

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN MOTIVASI KERJA GURU DI SD NEGERI 7 MANGGENG KECAMATAN MANGGENG

Syafruddin

Email:udinmanggeng@gmail.com

ABSTRACT. *This study purpose in to determine the extent of the principal's leadership in developing teacher work motivation at SD Negeri 7 Manggeng, which is seen from several teacher work motivation development programs in schools using qualitative methods in the form of descriptive analysis. This research was conducted at SD Negeri 7 Manggeng, Manggeng District, 2018-2019 Academic Year. The data collection techniques in this study are the results of interviews and observations. The respondents consisted of teachers, administrators, students and guardians of SD Negeri 7 Manggeng. Collecting data using interview techniques and other official documentation. The results showed that the leadership of the principal had tried to develop work motivation with several briefing activity programs. Every morning to create togetherness among teachers, provide suggestions and suggestions as well as suggestions to nourish and increase enthusiasm. The teacher is responsible for fulfilling and providing the support needed by the teacher, namely always providing the learning media desired by the teachers, even though there are some wishes of the teachers, namely that they want to be rewarded more than what the teachers have produced, not just gratitude. Thus, it can be concluded that the principal's leadership in developing teacher work motivation at SD Negeri 7 Manggeng is quite good. This shows that the leadership of the principal has an important role in developing teacher work motivation at SD Negeri 7 Manggeng.*

Keyword: *Principal leadership, teacher work motivation*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru di SD Negeri 7 Manggeng, yang dilihat dari beberapa program pengembangan motivasi kerja guru di sekolah menggunakan metode kualitatif dalam bentuk analisis deskriptif. Penelitian ini dilaksanakan di SD Negeri 7 Manggeng Kecamatan Manggeng Tahun Pelajaran 2018-2019. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah hasil wawancara dan observasi. Respondennya terdiri dari guru, tata usaha, siswa serta wali murid SD Negeri 7 Manggeng. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi resmi lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah telah berupaya mengembangkan motivasi kerja dengan beberapa program kegiatan *briefing*. Setiap pagi untuk menciptakan kebersamaan diantara guru, memberikan saran dan anjuran serta sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat. Guru bertanggung jawab dalam memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan guru, yaitu selalu menyediakan media pembelajaran yang diinginkan oleh para guru meskipun ada beberapa keinginan para guru yaitu ingin mendapat imbalan lebih dari apa yang telah dihasilkan oleh para guru bukan hanya ucapan terimakasih. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru di SD Negeri 7 Manggeng cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki peranan penting dalam pengembangan motivasi kerja guru di SD Negeri 7 Manggeng.

Kata kunci: Kepemimpinan kepala sekolah, Motivasi kerja guru.

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga pendidikan sesuai dengan misinya yaitu melaksanakan kegiatan belajar mengajar dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Kegiatan mengajar ini akan berjalan lancar jika komponen-komponen dalam lembaga terpenuhi dan berfungsi sebagaimana mestinya. Komponen-komponen tersebut meliputi sarana dan prasarana yang memadai, terpenuhinya tenaga pendidikan yang kualitatif, adanya struktur organisasi yang teratur dan tak kalah pentingnya adalah peran kepala sekolah sebagai supervisor. Dengan demikian, apabila setiap komponen dalam lembaga pendidikan tersebut berfungsi dengan baik, maka pelaksanaan belajar mengajar berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

Untuk mengatasi masalah-masalah tersebut maka peran kepala sekolah sangat besar dalam membantu mengurangi permasalahan yang dimiliki oleh guru. Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan terhadap kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah harus memiliki integritas tinggi, sebab seseorang pemimpin akan selalu berada di tengah-tengah para anggota organisasi yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dalam pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan.

Kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mempunyai sifat dan perilaku kepemimpinan yang mampu menciptakan iklim sekolah yang baik dan memberikan kepuasan kerja yang tinggi bagi para guru. Kepala sekolah dalam perannya sebagai seorang pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain untuk melakukan tugas-tugas. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu memperhatikan kebutuhan dan tujuan

orang-orang yang bekerja untuknya (bawahannya) tidak terfokus pada kekuasaan yang dimilikinya saja sehingga kepuasan kerja bawahan selalu terpenuhi, seperti apa yang dinyatakan Follet bahwa para pemimpin seharusnya berorientasi pada kelompok dan bukan berorientasi pada kekuasaan. Motivasi diartikan sebagai segala sesuatu yang menjadi pendorong timbulnya suatu tingkah laku. artinya dengan motivasi guru mau bekerja keras dengan menyumbangkan segenap kemampuan, pikiran, keterampilan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Adanya tujuan yang jelas dan disadari akan mempengaruhi kebutuhan dan ini akan mendorong timbulnya motivasi.

Adanya permasalahan yang timbul dari perilaku sebagian guru, seperti konsisten waktu yang rendah, penyampaian materi yang tidak tuntas, perkembangan siswa lambat dan tingkat kehadiran guru juga menurun, oleh karena itu diperlukan upaya lebih lanjut dan lebih intensif, agar pendidikan sekolah tetap dapat mencapai tujuan sebenarnya. Maka penting adanya motivasi kerja dalam mengelola kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Untuk mendapatkan informasi yang aktual tersebut maka perlu dilakukan penelitian. Faktor kerja yang mana yang masih kurang dan faktor apa yang dianggap sudah baik. Selain itu perlu juga untuk diketahui aspek apa saja yang berhubungan dengan motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja yaitu bagaimana kepala sekolah dapat menciptakan iklim kerja yang baik dilingkungan sekolah, karena hal ini dapat mengembangkan motivasi kerja guru.

Oleh karena itu, diperlukan peran dari kepala untuk mendorong guru-guru supaya bekerja lebih maksimal lagi. Salah satu tugas kepala sekolah adalah sebagai pemimpin, yaitu memimpikan segala aktivitas khususnya guru. Jika kepala sekolah sebagai pemimpin dapat melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dengan

baik serta melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dan profesional maka logikanya kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan prestasi kerja guru. Guru yang termotivasi dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas dengan ulet, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasaan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik. Berdasarkan teori-teori diatas dapat dikemukakan bahwa pengembangan motivasi kerja guru dapat berpengaruh jika fungsi kepemimpinan kepala sekolah telah terlaksana dengan baik. Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik dan mencoba mengangkat sebuah penelitian tentang “Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Motivasi Kerja Guru di SD Negeri 7 Manggeng”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, 1) Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam mengembangkan motivasi kerja guru? 2) Apakah dengan kepemimpinan kepala sekolah dapat meningkatkan kinerja guru? Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauhmana kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru di SD Negeri 7 Manggeng.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yang hendak dicapai yaitu: 1) Dapat menambah wawasan, pengalaman dan pengetahuan tentang materi atau kajian yang dibahas bagi penulis, 2) Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi para kepala sekolah sebagai masukan positif dalam menciptakan kondisi sekolah yang baik, 3) Sebagai bahan masukan atau input bagi SD Negeri 7 Manggeng, dan 4) Penelitian ini diharapkan berguna bagi masyarakat untuk terus berkontribusi bagi penciptaan yang mencerdaskan.

KAJIAN TEORI

Kata “memimpin” mempunyai arti memberikan bimbingan, menuntun, mengarahkan, dan berjalan di depan

(*Precede*). Pemimpin berperilaku untuk membantu organisasi dengan kemampuan maksimal dalam mencapai tujuan. Keberadaan pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di sekolah dengan menetapkan tujuan secara utuh (*firm and purposeful*), mendayagunakan bawahan melalui pendekatan partisipatif (*a parcipte approach*), dan didasari oleh kemampuan kepemimpinan secara profesional (*the leading professional*).

Kepala sekolah adalah suatu profesi yang menuntut penguasaan sejumlah kemampuan atau kompetensi. Kemampuan yang harus diwujudkan kepala sekolah sebagai pemimpin dapat di analisis dari kepribadian kepala sekolah akan tercermin dalam sifat-sifat (1) Jujur, (2) Percaya diri, (3) Tanggung jawab, (4) Berani mengambil resiko dan keputusan, (5) Berjiwa besar (6) Emosi yang stabil (7) Teladan. Berdasarkan peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pasal 38, bahwa kriteria untuk menjadi kepala SD/MI meliputi : a) Berstatus sebagai guru SD, b) Memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku, c) Memiliki pengalaman mengajar sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di SD/MI, dan d) Memiliki kemampuan kepemimpinan dan kewirausahaan di bidang pendidikan. Menurut Mulyasa “tugas kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai, edukator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator dan motivator”.

Menurut Ernest J. Mo Ccmick dalam buku A. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa “motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”. Adapun motivasi kerja itu sendiri mempunyai jenis, yaitu Motivasi intrinsik yakni dorongan

yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan dan Motivasi ekstrinsik yakni dorongan yang kuat berasal dari pekerjaan yang sedang dilakukan.

Faktor-faktor yang mendorong seseorang mau bekerja menurut Peterson dan Plowman adalah keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Juli s.d. November 2018 di SD Negeri 7 Manggeng yang terletak di Desan Sejahtera Kecamatan Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya. Metode penelitian adalah “cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif, yaitu analisis penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui, penelitian kepustakaan (*library research*), Penelitian lapangan (*Field research*), Observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Adapun instrumen penelitiannya adalah definisi konseptual dan definisi operasional.

Data yang telah diperoleh dilapangan akan dianalisa melalui proses 1) Klasifikasi data, yakni proses pengelompokan data berdasarkan jawaban- jawaban responden, 2) Kategorisasi data yaitu pengelompokan data berdasarkan berdasarkan pada aspek-aspek masalah yang muncul, 3) Interpretasi data yaitu proses mencari kesamaan dan perbedaan dari data yang diperoleh kemudian ditarik kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdirinya SD Negeri 7 Manggeng pada tanah lahan pertanian yang di hibah oleh masyarakat setempat, sekolah tersebut

dibangun oleh Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya Provinsi Aceh. Sekolah tersebut berada di daerah pinggiran laut dan diantara pemukiman warga, tepatnya di Desa Sejahtera Kecamatan Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya Provinsi Aceh. Visi SD Negeri 7 Manggeng Kecamatan Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya adalah: “Membina manusia berakhlak mulia, cendikia, disiplin serta berwawasan lingkungan dan global”. Misi dari SD Negeri 7 Manggeng Kecamatan Manggeng Kabupaten Aceh Barat Daya adalah: a) Penerapan disiplin kerja tenaga pendidikan, b) Penyediaan sumber belajar yang lengkap, c) Melaksanakan pembelajaran yang PAKEM, d) Mendidik sikap jujur dan tanggung jawab, dan e) Pendekatan pembelajaran yang islami.

Dalam kegiatan belajar mengajar di SD Negeri 7 Manggeng setiap siswa diberi buku terintegrasi dari sekolah yang dibeli dengan menggunakan dana BOS sesuai kurikulum 2013. Buku tersebut adalah pegangan para siswa dalam mengikuti pembelajaran di sekolah dan sebagai bahan pembelajaran di rumah.

Jumlah siswa SD Negeri 7 Manggeng dari tahun 2018-2019 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Data Siswa SD Negeri 7 Manggeng Tahun Ajaran 2018-2019

No	Rombel	Jumlah Kelas	Jumlah Siswa
1	Kelas I	1	26 anak
2	Kelas II	1	18 anak
3	Kelas III	1	17 anak
4	Kelas IV	1	31 anak
5	Kelas V	1	25 anak
6	Kelas VI	1	28 anak
JUMLAH			138 Anak

Dari data yang didapat, terlihat bahwa jumlah siswa yang ada di SD Negeri 7 Manggeng semakin meningkat. Ini menunjukkan bahwa SD Negeri 7

Manggeng sudah dikenal dan diterima oleh masyarakat.

Keadaan guru yang berada di SD Negeri 7 Manggeng cukup memadai dalam jumlah maupun kualitas. Dari segi jumlah perbandingan siswa dan guru adalah 1:11. Perbandingan ini cukup ideal untuk pendidikan di sekolah. Dari segi kualitas atau kompetensi cukup memadai karena ada guru yang sarjana, sarjana muda, dan pesantren. Dengan demikian, profesionalisme cukup memadai karena hampir semua guru mengajar sesuai ijazah pendidikan mereka.

Dari hasil observasi yang dilakukan jumlah guru yang berlatar belakang S1 ada 10 dari jumlah 11 orang, 1 orang guru berlatar belakang diploma.

Tabel 2 Data Guru dan Karyawan SD Negeri 7 Manggeng

No	Nama	Mata Pelajaran	Pendidikan Terakhir
1	MISNIATI IDRIS, S.Pd.I	Guru Kelas	S1
2	AMIRUDDIN.S, S.Pd	Guru Kelas	S1
3	RUSNAWATI, S.Pd	Guru Kelas	S1
4	HASRATI, S.Pd.SD	Guru Kelas	S1
5	INDRAWATI, S.Pd.I	Guru Kelas	S1
6	HISBUL WATANI, A.Ma	Guru Agama	D2
7	WIRDAH, S.Pd	Guru Kelas	S1
8	KHAIRINNISA, S.Pd	Guru Kelas	S1
9	EVA PUSPITA, S.Pd	Guru Kelas	S1
10	ADI TOPIA, S.Pd	Guru Kelas	S1
11	ARWIDA, S.Pd	Guru Agama	S1

Fasilitas dan sarana dalam lembaga pendidikan sangat penting, guna menunjang proses pencapaian tujuan pembelajaran dan pendidikan secara

umum. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan, sarana dalam penyelenggaraan muatan lokal SD Negeri 7 Manggeng, meliputi: ruang kelas, ruang perkantoran, dan ruang pendukung lainnya.

Ruang Belajar terdiri dari ruang kelas yang terdiri dari 6 ruang. Dengan ruang kelas yang ada disekolah formal lainnya. Satu ruang putaka.. Sarana tersebut cukup untuk memenuhi standar minimal karena masih memungkinkan terjadinya kegiatan belajar mengajar. Ruang perkantoran terdiri dari satu ruang kepala sekolah, ruang guru, dan ruang UKS.

Penelitian ini bersifat kualitatif, data yang ditampilkan berbentuk Tabel dan dijabarkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang peneliti berikan dalam wawancara yang diadakan pada tanggal Juli s.d November 2018. Pada proses wawancara yang dilakukan oleh peneliti, pertanyaan tersebut yang ditujukan kepada pihak Kunci (Key Person) yaitu kepala sekolah, para guru, murid, TUdan karyawan pramubakti diberikan secara terpisah dan berbeda.

Adapun hasil keseluruhan dari hasil wawancara dilampirkan dalam lampiran skripsi ini. Bentuk pertanyaan pertanyaan dan jawabannya dari setiap responden beserta analisisnya dituangkan dalam deskripsi sebagai berikut: 1) Peran kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru SD Negeri 7 Manggeng, 2) Tipe kepemimpinan kepala sekolah, 3) Kriteria kepala sekolah.

Berdasarkan hasil wawancara Kepala sekolah SD Negeri 7 Manggeng ini memiliki peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan motivasi kerja guru kepala sekolah dapat mengoptimalkan segenap peran yang diembannya, secara langsung maupun tidak langsung dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru, dan juga dapat membawa efek terhadap peningkatan motivasi kerja guru di sekolah. Hal ini akan di lihat dari beberapa fungsi kepala, kepala sekolah sebagai edukator, kmanajer,

administrator, supervisor, leader, inovator, dan motivator.

SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja di SD Negeri 7 Manggeng ini berada dalam kategori cukup baik hal tersebut dapat dilihat dari fungsi kepemimpinan kepala sekolah yang sudah berjalan yaitu dalam menciptakan kebersamaan diantara guru, kepala sekolah mengadakan *briefing* setiap pagi, mengadakan timbel ding. Menciptakan rasa aman dan nyaman di lingkungan sekolah dengan adanya 4 prinsip SD Negeri 7 Manggeng yaitu disiplin, menghargai, kreatif dan peduli lingkungan. Kepala sekolah selalu memberikan sugesti positif kepada guru dalam proses pembelajaran berlangsung, Bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru yaitu dengan menanyakan kepada guru media apa yang dibutuhkan untuk kegiatan pembelajaran.

Kepemimpinan kepala sekolah SD Negeri 7 Manggeng dalam pengembangan motivasi kerja guru jika dilihat dari segi memperhatikan dan menghargai apapun yang dihasilkan oleh para guru dan staf sudah cukup baik walaupun guru-guru masih belum cukup puas jika bentuk penghargaan tersebut hanya sekedar ucapan terimakasih. Guru-guru mengharapkan ada bentuk reward financial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru.

Dengan menerapkan tipe kepemimpinan demokratis kepala sekolah dapat menggerakkan menggerakkan motivasi kerja guru /staf kepala sekolah, ini terlihat dari pemberian kesempatan kepada guru-guru dalam memberikan pendapat, ide ataupun gagasan baik dalam pengambilan keputusan ataupun dalam memecahkan suatu masalah, Namun adakalanya kepala sekolah menerapkan tipe kepemimpinan pseudo demokratis Hal ini bisa dilihat dari sikap kepala sekolah yang memberikan kebebasan kepada guru untuk membuat suatu karya namun

kenyataannya setelah karya telah selesai di buat oleh guru dan ternyata tidak sesuai dengan apa yang diinginkan kepala sekolah, maka pendapat beliau sendiri yang harus disetujui dan karya yang dibuat oleh guru tidak terpakai. Berdasarkan temuan tersebut, maka dapat disimpulkan kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru berada dalam kategori cukup baik.

penulis menyampaikan saran perbaikan untuk masa yang akan datang khususnya kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru di SD Negeri 7 Manggeng. Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru di SD Negeri 7 Manggeng berada dalam kategori cukup baik, maka bagi kepala sekolah SD Negeri 7 Manggeng untuk terus meningkatkan kepemimpinannya dari segi fungsi kepemimpinan yaitu menciptakan kebersamaan diantara guru dan karyawan, menciptakan rasa aman di dalam lingkungan sekolah, memberikan saran, anjuran dan sugesti untuk memelihara serta meningkatkan semangat para guru staff dan siswa, bertanggung jawab memenuhi dan menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para guru, Sebagai motivator, dalam arti mampu menimbulkan dan menggerakkan semangat para guru, dan staf, Selalu dapat memperhatikan, menghargai apapun yang dihasilkan oleh para guru dan staf.

Kepemimpinan kepala sekolah dalam pengembangan motivasi kerja guru yang harus ditingkatkan adalah pemberian *reward* atas apa yang dihasilkan oleh para guru dan staf, seharusnya ada bentuk reward financial untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru, jadi bukan hanya ucapan terimakasih. Untuk langkah-langkah dalam pengembangan motivasi kerja guru sebaiknya kepala sekolah hanya menerapkan tipe kepemimpinan demokrasi saja karena dengan cara mengajak bermusyawarah Dengan warga sekolah dan mendengarkan pendapat guru maka guru

akan merasa lebih termotivasi lagi dalam melaksanakan tugas karena merasa lebih dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko. 2000T. Hani. *Manajemen*. Edisi Kedua.
- Sabri. Alisuf. 1996. *Psikologi Pendidikan Berdasarkan Kurikulum Nasional*. Jakarta: pedoman Ilmu Jaya.
- Shaleh, Abdul. Rahman. 2006. *Psikologi & Industri dan Organisasi*. Jakarta: Lembaga Penelitian UIN.
- Wahyudi. 2009. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. E. 2007. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Komariah. Aan. 2005. *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fatah. Nanang. *Landasan* 2006. *Manajemen Pendidikan Bandung* : PT. Remaja Rosda Karya.
- Purwanto. M. Ngalim. 2005. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT. Rosda Karya.
- Danim. Sudarwan. 2008. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Wijaya.Cece. dan Rusyan. A. Tabrani. 1991. *Kemampuan Dasar Dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Rosda Karya.
- Sutopo. Hendiyat dan Soemanto.Wasty. 1988. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.