

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MAN 2 PALU**

**Abdul Rahman Lamatoro<sup>1</sup>, Jihan<sup>2</sup>, A.Ardiansyah<sup>3</sup>**

Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Email: [abdurahmanlamatoro@gmail.com](mailto:abdurahmanlamatoro@gmail.com)

Email: [andiardiansyah111@gmail.com](mailto:andiardiansyah111@gmail.com)

Email: [jihan.abdullah08@gmail.com](mailto:jihan.abdullah08@gmail.com)

### **Abstract**

The objectives of this study are 1) to determine the influence of the leadership of the Head of Madrasah and teacher performance in MAN 2 Palu, 2) to know the influence of teacher work motivation on teacher performance in MAN 2 Palu, and 3) to know the influence of the leadership of the head of the madrasah and teacher work motivation on teacher performance in MAN 2 Palu. Judging from its type, this study uses a quantitative approach with a correlational research design. The population in this study was 80, and the sample taken in this study was 55 teachers using the Slovin formula. Data collection techniques through observation and questionnaires. Data analysis techniques used to test previous hypotheses were carried out classical assumption tests, normality, linearity and multicollinearity then multiple regression analysis, t tests, F tests and r coefficient determination. The results showed that 1) there was an influence of the leadership of the head of the madrasah on the performance of MAN 2 Palu teachers of  $0.01 < 0.05$  and  $t_{count} 4.605 > 2,048 t_{tabel}$ , so it can be concluded that  $H_1$  is accepted which means there is an influence of  $X_1$  on  $Y$ . 2) there is an influence of teacher work motivation on the performance of MAN 2 Palu teachers,  $0.01 < 0.05$  and  $t_{count} 7.255 > 2,048 t_{table}$ , so it can be concluded that  $H_2$  is accepted which means there is an influence of  $X_2$  on  $Y$  3) there is a rake leadership of the head of the madrasah and teacher work motivation on teacher performance in MAN 2 Palu, amounting to  $0.001 < 0.05$  and  $F_{calculate}$  value  $27.949 > F_{table} 3.33$  then  $H_3$  is accepted. With a coefficient determination value of 51.8% and the remaining 48.2%, the rest was influenced by other factors that were not studied in this study.

Keywords: Leadership of the head of the madrasah, work motivation and teacher performance

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan kinerja guru di MAN 2 Palu, 2) mengetahui pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, dan 3) mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu. Ditinjau dari jenisnya penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional . populasi dalam penelitian ini adalah 80, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 55 guru menggunakan rumus slovin. Teknik pengumpulan data melalui observasi dan angket/kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik, normalitas, linearitas dan multikolinearitas kemudian analisis regresi berganda, uji t, uji F dan determinasi koefisien r. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja

guru MAN 2 Palu sebesar  $0,01 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,605 > 2.048 t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y$ . 2) terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Palu,  $0,01 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 7,255 > 2.048 t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y$  3) terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 27,949 > F_{tabel} 3,33$  maka  $H_3$  diterima. Dengan nilai determinasi koefisien sebesar 51,8% dan sisanya 48,2%, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja dan kinerja guru

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau kelompok. Hal ini dikarenakan kepemimpinan menjadi titik pusat adanya perubahan signifikan dalam organisasi, kepemimpinan menjadi kepribadian yang memiliki dampak dan merupakan seni dalam menciptakan kesesuaian dan kestabilan organisasi (Zauhar Latifah). Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dan mencapai tujuan bersama. Menurut Danim dan Suparno mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tertentu. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal. Kepala Sekolah dalam pendidikan meliputi proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan terutama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tugas

seorang Kepala Sekolah meliputi banyak aspek, mulai dari administrasi, pengelolaan sumber daya, pengembangan kurikulum, hingga pengembangan tenaga pendidik. Menurut Hariyono Kepala sekolah pada hakikatnya adalah usaha mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, siswa, orang tua siswa dan pihak lain yang terkait untuk berperan serta guna mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan.

Motivasi kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu, termasuk guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih baik dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Amirullah dan Hanafi menyebutkan motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Kaitannya dengan guru, Nur Syam menyebutkan bahwa guru adalah motivator penting di dalam proses

pembelajaran, dalam hal ini peran guru menempati posisi sentral, jika di ibaratkan murid adalah seorang pendaki yang belum tahu arah yang akan dilalui, ketika mereka tidak memiliki guider yang baik maka ia akan tersesat, agar tidak tersesat, maka membutuhkan seorang pemandu yang profesional agar sampai ke tujuan pendakian Kemudian Nur Syam menambahkan motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada guru yang bersangkutan agar guru tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. dorongan menurut Abdullah dan Ampauleng menyatakan bahwa Pemberian dorongan merupakan salah satu jenis motivasi yang harus digunakan untuk meningkatkan semangat kerja Guru agar dapat membuahkan hasil yang diinginkan. Teori tersebut didukung hasil yang diteliti oleh Dewi dan Netra yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kinerja guru sangat mempengaruhi kualitas pendidikan dan pengalaman belajar siswa. Oleh karena itu, kinerja guru harus selalu ditingkatkan dan dicapai pada tingkat yang optimal. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja guru, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, dan sumber daya yang tersedia. Dalam buku

nya Khairiah yang mengutip pendapat para ahli mengatakan sebagaimana Heri Susanto dan Nuaini Aisiyah menyebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh budaya kerja, motivasi dan kepemimpinan secara bersama. Kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi guru, kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja guru. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang baik, akan mencapai kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, pendidikan dan pelatihan yang buruk, dan sumber daya yang kurang akan mencapai kinerja yang lebih rendah. Fauzah (2020) dalam jurnalnya tentang hubungan motivasi kerja terhadap kinerja madrasah yang mengatakan terdapat korelasi kuat dan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian apabila terdapat peningkatan motivasi kerja maka akan diikuti pula oleh peningkatan kinerja guru, begitu pula sebaliknya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dengan melakukan wawancara bersama beberapa para guru MAN 2 Palu, Bapak Wakamad Kurikulum yang mengatakan bahwa Kepala Madrasah sudah menjalankan fungsi kepemimpinan secara optimal dalam memimpin

bawahannya atau para guru dan staff. Karena beberapa dari kebijakan yang telah dilakukan oleh Madrasah bukan hanya pemikiran dari seorang Kepala Madrasah selaku pemimpin melainkan pemikiran para guru lainnya. Selain itu kepala madrasah sebagai supervisor juga sudah melakukan fungsinya membina dan mengawasi jalannya proses pendidikan. Seperti dengan melakukan Rapat bulanan yang dimana rapat bulanan tersebut membahas tentang permasalahan yang terjadi di kelas dalam proses belajar mengajar dan mengevaluasi kinerja guru serta informasi-informasi tambahan yang diberikan oleh kepala madrasah. Dan kepala madrasah juga sudah memberikan pelatihan kepada guru seperti workshop dan Bimtek agar meningkatkan kinerja dan profesionalitas guru. Hanya saja ada beberapa supervisi yang belum di maksimalkan oleh kepala madrasah, berdasarkan hasil wawancara bersama Guru Quran dan Hadis mengatakan bahwa Kepala Madrasah tidak melakukan kunjungan kelas ataupun observasi kelas. karena hal tersebut merupakan teknik supervisi seperti yang di katakan Gwyn dikutip dalam Kementerian Pendidikan Nasional, ada dua macam teknik supervisi akademik, yakni: individual dan kelompok. Sebagaimana Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Republik Indonesia nomor 6 tahun 2018 tentang penugasan guru sebagai Kepala Sekolah yang berbunyi” Beban kerja Kepala Sekolah sepenuhnya untuk melaksanakan tugas pokok manajerial, pengembangan kewirausahaan, dan supervisi kepada Guru dan tenaga kependidikan”.

Kemudian terkait kinerja wawancara bersama guru sejarah kebudayaan islam yang mengatakan dalam hal pelaksanaan proses belajar mengajar masih banyak guru yang menggunakan metode konvensional khususnya para guru yang sudah lanjut usia, metode konvensional dapat diartikan adalah metode pembelajaran tradisional atau disebut juga dengan metode ceramah sehingga dalam hal ini tidak semua siswa memiliki cara belajar terbaik dengan mendengarkan. Hal serupa yang dikatakan oleh guru geografi beliau menambahkan penggunaan media pembelajaran belum maksimal karena terbatasnya fasilitas seperti proyektor dan masih ada para guru yang tidak menggunakan media pembelajaran dikarenakan kurang mengerti cara penggunaannya. Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh keberhasilan Kepala Sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Sebagaimana dikemukakan dalam Peraturan Pemerintah



Nomor 28 tahun 1990 pasal 12 Kepala Sekolah bertanggungjawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu ? (2) Apakah Motivasi kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru di MAN 2 Palu? (3) Apakah kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja di MAN 2 Palu. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu dan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif yakni penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan

menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasi (hubungan) Penelitian korelasional merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi yang di ambil oleh peneliti berjumlah 80. sampel yang digunakan dari populasi adalah 55 di hitung menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Simple Random Sampling pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Variabel bebas, pada penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Madrasah ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ ), Variabel terikat, pada penelitian ini adalah kinerja guru ( $Y$ ). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi dan kuisisioner yang terdiri pernyataan dengan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel perlu digunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data. Sehingga data dan hasil penelitian dapat diperoleh dengan melakukan: (1) Uji Validitas dan Realibilitas (2) Uji Normalitas, Linearitas

dan Multikolinearitas (3) Analisis linear regresi berganda (4) Uji Persial/uji T (5) Uji Simultan/F (6) Uji Koefisien Determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini dibuktikan kepemimpinan kepala madrasah ( $X_1$ ) kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 4,605 > 2,006 t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. koefisien jalur  $\rho X_1 Y$  sebesar 0,535 berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 53,5 %. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin baik kepemimpinan Kepala Madrasah maka kinerja guru semakin meningkat.

Selanjutnya penelitian ini mengungkapkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini

di buktikan motivasi kerja ( $X_2$ ) kinerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar  $0,01 < 0,05$  dan  $t_{hitung} 7,255 > 2,006 t_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. koefisien jalur  $\rho X_2 Y$  sebesar 0,706 berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru sebesar 70,6 %. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru

Selanjutnya penelitian ini mengungkapkan pengaruh kepemimpinan Kepala Madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MAN 2 Palu. Berdasarkan analisis regresi linear berganda diperoleh koefisien korelasi pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  adalah sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 27,949 > F_{tabel} 3,18$  maka  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh  $X_1$  kepemimpinan kepala madrasah dan  $X_2$  motivasi kerja guru secara simultan terhadap  $Y$  kinerja guru. Besarnya pengaruh dari kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru ditunjukkan dengan hasil

perhitungan kadar determinasi koefisien sebesar 51,8% dan sisanya 48,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru, dan sebaliknya jika terjadi penurunan kombinasi antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru akan diikuti pula kinerja guru.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi, kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini dapat diartikan semakin baik kepemimpinan Kepala Madrasah maka kinerja guru semakin meningkat. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi, motivasi kerja guru terhadap kinerja guru MAN 2 Palu. Hal ini dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja guru. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikansi, kepemimpinan dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan peningkatan kombinasi kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja akan diikuti peningkatan kinerja guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berlianti, Indah, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Joenoes Ikamulya” Tesis tidak diterbitkan, Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada, Jakarta, 2021.
- Damayani Titin, Arafat Yasir, Eddy Syaiful, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru,” *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media* 1, no.1 (2020): 46-57.
- Dewi Shinta Kurnia, Suryanto Agus. “Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah”? Prosiding Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta SEMNASKEP (2020): 73-79.
- Djafri, Novianty. Manajemen Kepala Madrasah. Cet. II; Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- E. Mulyasa, “Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah”.(Jakarta : Bumi Aksara, 2013)
- Elvi Juniarti, Ahyan Nur, Ardiansyah Arif, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru.” *Journal of Education Research* 1, no. 3 (2020): 193-199.
- Erlangga Heri, “Kepemimpinan dengan Spirit Technopreneurship”. Bandung: FISIP UNPAS PRESS, 2018.
- Fakhruroji Moch, Pola Komunikasi dan Model Kepemimpinan Islam. Cet. I; Bandung: Mimbar Pustaka, 2019.
- Farida Elismatuti, “Hubungan Motivasi dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru SMP”, *Manajer Pendidikan* 11, no. 3, (2017), 229-232.
- Farida Umi, dan Hartono Sri, Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Press, 2016.
- Firdaus, dan Fakhry Zamzam, Aplikasi Metodologi Penelitian. Cet. 1; Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Gunawan, Ibrahim, dan Almurrahmah, Kompetensi Kinerja Guru Menurut Kurikulum Karakter (K-13). Jakarta: Sefa Bumi Presada, 2018.
- Hafidulloh, Iradawaty Sofiah Nur, dan Mochamad Mochklas, Manajemen Guru: Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru. Cet. I; Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani, 2021.
- Hardani dkk, Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Yogyakarta: Pustaka Ilmu Group Yogyakarta, 2020.
- Indah Utami, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 5 Palopo ” Skripsi Tidak diterbitkan, Manajemen Pendidikan Islam Tarbiyah, IAIN Palopo, 2021.
- Khairiah, Kinerja Guru dalam Perspektif Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Cet. I; Bengkulu: CV. Zigie Utama, 2020.
- Lembaga Penjaminan Mutu (LPM) Institut Agama Islam Negeri (IAIN)). Pedomannya Penelitian Karya Tulis Ilmiah Skripsi, Tesis dan Disertasi (Edisi Revisi). Palu: LPM, 2020.
- Nanang Martono, Metode Penelitian Kuantitatif, Jakarta: Rajawali Pers, 2015 .
- Nela Seriyanti, Syarwani Ahmad dan Destiniar, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Peran Komite Sekolah Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah”. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)* 6, no. 1, (2021). 15-33.
- Nella Fanitawati, “Pengaruh Tingkat Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Bagi Konsumen Di Dapur Putih Cafe Metro” Skripsi Tidak diterbitkan, Ekonomi Syariah, Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Metro, 2020.



- Purwoko Sidik, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK". *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 6, no. 2, (2018), 149-162.
- Q. Badu Syams, dan Djafri Novianty. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing, 2017.
- Rina Sukmawati, "Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Garden Cafe Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta", Skripsi tidak di terbitkan Universitas Negeri Yogyakarta, 2017.
- Riski Palupi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus Wiratno Kecamatan Cilacap Tengah" Skripsi Tidak diterbitkan, Pendidikan Guru Sekolah Dasar Tarbiyah, UNNES, 2016.
- Siddiq Umar, dan Khoirussalim, *Kepemimpinan Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya, 2021.
- Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press, 2013.
- Sri Rahmi, *Kepala Madrasah dan Profesional Guru*. Aceh: Naskah Aceh (NASA) dan Pascasarjana UIN Ar-Raniry, 2018
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2018.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuntitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV, 2016.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&G dan Penelitian Pendidikan)*.
- Taufik Muhammad, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Wahana Karya Ilmiah Pascasarjana (S2) PAI Unsika* 3, no. 2, (2019). 465-479.
- Usman Husaini, *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Wahyusumidjo, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Zauhar Latifah, "Pentingnya Kepemimpinan Dalam Organisasi". *Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB* 1, no.1, 2021. 234-243.