminar, pelatihan dan adanya kelas bahasa yang mendatangkan pemateri dari luar. Namun tidak semua guru diikut sertakan pada cara seminar atau lokal karya tersebut, akan tetapi nantinya guru

yang mengikuti seminar atau lokal karya tersebut akan diminta untuk menyampaikan kembali pada guru-guru yang tidak mengikuti local karya tersebut. Hal tersebut akan menjadikan guru-guru yang tidak mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar atau loka karya tersebut tidak akan ketinggalan informasi pendidikan.

Kepala sekolah melakukan pengawasan secara langsung saat proses belajar mengajar di kelas, kegiatan ini dilakukan oleh kepala sekolah SMP IT Qurrrata A'yun setiap seminggu sekali atau sebulan sekali. Namun hal tersebut tidak semua guru mendapat pengawasan kinerja, jika kepala sekolah menganggap guru tersebut sudah baik dalam mengajar maka kepala sekolah tidak melakukan pengawasan terhadap proses belajar mengajar yang berlangsung. Hal ini dianggap kurang baik, oleh guru yang lain, sebaiknya bagaimanapun seorang tenaga pendidik haruslah adanya pengawasan kinerja oleh kepala sekolah, jika ada yang kurang tepat dalam proses belajar mengajar maka kepala sekolah menyarankan untuk diperbaiki oleh guru untuk kedepannya sehingga kinerja guru bisa di tingkatkan.

Kepala sekolah melakukan pengawasan terhadap kehadiran guru bagi guru yang terlambat tanpa adanya keterangan yang jelas maka kepala sekolah akan melakukan panggilan kepada guru tersebut. Kepala sekolah akan memberikan peringatan terlebih dahulu kepada guru tersebut agar tidak mengulangi kesalahannya lagi. Hal demikian dilakukan kepala sekolah agar kedepannya guru-guru tersebut lebih disiplin lagi, baik dari waktu kehadirannya ke sekolah maupun pada saat jam pembelajaran, apabila guru tersebut masih mengulangi kesalahan yang sama maka kepala sekolah akan mengeluarkan surat peningatan.

Kepala sekolah dalam hal memberikan motivasi kepada guru yang dianggap ia membutuhkan, dengan begitu kepala sekolah berharap kinerja guru di SMP IT Qurrrata A'yun akan semakin meningkat dari yang sebelumnya. Pemberian motivasi ini hampir setiap hari dilakukan oleh kepala sekolah dan lebih ditekankan lagi pada saat dilaksakannya rapat bulanan. Hal tersebut akan membuat para guru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya lagi. Pemberian penghargaan yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru-guru SMP IT Qurrrata A'yun yaitu dengan memberikan piagam penghargaan dan bingkisan. Hal ini dilakukan oleh kepala sekolah dalam sekali dalam satu tahun. Pemberian penghargaan ini bermaksud untuk dapat memotivasi para guru-

guru sehingga para guru tersebut dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan dari hasil peneliti yang peneliti lakukan dan perbandingan dengan teori menurut Casteter bahwa pembinaan kinerja guru dapat dikelompokkan menjadi 3 yaitu pembinaan terhadap kemampuan guru untuk memelihara program belajar mengajar di kelas, kemampuan guru dalam memperbaiki faktor yang mempengaruhi belajar siswa dan kemampuan guru dalam meningkatkan situasi belajar siswa. Seorang kepala sekolah haruslah memahami tahap-tahap dalam prose pengajaran sehingga kepala sekolah akan terbantu dalam melaksanakan pembinaan kinerja terhadap guru. Pengawasan yang dilakukan kepala sekolah terhadap guru melalui kegiatan pembelajaran adalah salah satu usahanya agar para guru dapat meningkatkan keprofesionalismenya. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan pengawasan melalui supervisi akademik, sehingga kepala sekolah melihat kualitas mengajar guru secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas mengajar guru tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas pembelajaran siswa, maka dari itu kepala sekolah wajib melakukan pembinaan dan tindak lanjut dari supervisi akademik tersebut sehingga kedepannya para guru akan lebih efektif dan efisien dalam mengajar. Kepala sekolah haruslah mampu untuk menanamkan disiplin terhadap guru-guru terutama disiplin diri para guru. Kepala sekolah harus mampu untuk membantu para guru-guru dalam meningkatkan dan mengembangkan pola perilakunya dengan menggunakan peraturan sekolah sebagai alatnya.

Pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun akan meningkatkan motivasi para guru. Dalam hal ini seorang kepala sekolah haruslah memperhatikan peningkatan kinerja guru dan bisa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut. Kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun dalam memberikan motivasi kepada para guru berupa beasiswa, reward, penugasan sesuai dengan kemampuannya, dan promosi. Hal tersebut akan membuat para guru akan termotivasi dan lebih giat lagi dalam mengembang tugasnya sehingga adanya peningkatan kinerja. Motivasi tersebut juga bisa dilakukan oleh kepala sekolah dengan menyampaikan kata-kata yang membangun sehingga para guru akan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya. Dalam upaya peningkatan produktifitas kerja para guru maka pemberian penghargaan ini sangatlah penting sehingga para guru hanya fokus dalam

menjalankan tugasnya. Adanya pemberian penghargaan ini, maka para guru akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dari yang sebelumnya. Kepala sekolah haruslah mengerti dan memahami apa yang menjadi kebutuhan setiap guru, dengan demikian ia akan memberikan sesuatu yang menjadikan para guru bersemangat dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerja dari para guru tersebut akan meningkat. Dalam hal pemberian penghargaan ini juga harus sesuai dengan tugas yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap guru (E. Mulyasa, 2011).

## **SIMPULAN**

Peran kepala sekolah SMP IT Qurrata A'yun sebagai *leader* atau pemimpin ialah dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis, dimana kepala sekolah dapat menggerakkan para guru dan seluruh warga sekolah dengan cara mendekati diri. Kepala sekolah juga menyamakan guru dan tenaga kependidikan dalam menyampaikan pendapat mereka sehingga guru dan tenaga kependidikan memiliki hak dan kewajiban dalam mensukseskan program sekolah dan akan bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru di SMP IT Qurrata A'yun adalah dengan cara melakukan pembinaan terhadap para guru. Hal ini dilakukan dengan mengutus para guru dalam acara seminar, seperti lokakarya, KKG dan adanya program kelas bahasa. Pembinaan lainnya yang dilakukan kepala sekolah adalah melakukan pengawasan akademik terhadap para guru dengan melihat secara langsung perkembangan proses belajar mengajar di kelas. Kepala sekolah juga melakukan disiplin guru dengan melihat secara langsung kehadiran para guru tersebut, memberikan motivasi dan memberikan penghargaan terhadap guru-guru yang berprestasi.



**DAFTAR RUJUKAN**

- Asmendri. 2014. *The Roles of School Principal in the Implementation of Character Educational at Boarding School*. 21(2). 104-111. <http://www.journal.tarbiyahainib.ac.id/>
- Andang. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Asf, Jasmani dan Syaiful Mustofa 2013. *Supervisi Pendidikan Terobosan Baru Dalam Peningkatan Kinerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Assauri Sofian. 2018. *Strategic Management*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Barnawi dan Muhammad Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Carwan. 2017. *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru dan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 2 Cimahi Kabupaten Kuningan*. Tesis. Sukabumi: Universitas Nusa Putra
- Engkoswara, Komariah Aan dan Riduwan. 2015. *Administrasi Pendidikan*. Bandung; CV. Alfabeta.
- Euis dan Donni. 2016. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fathurrohman P dan Sutikno M. Sobry. 2017. *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: Refika Aditana.
- Handoko, T. Hani. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hadijaya, Yusuf. 2017. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Pandan: Perdana Publishing.
- Helmawati. 2014. *Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/Madrasah Melalui Managerial Skills*, Jakarta: Renika Cipta.
- Jamal Ma'mur Asmani. 2012. *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Jogjakarta: Diva Press.
- Jasmani dan Mustofa Saiful. 2013. *Supervisi Pendidikan: Terobosan Baru Dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah Dan Guru*, Yogyakarta: Ar-ruzz.
- Karwati, Euis dan Donni Juni Priansa. 2013. *Kinerja dan Profesionalisme Kepala Sekolah Membangun Sekolah yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta.
- Kementrian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam. 2017. Bogor: Unit Percetakan Al-Qu'an.
- Mahdi, 2013. *Upaya Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MTsS Al-Fauzul Kabir Kota Jantho Kabupaten Aceh Besar*. Tesis. Program Studi Magister Administrasi, Pendidikan Pascasarjana, Universitas Syiah Kuala.
- Moleong, J. Lexy. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Cetakan ke 29. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Muhaimin, H. 2015. *Manajemen Pendidikan; Aplikasi dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pada Bab II Pasal 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar. Jakarta: Sinar Grafika.
- Qomar, Mujamil. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Salim dan Syahrudin. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Cipta Pustaka.
- Setiawan, Bahar Agus. 2013. *Transformational Leadership: Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Soebagio, Atmodiwiryo. 2011. *Manajemen Pengawasan dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: PT. Ardadizya Jaya.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan VI. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suherman, A dan Soandi O. 2010. *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Aditama.
- Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suprihatiningrum, J. 2013. *Guru Profesional Pedoman Kerja, Kualifikasi dan Kompetensi Guru*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi dan Implementasinya*. Jakarta: Kencana.
- Syafaruddin dan Asrul. 2013. *Kepemimpinan Pendidikan Kontemporer*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yaumi, Muhammad dalam D. Stolovith, Harold. 2007. *The Development and Evolution of Human Performance Improvement, dalam Dempsey, John V. and Reiser, Robert A. Trends and Issues in Instructional Design*.