

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH,
BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA GURU
TERHADAP PROFESIONALISME GURU
DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH PAGUYANGAN BREBES**



TESIS

Disusun dan diajukan kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar
Magister Pendidikan (M.Pd)

Oleh:

IAIN PURWOKERTO
Rizky Nazia Muhandis
NIM. 1617651022

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
TAHUN 2018**

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP PROFESIONALISME GURU DI SEKOLAH MUHAMMADIYAH PAGUYANGAN, BREBES

Rizky Nazia Muhandis

1617651022

ABSTRAK

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, guru yang utama dan pertama. Penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap profesionalisme guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Dalam tesis ini mengupas beberapa variabel yang berpengaruh terhadap profesionalisme guru berupa kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan motivasi kerja guru.

Tujuan tesis ini adalah mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh tiga variabel bebas yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, budaya dan motivasi kerja guru, terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes. Penelitian tesis ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk menetapkan suatu kebijakan dan membuat inovasi di bidang manajerial pendidikan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif, dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah kepala sekolah dan guru, yang kemudian diberikan beberapa pernyataan dalam bentuk angket. Nilai skor angket itulah yang kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear. Dengan analisis regresi linear dapat diketahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel baik secara parsial, maupun secara simultan.

Kesimpulan yang didapatkan meliputi: (1) kepemimpinan kepala sekolah secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, (2) Budaya kerja berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, (3) motivasi kerja guru tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, (4) kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru secara simultan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, (5) kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru secara simultan tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, (6) budaya dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh terhadap profesionalisme guru, (7) kepemimpinan kepala sekolah, budaya dan motivasi kerja guru secara simultan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru.

Kata Kunci : Guru, Kepala Sekolah, Budaya, Motivasi, Profesionalisme, Pengaruh

**EFFECT OF PRINCIPAL LEADERSHIP, CULTURE, AND TEACHER
WORK MOTIVATION ON PROFESSIONALISM TEACHERS IN
SCHOOL OF MUHAMMADIYAH PAGUYANGAN, BREBES**

Rizky Nazia Muhandis
1617651022

ABSTRACT

The teacher is the most decisive component in the education system as a whole, first and first teacher. The person in charge of the implementation of the learning process in the classroom is the teacher. Empowerment of teacher professionalism needs to be carried out continuously, and continuously. In this thesis examines several variables that influence the professionalism of teachers in the form of headmaster leadership, teacher work culture, and teacher work motivation.

The purpose of this thesis is to describe and analyze the effect of three independent variables which include the leadership of the principal, culture and work motivation of the teacher, on the professionalism of the teacher in school of Muhammadiyah Paguyangan, Brebes. This thesis research is expected to be useful as a material consideration for establishing a policy and making innovations in the managerial field of education.

This research is an associative type of research, with a quantitative approach. Respondents in this study were principals and teachers, who were then given several statements in the form of questionnaires. The score of the questionnaire was then analyzed by linear regression analysis. With linear regression analysis, it can be seen how much influence each variable both partially and simultaneously.

The conclusions obtained include: (1) Principal leadership partially does not have a positive effect on teacher professionalism, (2) Work culture has a positive effect on teacher professionalism, (3) Teacher's work motivation does not have a positive effect on teacher professionalism, (4) Principal leadership and teacher work culture simultaneously have a positive effect on teacher professionalism, (5) Principal leadership and teacher work motivation simultaneously do not have a positive effect on teacher professionalism, (6) the teacher's work culture and motivation simultaneously influence the professionalism of the teacher, (7) Principal leadership, culture and teacher work motivation simultaneously have a positive effect on teacher professionalism.

Keywords: Teacher, Principal Leadership, Culture, Motivation, professionalism, influence

DAFTAR ISI

| | |
|---|--------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| PENGESAHAN DIREKTUR | ii |
| PENGESAHAN TIM PENGUJI | iii |
| NOTA DINAS PEMBIMBING..... | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| TRANSLITERASI | viii |
| MOTTO | xii |
| PERSEMBAHAN..... | xiii |
| KATA PENGANTAR..... | xiv |
| DAFTAR ISI..... | xvi |
| DAFTAR TABEL..... | xviii |
| DAFTAR BAGAN..... | xx |
| DAFTAR LAMPIRAN | xxi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Batasan Masalah | 7 |
| C. Rumusan Masalah | 8 |
| D. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| E. Manfaat Penelitian | 9 |
| F. Sistematika Pembahasan | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| A. Deskripsi Konseptual..... | 12 |
| 1. Pengertian Kepala Sekolah | 12 |
| 2. Kompetensi Kepala Sekolah..... | 12 |
| 3. Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah..... | 17 |
| 4. Kepemimpinan Kepala Sekolah..... | 25 |
| 5. Budaya Kerja Guru | 27 |

| | |
|---|----|
| 6. Motivasi Kerja Guru | 32 |
| 7. Profesionalisme Guru | 36 |
| B. Hasil Penelitian Yang Relevan | 38 |
| C. Kerangka Berpikir | 41 |
| D. Hipotesis Penelitian | 43 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Tempat dan Waktu Penelitian | 45 |
| B. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 45 |
| C. Sumber Data | 46 |
| D. Variabel Penelitian | 49 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 49 |
| F. Instrumen Penelitian | 50 |
| G. Teknik Analisi Data | 55 |
| H. Pengujian Hipotesis | 56 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| A. Deskripsi Data | 58 |
| 1. Kepemimpinan Kepala Sekolah | 58 |
| 2. Budaya Kerja Guru | 58 |
| 3. Motivasi Kerja Guru | 62 |
| 4. Profesionalisme Guru | 65 |
| B. Pengujian Persyaratan Analisis Data | 69 |
| 1. Uji Validitas | 70 |
| 2. Uji Reliabilitas | 74 |
| C. Pengujian Hipotesis | 75 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 88 |
| B. Implikasi | 89 |
| C. Saran | 91 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator motivasi kerja guru | 35 |
| Tabel 3.1 Teknik Pengambilan data penelitian | 48 |
| Tabel 3.2 Daftar Jumlah populasi dan sampel | 49 |
| Tabel 3.3 Kisi-kisi Instrumen X_1 | 50 |
| Tabel 3.4 Kisi-kisi Instrumen X | 52 |
| Tabel 3.5 Kisi-kisi Instrumen X_3 | 53 |
| Tabel 3.6 Kisi-kisi Instrumen Y | 54 |
| Tabel 4.1 Data Skor angket X_1 | 58 |
| Tabel 4.2 Data Skor angket X_2 | 58 |
| Tabel 4.3 Tabulasi alternatif jawaban responden terkait X_2 | 60 |
| Tabel 4.4 Data Skor angket X_3 | 63 |
| Tabel 4.5 Tabulasi alternatif jawaban responden terkait X_3 | 64 |
| Tabel 4.6 Data Skor angket Y | 65 |
| Tabel 4.7 Tabulasi alternatif jawaban responden terkait Y | 66 |
| Tabel 4.8 Hasil Output uji Validitas X_2 | 70 |
| Tabel 4.9 Hasil Output uji Validitas X_3 | 72 |
| Tabel 4.10 Hasil Output uji Validitas Y | 73 |
| Tabel 4.11 Hasil Output uji reliabilitas | 75 |
| Tabel 4.12 Hasil Output uji regresi X_1 terhadap Y | 75 |
| Tabel 4.13 Hasil Output uji regresi X_1 terhadap Y | 76 |
| Tabel 4.14 Hasil Output uji regresi X_2 terhadap Y | 77 |
| Tabel 4.15 Hasil Output uji regresi X_2 terhadap Y | 78 |
| Tabel 4.16 Hasil Output uji regresi X_3 terhadap Y | 79 |
| Tabel 4.16 Hasil Output uji regresi X_3 terhadap Y | 79 |
| Tabel 4.17 Hasil Output uji F variabel X_1, X_2 terhadap Y | 80 |
| Tabel 4.18 Hasil Output uji regresi X_1, X_2 terhadap Y | 81 |
| Tabel 4.19 Hasil Output uji F variabel X_1, X_3 terhadap Y | 82 |
| Tabel 4.20 Hasil Output uji regresi X_1, X_3 terhadap Y | 83 |
| Tabel 4.21 Hasil Output uji F variabel X_2, X_3 terhadap Y | 84 |

| | |
|---|----|
| Tabel 4.22 Hasil Output uji regresi X_2 , X_3 terhadap Y | 85 |
| Tabel 4.23 Hasil Output uji F variabel X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y | 86 |
| Tabel 4.24 Hasil Output uji regresi X_2 , X_3 terhadap Y | 87 |



DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1 Gambaran kerangka berfikir 42



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|-----|
| Lampiran 1 Surat Permohonan ijin Observasi/ Penelitian | 93 |
| Lampiran 2 Surat Pengantar PCM untuk Kepala Sekolah | 94 |
| Lampiran 3 Instrumen Uji coba penelitian..... | 95 |
| Lampiran 4 Output uji validitas instrumen variabel X_2 | 96 |
| Lampiran 5 Output uji validitas instrumen variabel X_3 | 97 |
| Lampiran 6 Output uji validitas instrumen variabel Y | 98 |
| Lampiran 7 Output uji reliabilitas instrumen | 99 |
| Lampiran 8 Instrumen Penelitian | 100 |
| Lampiran 9 Surat Keterangan telah melakukan penelitian | 101 |
| Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian..... | 102 |
| Lampiran 11 Daftar riwayat hidup..... | 105 |



IAIN PURWOKERTO

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Standar nasional pendidikan bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, Peraturan Pemerintah nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 32 Tahun 2013), menetapkan lingkup Standar Nasional Pendidikan yang meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, guru yang utama dan pertama. Guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitan dengan proses belajar mengajar. Oleh karena itu kinerja guru sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan siswa dalam upaya pendidikan sehari-hari di sekolah.

Penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah guru. Pemberdayaan terhadap mutu guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan. Hal tersebut tentu tidak lepas dari unsur manajemen kelas. Kualitas guru akan mempengaruhi keberhasilan siswa dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menjadi seorang guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada siswa sudah cukup, hal ini belumlah dapat

dikategori sebagai guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena guruyang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik guru, dan lain sebagainya. Profesi guru membutuhkan keahlian khusus, dan berperan penting dalam kegiatan pembelajaran, maka guru diharapkan mampu menjadi pendidik yang profesional tidak hanya dalam mengajar, tetapi juga mampu memecahkan masalah yang dihadapi siswa serta memberikan penyelesaian dari masalah tersebut, tetapi yang terjadi saat ini guru hanya berperan sebagai pengajar yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan pelajaran tanpa meninjau permasalahan yang dialami siswa Profesional berasal dari kata profesi yang mempunyai arti pada suatu pekerjaan yang menuntut keahlian ,tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan. Sedangkan kata profesional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme antara lain kompetensi guru, iklim organisasi, sikap.

Menurut Mulyasa, Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalismeguru. Kompetensi adalah kegiatan yang bisa diamati yang mencakup aspek-aspekpengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi guru merupakan perpaduan antara kemampuanpersonal, keilmuan , teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentukkompetensi standar profesi guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahamanterhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme.

Faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme guru adalah iklim organisasi,yaitu keseluruhan “perasaan” yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggotaberinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalamberhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi.¹Tipe-tipedalam iklim organisasi bermacam-macam seperti iklim terkendali, iklim lepas,iklim tertutup, iklim terbuka, dimana semua tipe iklim

¹Sopian.*Perilaku Organisasional*.(Jakarta:Bumi Aksara.2011), Hlm. 130

ini sangat memberikan pengaruh terhadap profesionalisme guru. Iklim tersebut termasuk iklim kepemimpinan, budaya kerja sebuah organisasi, serta motivasi dalam bekerja para pegawainya.

Organisasi Islam di Indonesia ada bermacam-macam, salah satunya adalah Muhammadiyah. Muhammadiyah didirikan di Kampung Kauman Yogyakarta, pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 H/18 Nopember 1912 oleh seorang yang bernama Muhammad Darwis, kemudian dikenal dengan K.H. Ahmad Dahlan. Beliau adalah pegawai kesultanan Kraton Yogyakarta sebagai seorang Khatib dan sebagai pedagang. Melihat keadaan ummat Islam pada waktu itu dalam keadaan jumud, beku dan penuh dengan amalan-amalan yang bersifat mistik, beliau tergerak hatinya untuk mengajak mereka kembali kepada ajaran Islam yang sebenarnya berdasarkan Qur`an dan Hadist. Oleh karena itu beliau memberikan pengertian keagamaan dirumahnya ditengah kesibukannya sebagai Khatib dan para pedagang.

Kiprah nyata Muhammadiyah bagi bangsa ini dibuktikan dengan sederet amal usaha di berbagai bidang, khususnya pendidikan, kesehatan, sosial, dan dakwah di seluruh pelosok Tanah Air. Pendidikan di dalam Amal Usaha Muhammadiyah memiliki majelis Pendidikan dasar dan menengah, yang kemudian dalam tesis ini akan disebut majelis DIKDASMEN. Majelis dikdasmen adalah Majelis sebagai Unsur Pembantu Pimpinan Persyarikatan bidang pendidikan dasar dan menengah. Majelis bertugas menyelenggarakan amal usaha serta tugas pekerjaan dalam bidang pendidikan dasar dan menengah, Pembinaan ideologi Muhammadiyah di sekolah, Perencanaan, pengorganisasian, pembimbingan, pengkoordinasian, dan pengawasan atas pengelolaan amal usaha, program, dan kegiatan, Peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga profesional, Pengembangan kualitas dan kuantitas amal usaha. Penelitian dan pengembangan bidang pendidikan dasar dan menengah, Penyampaian masukan kepada Pimpinan Persyarikatan sebagai

bahan pertimbangan dalam penetapan kebijakan bidang pendidikan dasar dan menengah.²

Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang Paguyangan, kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes membawahi lima sekolah, yakni SMP Muhammadiyah 01 Paguyangan, SMP Muhammadiyah 02 Paguyangan, SMP Muhammadiyah 03 Paguyangan, SMK Muhammadiyah 01 Paguyangan, dan SMK Muhammadiyah 02 Paguyangan. Sekolah-sekolah tersebut tersebar di kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah. Sekolah tersebut yang menjadi bidang garap dari Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan.

Peneliti cukup aktif dalam kegiatan Muhammadiyah, adakalanya tukar-pikiran dengan para anggota Dikdasmen. Hal yang menarik perhatian peneliti adalah tentang dunia pendidikan khususnya di daerah binaan Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan, yang kemudian dalam tesis ini disebut PCM. Dikdasmen PCM merasakan kecenderungan melemahnya profesionalisme guru. Hal ini dapat dirasakan pengurus dikdasmen PCM Paguyangan dari kualitas dan kuantitas peserta didik di beberapa sekolah cenderung menurun. Oleh sebab itu peneliti mencoba menggali informasi awal dari beberapa siswa, guru dan karyawan serta di beberapa kesempatan *sharing* dengan kepala sekolah mengenai hal tersebut.

Dari Faktor-faktor profesionalisme kerja yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan mengambil beberapa faktor meliputi: kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan motivasi kerja guru. Ketiga faktor ini menarik untuk diteliti karena: Tugas kepala sekolah diantaranya adalah sebagai pendidik dan pemimpin. Dalam melakukan fungsinya sebagai edukator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan disekolahnya. Sedangkan peran kepala sekolah sebagai pemimpin dalam

² Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah nomor 03/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah

penyelenggaraan pendidikan mempunyai posisi sentral dan strategis, khususnya dalam menjadikan tujuan pendidikan nasional sebagai prioritas utama yang harus dijangkau secara optimal. Hal ini dapat dipahami karena kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas kependidikan sangat bergantung pada kemampuan kepala sekolah dalam melaksanakan fungsinya sebagai seorang pemimpin di sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus bertanggung jawab sepenuhnya terhadap kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu kepala sekolah mempunyai peranan penting dan tanggung jawab yang berat, sehingga memerlukan suatu kecakapan yang tinggi dalam berbagai bidang terutama pada profesi yang diembannya selaku pemimpin dan pengelola dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan pada seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan berorganisasi yang merupakan posisi kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Dalam hal ini adalah kerjasama antara pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (karyawan).

Kepala sekolah selaku pemimpin tertinggi di sekolah dianggap berhasil jika dapat meningkatkan kinerja guru melalui berbagai macam bentuk kegiatan pembinaan terhadap kemampuan guru dalam melaksanakan pembelajaran di sekolah. Untuk itu kepala sekolah harus mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya sebagai seorang manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, administrator pendidikan, pembinaan

tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.³

Kepala sekolah diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif di sekolah, sehingga setiap guru dapat bekerja dengan maksimal sehingga kinerja dapat tercapai. Kepemimpinan kepala sekolah sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan.⁴

Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan kepala sekolah bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap para guru dan karyawan, sehingga inisiatif dan kreatifitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya.⁵

Berdasarkan pengamatan awal dilapangan mendapati beberapa sekolah di bawah Dikdasmen PCM Paguyangan ada beberapa sekolah yang selama 3 tahun terakhir mengalami penurunan jumlah siswa, ada juga sekolah yang mengalami peningkatan jumlah siswa. Hal ini merupakan tantangan bagi kepala sekolah sebagai orang pemimpin dan manajer, bagaimana hal ini bisa diatasi dan dapat menarik minat masyarakat di lingkungan sekitar sekolah untuk mendaftarkan anaknya di sekolah-sekolah binaan Dikdasmen PCM.

Kecenderungan mengenai masalah di atas adalah kepemimpinan kepala sekolah masih menunjukkan kinerjanya yang belum optimal, hal itu diindikasikan antara lain masih minimnya kepala sekolah untuk melakukan kegiatan supervisi dan tingkat kepuasan guru dan masyarakat sekitar terhadap kepemimpinan kepala sekolah masih rendah. Selain itu, Faktor budaya kerja guru dan komitmen kerja juga berpengaruh terhadap profesional guru. Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja.

³ Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara.2012), hlm. 25.

⁴ Salis edwar. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Erlangga.2006), hlm. 170.

⁵ Yuniarsih tjutju dan suwanto. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Bandung: Alfabeta.2008) hlm.166.

Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar serta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja guru tentu berbeda dengan budaya kerja guru dengan profesi lainnya. Sebab guru berada pada sektor jasa. Budaya kerja guru yang paling utama ialah, seorang guru mampu menempatdirinya pada berbagai keadaan. Seorang guru dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogi secara kontinuitif. Seorang guru juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Seorang guru dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Akan tetapi dalam sebuah sekolah tentu guru dituntut untuk dapat memberikan kinerja terbaik pada sekolahnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Selain budaya kerja guru, motivasi bagi dosen, guru, pegawai ataupun pekerja juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik. Budaya kerja guru tanpa motivasi sama dengan sebuah panah lengkap dengan anak panahnya tetapi tidak bisa diletakkan. Seseorang yang tidak memiliki motivasi, sebenarnya ia ahli dalam bidangnya (*competent*) namun ia bekerja dengan setengah hati, guru yang memiliki motivasi, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, ia mengerjakan apa yang menjadi tupoksi dirinya di sekolahnya.

Organisasi sekolah terhimpun dari berbagai unsur baik perseorangan maupun kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Tanpa mengesampingkan unsur-unsur lain dari organisasi sekolah, maka kepala sekolah dan guru merupakan personal intern yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan. Keberhasilan sekolah dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas dari penampilan kepala sekolah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Selain itu, para guru juga menjadi ujung tombak penyelenggaraan pendidikan di sekolah,

sinergi antara kepala sekolah dan guru sangat diperlukan guna mengembangkan profesionalisme baik untuk seorang kepala sekolah maupun untuk guru itu sendiri. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan menghasilkan budaya kerja guru yang bermutu dan motivasi yang tinggi bagi para guru serta profesionalisme guru juga akan berkembang.

Namun, menariknya adalah ada beberapa sekolah di lingkungan Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan, yaitu Ada sekolah yang pembinaan budaya kerja gurunya bagus, penerapan presensi sistem *finger print*, bahkan pemberian motivasi eksternal dengan sistem tunjangan kehadiran, namun justru sekolah tersebut mengalami kemerosotan jumlah siswa dalam 3 tahun terakhir ini.

Ada sekolah yang pembinaan budaya kerja gurunya minim, fasilitas sarpras juga minim, namun kuantitas dan kualitas peserta didiknya naik, bahkan 2 tahun terakhir ini mengalami kenaikan hampir 90%. Ada juga yang sekolahnya mempunyai kepala sekolah yang relasinya kemana-mana, namun profesionalisme gurunya rendah.

Berangkat dari hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat penelitiannya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya kerja guru Dan Motivasi Terhadap Profesionalisme Guru Di Amal Usaha Muhammadiyah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan”.

IAIN PURWOKERTO

B. Batasan Masalah

Penulis membatasi ruang lingkup penelitian yang berjudul ”Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya kerja Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Profesionalisme Guru Di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes” sebagai berikut:

1. Ruang lingkup ilmu: Penelitian ini merupakan bagian dari ilmu manajemen pendidikan masalah sumber daya manusia di lingkungan pendidikan yang khusus mengkaji kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru.

2. Obyek penelitian: Profesionalisme guru, kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi kerja guru.
3. Subyek penelitian: Guru dan karyawan di lingkungan amal usaha Muhammadiyah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes.
4. Tempat dan waktu penelitian: penelitian dilaksanakan di lingkungan amal usaha Muhammadiyah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan, Kecamatan Paguyangan, Kabupaten Brebes. Waktu penelitian bulan Juni-Agustus 2018.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?
2. Adakah pengaruh positif budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?
3. Adakah pengaruh positif motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?
4. Adakah pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?
5. Adakah pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?
6. Adakah pengaruh positif antara budaya kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?
7. Adakah pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan dan menganalisis:

1. Pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
2. Pengaruh positif budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
3. Pengaruh positif motivasikerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
4. Pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
5. Pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
6. Pengaruh positif antara budaya kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.
7. Pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen dan untuk mengetahui bagaimana lembaga pendidikan dipengaruhi oleh peran kepala sekolah sehingga bermanfaat bagi kepala sekolah selaku pemimpin di sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai pedoman kepala sekolah dalam mengelola manajemen dilembagapendidikan yang dipimpinnya.
- b. Untuk Pimpinan Cabang Muhammadiyah, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat guna memperluas wawasan tentang manajemen pendidikan, serta sebagai bahan pertimbangan untuk membuat kebijakan terkait di sekolah-sekolah binaannya.
- c. Untuk praktisi pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai kontrol mutu pendidikan kepada instansi pendidikan di lingkungannya, serta sebagai pertimbangan dalam membuat inovasi yang mampu mengembangkan manajemen pendidikan.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh serta memudahkan pembahasan persoalan dalam penelitian ini maka susunan dan sistematika pembahasan diuraikan pada masing-masing bab. Tesis ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu awal, bagian tengah dan bagian akhir.

Bagian awal terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman tim penguji tesis, halaman nota dinas, halaman nota dinas, halaman persetujuan pembimbing, halaman motto, halaman persembahan, pedoman transliterasi, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

Sistematika pembahasan tesis ini terdiri dari lima bab yaitu pendahuluan, landasan teori, gambaran umum amal usaha muhammadiyah pimpinan cabang muhammadiyah Paguyangan, pembahasan dan penutup.

Bab pertama pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian teoretik dan sistematika pembahasan.

Bab kedua kajian teoretik, berisi tentang konsep dan teori mengenai variabel yang melekat pada penelitian ini, antara lain: konsep kepemimpinan, yang terdiri dari pengertian, tugas pokok dan fungsi kepemimpinan.

Kemudian teori tentang budaya kerja guru, yang terdiri dari pengertian budaya kerja guru, ruang lingkup budaya kerja guru, serta tujuan budaya kerja guru. Teori yang selanjutnya adalah berkaitan dengan motivasi kerja, terdiri atas pengertian motivasi kerja, jenis-jenis motivasi, indikator motivasi kerja. Kemudian konsep dan teori mengenai profesionalisme guru yang terdiri atas pengertian profesionalisme guru, dan kompetensi guru. Dan yang terakhir adalah kerangka berfikir.

Bab ketiga berisi metode penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, jenis dan pendekatan penelitian, sumber data, data primer, data sekunder, populasi, sampling dan teknik sampling, teknik pengumpulan data, observasi, angket (questioner), instrumen penelitian, uji normalitas data, uji validitas data, uji reliabilitas data, teknik analisis data dan uji hipotesis.

Bab keempat berisi hasil penelitian dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum amal usaha Muhammadiyah pimpinan cabang Muhammadiyah Paguyangan, deskripsi data, pengujian persyaratan analisis data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian.

Bab kelima penutup, berisi kesimpulan penelitian dan saran-saran dari peneliti.

IAIN PURWOKERTO

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan perhitungan statistik seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini diperoleh temuan dan kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes. Besarnya sumbangan kepemimpinan kepala sekolah terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 24,8%.
2. Terdapat pengaruh positif Budaya Kerja Guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes. Semakin baik budaya kerja guru, maka akan semakin baik pula profesionalisme guru. Besar sumbangan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru sebesar 11,1%.
3. Tidak ada pengaruh positif Motivasi Kerja Guru terhadap profesionalisme guru di Sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes. Ditemui di lapangan, bahwa motivasi eksternal para guru kurang tinggi, salah satu hal yang membuat demikian adalah proses rekrutmen guru di sekolah Muhammadiyah yang mempunyai semboyan “Hidup-hidupilah Muhammadiyah, jangan hidup bergantung pada Muhammadiyah. Hal inilah yang menyebabkan motivasi eksternal guru menjadi rendah. Sehingga meskipun motivasi kerja guru rendah, mereka akan tetap berusaha profesional menjalani pekerjaan sebagai guru.
4. Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel profesionalisme guru. Meskipun kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru, namun jika analisis secara simultan (bersama-sama) dengan budaya kerja guru, maka akan berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Kepemimpinan yang biasa-biasa saja, jika didukung dengan budaya kerja guru yang baik, maka akan berpengaruh positif terhadap profesionalisme

guru. Besar sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja guru terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 29,2%.

5. Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel profesionalisme guru. Seperti yang sudah dijelaskan di atas beberapa faktor baik dari kepemimpinan kepala sekolah maupun dari motivasi kerja guru, antara lain tipe kepemimpinan, jenis motivasi internal dan eksternal. Jadi, jika motivasi eksternal para guru rendah, tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru tidak berpengaruh positif terhadap profesionalisme guru. Besar sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 25,6%.
6. Budaya kerja guru dan motivasi kerja guru (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel profesionalisme guru. Budaya kerja guru yang baik akan mendongkrak motivasi kerja guru menjadi baik pula, hal ini akan dapat berdampak pada profesionalisme guru. Sehingga dengan budaya kerja guru yang baik, mendorong munculnya motivasi kerja guru, terciptalah profesionalisme guru yang baik pula. Besar sumbangan variabel budaya kerja guru dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 12,6%.
7. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan motivasi kerja guru (secara simultan) berpengaruh positif terhadap variabel profesionalisme guru. Apabila kepemimpinan sekolah didorong dengan budaya kerja guru dan motivasi kerja guru yang baik, akan dapat berpengaruh positif pula terhadap profesionalisme guru. Besarnya sumbangan variabel kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru, dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru adalah sebesar 29,6%.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti ada yang tidak berpengaruh baik secara parsial maupun secara simultan. Hal

ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan profesionalisme guru dapat dilakukan dengan membangun kembali pemahaman tentang kepemimpinan kepala sekolah, budaya kerja guru dan motivasi kerja guru.

1. Kepemimpinan kepala sekolah seharusnya memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru di sekolah Muhammadiyah Paguyangan. Peningkatan pemahaman mengenai kepemimpinan kepala sekolah perlu dihembuskan kembali, agar para guru sadar betapa pentingnya figur seorang kepala sekolah, sebagai manager pendidikan. Hal ini mengharuskan pihak terkait, dalam hal ini Majelis Pendidikan dasar dan Menengah (DIKDASMEN) untuk memperhatikan aspek kepemimpinan kepala sekolah, memperbaiki sistem regenerasi kepala sekolah yang baik dan bermutu, serta senantiasa memberikan pengembangan sumber daya manusia sebagai kepala sekolah yang handal.
2. Budaya kerja guru memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan profesionalisme guru di sekolah Muhammadiyah Paguyangan, Brebes. Hal ini mengharuskan pihak terkait untuk memperhatikan aspek yang meningkatkan budaya kerja guru, menciptakan kesempatan guru untuk berprestasi, memberikan penghargaan bagi guru yang memiliki kinerja baik, dan memberi ruang bagi guru untuk aktualisasi diri dan pengembangan profesinalitasnya sebagai seorang guru.
3. Diketahui bahwa motivasi kerja guru begitu rendah, hal ini perlu mendapat perhatian agar motivasi baik internal maupun eksternal para guru dapat meningkat, salah satunya adalah dengan menciptakan komunikasi yang baik, memperbaiki sistem tunjangan, memberikan tugas dan tanggungjawab yang merata bagi semua guru dan mendorong semua guru berpartisipasi pada kegiatan sekolah, tidak hanya melaksanakan kegiatan belajar mengajar di dalam kelas saja, tetapi diberikan tugas untuk membina ekstrakurikuler misalnya, atau kegiatan lain di luar kelas agar motivasi internal maupun eksternalnya dapat meningkat.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang diuraikan di atas, peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Paguyangan.
 - a) Memfasilitasi terbangunnya sistem yang mendorong penguatan aspek kepemimpinan kepala sekolah. Sebagai contoh memberikan sosialisasi kepada kepala sekolah terkait tipe-tipe kepemimpinan ala Rasulullah SAW. Sehingga dapat membangun kepemimpinan kepala sekolah yang mampu dan handal menghadapi tantangan zaman.
 - b) Memfasilitasi keluhan-keluhan dari para guru terkait budaya kerja guru di lingkungan sekolah, mauppun di lingkungan masyarakat dalam bentuk forum diskusi atau semacamnya.
 - c) Memberikan kajian-kajian terkait motivasi kerja guru agar dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi untuk mencapai kemajuan bersama.
2. Kepala Sekolah
 - a) Kepala sekolah lebih akomodatif terhadap masukan dan kritik dari guru terkait pengelolaan sekolah, agar tercipta pengelolaan sekolah yang bersih, dan transparan, sehingga apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dapat saling introspeksi demi kebaikan bersama.
 - b) Sekolah perlu melakukan upaya-upaya yang dapat menumbuhkan serta mempertahankan budaya kerja guru yang positif, seperti pemberian tunjangan bagi guru yang mampu melaksanakan Penelitian Tindakan Kelas (PTK), atau dengan mempertahankan/istiqomah melaksanakan budaya kerja guru yang positif.
 - c) Sekolah perlu memfasilitasi penyaluran bakat dan minat para guru untuk mendorong motivasi kerja guru, sebagai contoh guru mempunyai minat terhadap musik, maka sekolah sebisa mungkin

memfasilitasi pembelajaran berbasis musik, agar mampu mendongkrak motivasi kerja guru tersebut.

- d) Sekolah perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman, apabila terdapat masalah segera diselesaikan secara baik-baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama*. (Bandung: Refika Aditama, 2005).
- Arifin, Zainal. *Penelitian Pendidikan metode dan paradigma baru*. (Bandung: Rosda, 2012).
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian dan Pendekatan Suatu Praktek*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002).
- B. Uno, Hamzah. *Teori Motivasi & pengukurannya*. (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2011).
- Baharudin dan Umiarso. *Kepemimpinan Pendidikan Islam; Antara Teori dan Praktek*. (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2012).
- Bejo Sujanto. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*. (Jakarta: CV. Sagung Seto, 2007).
- Edwar, Salis. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: Erlangga, 2006).
- Fattah, Nanang. *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).
- H. Malayu S.P Hasibuan. *Organisasi Dan Motivasi*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara 2008).
- Hamalik, Oemar. *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006).
- Harabudin. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 2009).
- Jurnal karya Galih Septia. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Di Kota Cimahi, Universitas pendidikan Indonesia, Tahun 2014". Online
- Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).
- Lina, "Pengertian Budaya, Unsur, dan Ciri-ciri Budaya," <https://satupengertian.com/pengertian-budaya-unsur-ciri-ciri-budaya/> (diakses 26 April 2018).

- M. Yunus, Namsa. *Kiprah Baru Profesi Guru Indonsia Wawasan Metodologi Pengajaran Agama Islam.* (Jakarta: Pustaka Mapan, 2006).
- Mantja, W. *Manajemen Pendidikan dan Supervisi Pengajaran* (Malang: Wineka Media, 2005).
- Martinis, Yamin. *Profesionalisasi Guru dan Implementasi KTS.*, (Jakarta: Gaung Persada Press, 2007).
- Moeheriono. *Pengukur Kinerja Berbasis Kompetensi.* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012).
- Moekijat. *Asas-Asas Perilaku Organisasi.* (Bandung : CV. Mandar Maju, 2004).
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep, Strategi dan Implementasi.* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004).
- _____. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah.* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- _____. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007).
- Muri, Yusuf. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan.* (Jakarta: Prenadamedia group, 2014).
- Nasution, M. N. *Manajemen Mutu Terpadu.* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004).
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2007).
- Nurkholis. *Manajemen Berbasis Sekolah; Teori, Model, dan Aplikasi.* (Jakarta: Grasindo, 2003).
- Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah nomor 03/PRN/I.0/B/2012. *Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah*
- Priansa, Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* (Bandung: CV. Alfabeta, 2016).
- Riduwan. *Metode dan Teknik Penyusunan Tesis.* (Bandung : Alfa Beta, 2006).
- Sagala, Saiful. *Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan, Pemberdayaan Organisasi Pendidikan ke Arah yang Lebih Profesional dan Dinamis di Provinsi, Kabupaten/Kota, dan Satuan Pendidikan.* (Bandung: Alfabeta: 2008).

- Sagala, Saiful. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2009).
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, 2004).
- Somad, Rismi dan Juni Priansa, Donni. *Manajemen Supervisi Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. (Bandung: Alfabeta, 2014).
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2009).
- _____. *Metode Penelitian kuantitatif dan Kualitatif R & D*. (Bandung : Alfa Beta, 2013).
- _____. *Metode penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2013).
- Suwanto dan Tjutju Yuniarsih. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Penelitian*. (Yogyakarta : Teras, 2009).
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah "Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya"* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007).
- Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013).

IAIN PURWOKERTO