

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Bulang

Riduwan¹, Diana Riski Sapitri Siregar², dan Zahrudin³

^{1,2} Mahasiswa Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia.

³ Dosen Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia.

Email: ¹riduwana.r09@gmail.com, ²dianariskisapitrisiregar21@mhs.uinjkt.ac.id,

³zahrudin@uinjkt.ac.id

Abstract. *Teacher performance can be interpreted as the result of work. achieved by a teacher in carrying out his duties in accordance with the responsibilities assigned to him. The purpose of the study was to determine the effect of the principal's leadership style, work environment, education, and training on the performance of SMP Negeri teachers in Bulang district simultaneously. This research uses quantitative research. The type of this research is descriptive research. The data analysis technique uses regression analysis with intervening path analysis. The population in this study were all teachers at SMP N in Bulang District as many as 135 people. The number of samples in this study were 119 respondents. Methods of data collection using the questionnaire method. The results of the Path Coefficient Models I and II research show that these results conclude that the Regression Model I, namely the variables X1 and X2 have a significant effect on Y. The contribution of X1 and X2 to Y is 40.7% while the remaining 59.3% is a contribution of other variables not included in the study. Meanwhile, for the value of e1 can be found using the formula $e1 = (1-0.407) = 0.7701$ and Regression Model II, it can be seen that the significance value of the three variables, namely $X1 = 0.026$, $X2 = 0.043$ and $Y = 0.000$ is smaller than 0.05. These results conclude that the Regression Model II, namely the variables X1, X2 and Y have a significant effect on Z.*

Keywords. *Principal's Leadership Style, Culture, Education, Teacher Performance*

Pendahuluan

Salah satu upaya untuk lebih mengembangkan pelaksanaan instruktur adalah dengan meningkatkan kualitas pendidik. Meski demikian, sampai saat ini hal tersebut masih sangat merepotkan mengingat sifat tenaga pendidik dan kependidikan di Indonesia masih belum benar-benar terbentuk. Dari sisi kemampuan instruktif, hingga saat ini, dari 2,92 juta tenaga pendidik, sekitar 51% berpendidikan sarjana atau lebih, sedangkan sisanya belum memiliki sertifikasi empat tahun. Begitu pula dari kebutuhan afirmasi, baru 2,06 juta tenaga pendidik atau sekitar 70,5 persen tenaga pengajar yang memenuhi prasyarat akreditasi. Sedangkan 861,67 pengajar lainnya belum memenuhi syarat afirmasi, yaitu wasiat yang menunjukkan bahwa pendidik adalah ahli. Terlepas dari tingkat pengajaran yang tidak memadai,

keterampilan instruktur juga masih rumit. Ketika tes diarahkan pada pendidik dari semua bidang studi, biasanya di bawah 50% dari pertanyaan dapat ditangani. Tidak ada pendidik yang mendapat nilai 80. Sejujurnya, ada pendidik yang mendapat nilai paling minim, 1. Meskipun tingkat pendidikannya tidak memadai, pada 2010-2015 ada sekitar 300.000 instruktur di semua tingkat pelatihan yang akan mengundurkan diri, sehingga mereka perlu menemukan substitusi dengan cepat untuk menjamin interaksi yang lancar. pembelajaran (Wedhaswary, 2012: 1). Mengingat kondisi ini, penting untuk mengajukan upaya yang berbeda untuk lebih mengembangkan eksekusi instruktur. Ini harus dimungkinkan dengan mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan pendidik dan mengenali berbagai komponen yang mempengaruhi pelaksanaan instruktur. Upaya memahami berbagai komponen yang mempengaruhi pelaksanaan instruktur dapat menjadi acuan bagi otoritas publik dan sekolah dalam mengarahkan arahan pada pelaksanaan pendidik.

Kinerja atau pelaksanaan dicirikan sebagai pelaksanaan pekerjaan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, hasil kerja atau pelaksanaan. Jadi presentasi seorang pengajar dapat dilihat dari prestasi yang diperoleh seorang pendidik, bagaimana seorang pendidik melengkapi sistem pembelajaran dan menilai hasil belajar serta memberikan tindak lanjut penilaian pembelajaran, dan hasil kerja yang diperoleh seorang pendidik (Mulyasa, 2013:136). Eksekusi instruktur selalu menjadi perhatian utama karena merupakan salah satu variabel dalam mengembangkan prestasi belajar lebih lanjut dan menentukan sifat lulusan, sehingga pelaksanaan pendidik selalu dipikirkan dan berbagai upaya dilakukan untuk lebih mengembangkan eksekusi instruktur.

Kinerja pendidik memiliki kekhususan atau aturan tertentu. Eksekusi pendidik dapat dilihat dan diperkirakan tergantung pada detail keterampilan yang harus dimiliki setiap instruktur. Berdasarkan Instruksi Pendeta Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Norma Kemampuan Ilmiah dan Keterampilan Pendidik secara lengkap dibentuk menjadi 4 kemampuan utama, yaitu (1) kemampuan pendidikan, (2) karakter, (3) kemampuan sosial, dan (4) mahir. Eksekusi instruktur dapat dilihat dan diperkirakan tergantung pada detail atau aturan kemampuan yang harus digerakkan oleh setiap pendidik. Menurut pelaksanaan instruktur, jenis perilaku yang dimaksud adalah latihan-latihan pendidik dalam menghadapi proses take in mulai dari bagaimana seseorang mengevaluasi sampai bagaimana kemajuan dan peningkatannya.

Salah satu komponen yang dapat mempengaruhi pelaksanaan instruktur adalah administrasi kepala, dengan alasan kepala bertanggung jawab untuk mengawasi pendidik

secara penuh. Faktor kewenangan ini diandalkan untuk lebih mengembangkan pelaksanaan instruktur di masing-masing sekolah. Kontrol kepala, namun juga berfungsi sebagai inspirasi bagi lingkungan sekolah. Oleh karena itu, hubungan antara kepala sekolah dan lingkungan sekolah harus dijaga dengan korespondensi yang baik. Surat menyurat ini dapat mendukung tercapainya pelaksanaan pendidik yang baik. Kepala sebagai pengawas pelatihan harus memastikan kemampuannya untuk memahami penggunaan yang sah dari setiap individu, dengan tujuan agar mereka dapat menyelesaikan kewajibannya secara ideal untuk memperoleh hasil yang paling ekstrem, sejauh jumlah dan kualitas dalam proses belajar mengajar di sekolah (Nawawi, 2011: 90). Penggambaran tersebut tentu saja menunjukkan besarnya dampak inisiatif pimpinan terhadap pameran bawahannya, khususnya para instruktur. Pemeriksaan yang diarahkan oleh Nuraisyah (2014: 1) menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan kritis antara otoritas kepala dan pelaksanaan pendidik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pendidik adalah budaya sekolah. Budaya sekolah menggambarkan lingkungan dan hubungan kerja antara instruktur individu, pendidik dan direktur, pendidik dan staf pelatihan lainnya, dan organisasi pemerintah terdekat. Ini adalah indikasi tempat kerja yang menguntungkan. Lingkungan seperti ini sangat dibutuhkan oleh para pendidik dan kepala sekolah untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih berhasil. Budaya sekolah dapat digambarkan melalui mentalitas gotong royong (kuat), derajat kebersamaan (collegial), derajat kedekatan (cozy), dan kolaborasi (agreeable) (Riduwan, 2010: 109). Oleh karena itu, unsur-unsur budaya sekolah diharapkan dapat lebih mengembangkan pelaksanaan pendidik. Kapan seorang pengajar yang memiliki budaya sekolah yang layak dan ditopang oleh kantor-kantor pembelajaran yang memadai diandalkan memiliki pilihan untuk membantu pencapaian dalam melaksanakan kewajiban dan kewajibannya, terutama kewajiban dan kewajibannya sebagai staf pengajar (Patria, Sowiyah, dan Rini, 2017: 2). Pemeriksaan Suhartini (2015: 1) menunjukkan bahwa budaya sekolah berpengaruh positif terhadap pelaksanaan instruktur, artinya semakin membantu budaya sekolah maka presentasi pendidik akan meningkat. Kinerja pengajar juga dapat maju jika sekolah berfokus pada upaya membangun potensi pendidik dan keterampilan pendidik. Salah satunya dengan mengikuti pengajaran dan (mempersiapkan). Diidentifikasi dengan persiapan, saat ini tidak ada intermiten instruksi dan persiapan instruktur. Padahal, persiapan harus dilakukan secara berkala untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas pendidik (Wedhaswary, 2012: 1). Kondisi ini secara positif mempengaruhi sifat pendidik.

Menurut Musfah (2011: 68) presentasi individu dalam pekerjaannya akan meningkat karena persiapan peningkatan pendidik. Pengajaran dan pelatihan memberikan kebebasan kepada pengajar untuk memperoleh informasi, kemampuan, perspektif baru yang mengubah perilaku mereka yang dengan demikian akan lebih mengembangkan kinerja dan juga akan mempengaruhi peningkatan prestasi siswa. Seperti yang ditunjukkan oleh Carrel et al. (2012: 401-402) salah satu tujuan keseluruhan dari persiapan dan kemajuan perwakilan adalah untuk lebih mengembangkan eksekusi. Perwakilan yang pamerannya tidak dapat diterima karena tidak memiliki kemampuan menjadi fokus mendasar dalam mempersiapkan dan memajukan program. Akibat eksplorasi yang diarahkan oleh Novitasari, Wahyudin, dan Setiyani (2012: 1) menunjukkan bahwa persekolahan dan persiapan menambah pelaksanaan pendidik dan komitmen pengajaran yang tidak lengkap adalah 11,90%, dan persiapan adalah 9,18%.

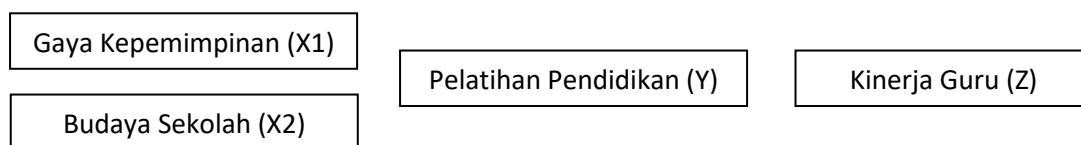
Tanggung jawab pendidik untuk mengajar di kelas dapat membuat tenaga pengajar menjadi terbatas dan pembelajaran menjadi kurang efektif, karena pendidik sebenarnya memiliki tugas lain yang tidak langsung diidentikkan dengan mengajar. Kondisi ini juga dialami oleh beberapa guru SD di wilayah Pengasih. Kondisi ini tentu berimbas pada pameran instruktur yang tidak bisa dibilang ideal. Mengingat pembelajaran pemula di beberapa sekolah dasar di sekitarnya, disadari bahwa strategi dan media pembelajaran yang digunakan pendidik dinilai kurang tergeser oleh siswa. Teknik pembelajaran yang digunakan hanya terbatas pada strategi bicara dan media pembelajaran yang digunakan terlalu bergantung pada modul. Makanya, sistem pembelajarannya kurang menarik. Selain itu, budaya Jawa yang masih kental dengan transfer terkadang juga membuat siswa merasa terhina untuk bertanya kepada guru atau memberikan pendapatnya. Selain itu, beberapa pendidik, terutama instruktur yang baru mengenal dunia pendidikan, juga kurang memiliki bekal dalam menghadapi kelas. Kondisi ini juga terjadi karena tidak adanya pengajaran dan persiapan yang mereka dapatkan. Selain itu, pengajar yang saat ini sudah senior juga kurang berminat untuk mengikuti persiapan karena merasa sudah memiliki pengalaman yang memadai dan juga tidak banyak berpengaruh pada profesinya, terutama bagi pendidik yang masih berstatus sebagai pengajar. praktis mengundurkan diri. Melihat persoalan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Pendidikan Pelatihan terhadap Kinerja Guru di Kecamatan Bulang”.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Adapun jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi dengan intervening path analysis, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMP N di Kecamatan Bulang sebanyak 135 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 orang. Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data, Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer (data) diperoleh dari sumber data kemdikbud). Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah angket. Prosedur penelitian dilakukan dengan membagikan angket kepada sampel penelitian. Teknik Analisis Data Teknik analisis data menggunakan analisis Regresi dengan Intervening Path Analysis dengan SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian Koefisien Jalur Model I dan II menunjukkan bahwa Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.



Berdasarkan gambar di atas, dapat kita merumuskan sebuah hipotesis umum yang akan diajukan dalam analisis jalur yakni “Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Motivasi (Y) Serta dampaknya terhadap Kinerja Guru (Z)”. Sementara itu hipotesis yang akan di uji satu persatu antara lain:

1. Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y
2. Pengaruh X1, X2 dan Y terhadap Z
3. Pengaruh X1 dan X2 melalui Y terhadap Z

Menghitung Koefisien Jalur

Menghitung Koefisien Jalur Model I dan Koefisien Jalur Model II, adapun penjelasannya sebagai berikut ini.

1. Koefisien Jalur Model I

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8,810	3,994		2,206
	Gaya Kepemimpinan	0,461	0,114	0,336	4,041
	Budaya Sekolah	0,324	0,067	0,403	4,845

a. Dependent Variable: Pelatihan pendidikan

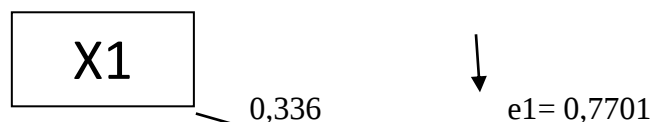
Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 25, 2021

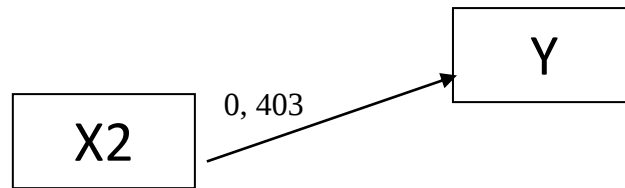
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.638 ^a	0,407	0,396	3,91403

a. Predictors: (Constant), Budaya Sekolah, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 25, 2021

- Mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel “Coefficients” dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X_1 = 0,000$ dan $X_2 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model I, yakni variabel X_1 dan X_2 berpengaruh signifikan terhadap Y .
- Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,407, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 40,7% sementara sisanya 59,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e_1 dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,407)} = 0,7701$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur I sebagai berikut:





2. Koefisien Jalur Model II:

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,064	3,245		0,636
	Gaya Kepemimpinan	0,219	0,097	0,156	0,026
	Budaya Sekolah	0,120	0,059	0,146	0,043
	Pelatihan pendidikan	0,626	0,075	0,612	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

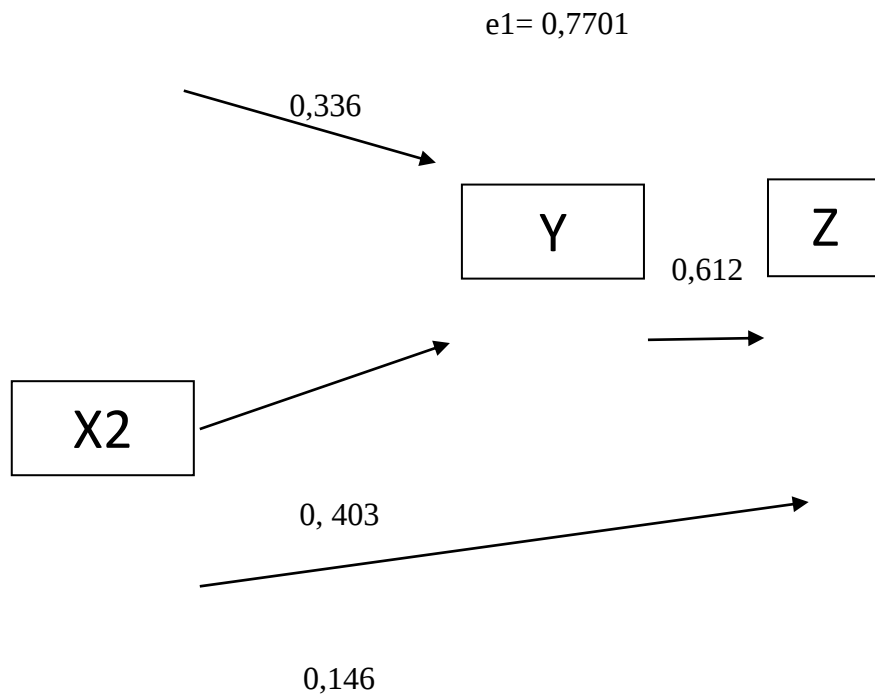
Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 25, 2021

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	0,645	0,635	3,11315

a. Predictors: (Constant), Pelatihan pendidikan, Gaya

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 25, 2021

- a. Berdasarkan output Regresi Model II pada bagian tabel Coefficients, diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu $X_1 = 0,026$, $X_2 = 0,043$ dan $Y = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model II, yakni variabel X_1 , X_2 dan Y berpengaruh signifikan terhadap Z . Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,645 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X_1, X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 64,5% sementara sisanya 35,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara untuk nilai $e^2 = \sqrt{1 - 0,645} = 0,5958$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur II sebagai berikut: 0,156



Uji Hipotesis dan Pembuatan Kesimpulan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,810	3,994		2,206	0,029
	Gaya Kepemimpinan	0,461	0,114	0,336	4,041	0,000
	Budaya Sekolah	0,324	0,067	0,403	4,845	0,000

a. Dependent Variable: Pelatihan pendidikan

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 25, 2021

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,064	3,245		0,636	0,526
	Gaya Kepemimpinan	0,219	0,097	0,156	2,254	0,026
	Budaya Sekolah	0,120	0,059	0,146	2,050	0,043
	Pelatihan pendidikan	0,626	0,075	0,612	8,335	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Hasil olah data penelitian menggunakan SPSS ver 25, 2021

1. Analisis pengaruh X1 terhadap Y: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Y.
2. Analisis pengaruh X2 terhadap Y: dari analisis di atas diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Y.
3. Analisis Pengaruh X1 terhadap Z: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X1 sebesar $0,026 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X1 terhadap Z.
4. Analisis pengaruh X2 terhadap Z: dari analisa diperoleh nilai signifikansi X2 sebesar $0,043 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan X2 terhadap Z.
5. Analisis pengaruh Y terhadap Z: dari analisa diperoleh bahwa nilai signifikansi Y sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa bahwa secara langsung terdapat pengaruh signifikan Y terhadap Z.
6. Analisis Pengaruh X1 melalui Y terhadap Z: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,156. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,336 \times 0,612 = 0,206$. Maka pengaruh total yang diberikan X1 terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,156 + 0,206 = 0,362$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,156 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,206 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X1 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z.
7. Analisis Pengaruh X2 melalui Y terhadap Z: diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Z sebesar 0,146. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu: $0,403 \times 0,612 = 0,247$. Maka pengaruh total yang diberikan X2

terhadap Z adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu: $0,146 + 0,247 = 0,393$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,146 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,247 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung X2 melalui Y mempunyai pengaruh signifikan terhadap Z. penelitiannya, keterkaitan dengan konsep atau teori dan hasil penelitian lain yang relevan, interpretasi temuan, keterbatasan penelitian, serta implikasinya terhadap perkembangan konsep atau keilmuan.

Kesimpulan

Kinerja pendidik memiliki kekhususan atau aturan tertentu. Eksekusi pendidik dapat dilihat dan diperkirakan tergantung pada detail keterampilan yang harus dimiliki setiap instruktur. Berdasarkan Instruksi Pendeta Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Norma Kemampuan Ilmiah dan Keterampilan Pendidik secara lengkap dibentuk menjadi 4 kemampuan utama, yaitu (1) kemampuan pendidikan, (2) karakter, (3) kemampuan sosial, dan (4) mahir. Eksekusi instruktur dapat dilihat dan diperkirakan tergantung pada detail atau aturan kemampuan yang harus digerakkan oleh setiap pendidik. Menurut pelaksanaan instruktur, jenis perilaku yang dimaksud adalah latihan-latihan pendidik dalam menghadapi proses *take in* mulai dari bagaimana seseorang mengevaluasi sampai bagaimana kemajuan dan peningkatannya. Tanggung jawab pendidik untuk mengajar di kelas dapat membuat tenaga pengajar menjadi terbatas dan pembelajaran menjadi kurang efektif, karena pendidik sebenarnya memiliki tugas lain yang tidak langsung diidentikkan dengan mengajar. Kondisi ini juga dialami oleh beberapa guru SD di wilayah Pengasih. Kondisi ini tentu berimbas pada pameran instruktur yang tidak bisa dibilang ideal. Mengingat pembelajaran pemula di beberapa sekolah dasar di sekitarnya, disadari bahwa strategi dan media pembelajaran yang digunakan pendidik dinilai kurang tergeser oleh siswa. Teknik pembelajaran yang digunakan hanya terbatas pada strategi bicara dan media pembelajaran yang digunakan terlalu bergantung pada modul. Selain itu kemungkinan kinerja guru juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dan budaya sekolah. Dari serangkaian pembahasan atas hasil di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “Ada Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Sekolah (X2) Pelatihan Pendidikan (Y) Terhadap Kinerja Guru (Z)” dapat DITERIMA.

Daftar Pustaka

- Carrel, Hafield. 2012. *Education and Training*. Boston: Harvard Business
- Effendi, Usman. 2011. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Fahmi, Irham. 2013. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, H.E. 2001. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja.
- Mulyasa, E. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mulyasa, E. 2013. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2016. *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, 2011. *Peningkatann Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*. Jakarta: Kencana
- Purwanto, M. Ngalm. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Rosdakarya.
- Samsudin dan Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Pustaka Setia.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wirawan. 2008. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wedhaswary, I. D. 2012. *Kualitas Guru Masih Rendah*: Jakarta.