

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN
KOMITMEN GURU DALAM ORGANISASI
(Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Beji, Pasuruan)**

Mas'ul Khusnah
11410021

Abstrak

Komitmen guru terhadap organisasi sekolah yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sehingga peran dan strategi kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk mengembangkan komitmen guru dalam organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk komitmen guru dalam organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Beji, Pasuruan, untuk mengetahui strategi Kepala Madrasah dalam membangun komitmen guru dalam organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Beji, Pasuruan serta untuk mengetahui dampak membangun komitmen dalam organisasi terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Beji, Pasuruan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif menggunakan studi kasus. Informan penelitian ini adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan guru MIN Beji, Pasuruan. Sedangkan metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Bentuk komitmen guru dalam organisasi yang dominan adalah komitmen afektif, diikuti komitmen normatif dan komitmen kontinue. 2) Kepala Madrasah memiliki strategi dalam membangun komitmen guru dalam organisasi yaitu a) menjalin hubungan yang baik dengan semua guru, staf atau karyawan serta wali murid, b) menjalin kerjasama dengan bermusyawarah, c) membagi tugas sesuai dengan keahlian guru, d) selalu mengingatkan visi, misi, tujuan madrasah, kedisiplinan, profesionalitas, loyalitas, dan tanggungjawab guru saat rapat, e) memberi motivasi dan perhatian kepada semua elemen madrasah, f) demokratis dan objektif, g) memberikan teladan bagi para guru melalui perilaku bukan dengan perkataan, serta h) menerapkan sistem reward dan punishment. 3) Dampak dari strategi kepala madrasah dalam membangun komitmen dalam organisasi terhadap kinerja guru yaitu a) meningkatnya kedisiplinan guru, b) meningkatnya kehadiran guru, c) meningkatnya prestasi guru pada ajang perlombaan, serta d) meningkatnya semangat kerja para guru sehingga pekerjaan selesai tepat waktu dan tertata rapi.

Keyword : Strategi Kepala Madrasah, Komitmen Organisasi.

A. Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, sekolah atau madrasah merupakan sebuah lembaga pendidikan formal. Sekolah atau madrasah adalah tempat berlangsungnya sebuah aktivitas untuk memperoleh pengetahuan, dimana terdapat kepala sekolah atau madrasah, guru, staf dan peserta didik. Ketercapaian mutu dan tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah dalam

mengelola segenap sumberdaya untuk mencapai tujuan sekolah. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan.

Hal tersebut sejalan dengan pemikiran Surosubroto (dalam Wahab dan Umiarso, 2011: 139), yang menyatakan bahwa ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Kepala sekolah bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Berdasarkan data dari Kemendiknas tahun 2010, dari sisi kualitas guru dan komitmen mengajar terdapat lebih dari 54% guru memiliki standar kualifikasi yang perlu ditingkatkan (Yayasan Sampoerna, 2014). Untuk melaksanakan profesinya, tenaga pendidik khususnya guru sangat memerlukan komitmen terhadap lembaga sekolah sebagai sebuah organisasi.

Madrasah Ibtidaiyah Negeri Beji adalah sebuah Lembaga Pendidikan Islam formal yang diolah Kementerian Agama Republik Indonesia yang berarti juga sebuah organisasi lembaga pendidikan. Seperti layaknya sekolah lain, di MIN Beji juga terdapat unsur-unsur yang berada di dalamnya seperti kepala sekolah, guru, karyawan serta peserta didik. Komitmen guru terhadap organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan bersama dan dibutuhkan strategi pemimpin untuk membangun komitmen organisasi tersebut.

Bagaimanapun sikap dan perasaan para guru di MIN Beji terhadap organisasi sekolah menjadi sebuah landasan untuk dapat berinteraksi sekaligus sebagai patokan mengenai seberapa jauh guru tersebut merasa bersatu di dalam organisasi. Komitmen organisasi juga akan membuat anggota organisasi melakukan tugas tanpa paksaan serta berkomitmen terhadap tugas diluar tanggung jawabnya secara formal. Komitmen guru terhadap organisasi sekolah mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi serta membuat individu memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Dan di sinilah peran dan strategi kepala madrasah sangat dibutuhkan untuk mengembangkan komitmen guru dalam organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti tertarik meneliti tentang *Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Komitmen Guru dalam Organisasi (Studi Kasus di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Beji, Pasuruan)*.

Pada penelitian ini penulis mengajukan pertanyaan tentang bagaimana bentuk komitmen guru dalam organisasi di MIN Beji, Pasuruan, bagaimana strategi Kepala Madrasah dalam membangun komitmen guru dalam organisasi di MIN Beji, Pasuruan, serta bagaimana dampak membangun komitmen organisasi terhadap kinerja guru di MIN Beji, Pasuruan Dengan harapan kedepannya MIN Beji dapat lebih mengembangkan komitmen organisasi pada guru serta mempertahankan guru yang memiliki komitmen organisasi.

B. Kajian Pustaka

1. Kepala Madrasah

Kepala sekolah juga merupakan jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa didasarkan atas pertimbangan-pertimbangan. Siapapun yang akan diangkat menjadi kepala sekolah harus ditentukan melalui prosedur-prosedur tertentu (Wahjosumidjo, 2002: 84).

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh yang dominan dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpinnya dalam mencapai tujuan pendidikan. William menyatakan "*The leader behavior of school principal is one determinant of the ability of a school to attain its stated educational goals*". Pendapat tersebut menggambarkan bahwa setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya (Mujtahid, 2011: 65).

2. Komitmen Organisasi

Griffin & Bateman (dalam Sopiah, 2008: 156) mengemukakan dambaan pribadi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi dan kemauan yang muncul dari adanya kesadaran untuk mencurahkan usaha demi kepentingan organisasi.

Steers dan Black memiliki pendapat yang hampir senada bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi bisa dilihat dari ciri-ciri sebagai berikut: adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi, adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi dan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi. Spector menyebutkan dua perbedaan konsepsi tentang komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut: pendekatan

pertukaran (*exchange approach*), di mana komitmen pada organisasi sangat ditentukan oleh pertukaran kontribusi yang dapat diberikan perusahaan terhadap anggota dan anggota terhadap organisasi, sehingga semakin besar kesesuaian pertukaran yang didasari pandangan anggota maka semakin besar pula komitmen pada organisasi, pendekatan psikologis di mana pendekatan ini lebih menekankan orientasi yang bersifat aktif dan positif dari anggota terhadap organisasi, yakni sikap atau pandangan terhadap organisasi tempat kerja yang akan menghubungkan dan mengaitkan keadaan seseorang dengan organisasi (Sopiah, 2008: 157).

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun (Sopiah, 2008: 157), yang ditandai dengan adanya:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi

Meyer, Allen dan Smith (dalam Sopiah, 2008: 157) mengemukakan bahwa ada tiga komponen komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif atau keinginan, komitmen kontinu atau kebutuhan dan komitmen normatif atau kewajiban.

Untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi, keyakinan yang kuat untuk tetap berusaha dengan sungguh-sungguh dan bekerja keras tanpa putus asa dalam mencapai hasil maksimal haruslah dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Dengan kesungguhan ini maka akan mendorong adanya kekonsistenan pada diri anggota untuk menjalankan konsekuensi dari segala resiko atas ikrar yang telah dibuat baik secara *lahiriyah* maupun *bathiniyah* untuk menjadi anggota organisasi.

Berkaitan dengan etika kerja Islam, dalam kehidupan berorganisasi setiap muslim dituntut untuk berkomitmen terhadap organisasi didunia dengan satu tuntunan bahwa segala bentuk pertumbuhan dan perkembangan materiil harus ditunjukkan demi keadilan, kebenaran dan peningkatan ketakwaan spiritual baik bagi organisasi maupun dirinya sendiri sebagai wujud pertanggungjawaban sebagai khalifah dibumi (Jamil, 2007: 32).

Guru yang memiliki keinginan kuat untuk bekerja keras dan sungguh-sungguh juga merupakan salah satu ciri adanya komitmen organisasi, hal ini seperti firman Allah dalam Surat Al-‘Ankabuut ayat 69:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik.* (Q.S Al-‘Ankabuut: 69)

Dari ayat diatas dapat dipahami bahwa Allah juga akan memberikan jalan yang mempermudah guru dalam menjalankan kewajibannya, dan Allah juga selalu bersama orang-orang yang berbuat baik. Selama guru tersebut selalu bersungguh-sungguh dalam berusaha tanpa putus asa maka Allah akan menunjukkan jalan-jalan kemudahan yang baik kepada hamba-Nya sehingga akan membawakan banyak kemuliaan dankemudahan-kemudahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diemban.

3. Guru

Guru adalah sebuah profesi sebagaimana profesi lainnya yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan. Suatu profesi tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang yang tidak dilatih atau dipersiapkan untuk itu (Wahab dan Umiarso, 2011: 117). Oleh sebab itu, setiap individu yang diberi wewenang, tugas, atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu organisasi pendidikan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi tersebut. Artinya, limpahan hak yang diberikan kepada individu merupakan kewajiban yang menjadi bagian dari tugasnya untuk mewujudkan tujuan organisasi, terlebih tujuan organisasi pendidikan (Wahab dan Umiarso, 2011: 118).

Dari penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Wahab dan Umiarso, 2011: 118).

C. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus (*case study*) dengan rancangan *single case study* (studi kasus tunggal). Studi kasus tunggal (*single case study*) adalah suatu

penelitian yang arah penelitiannya terpusat pada satu kasus atau satu fenomena saja. Dalam studi kasus tunggal umumnya tujuan atau fokus penelitian langsung mengarah pada konteks atau inti dari permasalahan.

Alasan digunakan studi kasus ini karena riset studi kasus memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi yang detail yang mencakup dimensi sebuah kasus tertentu atau beberapa kasus kecil dalam rentang yang luas. Dengan demikian, peneliti memilih menggunakan desain penelitian kualitatif dengan strategi studi kasus sebagai metode yang paling tepat dalam melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi.

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kepala Madrasah dan guru MIN Beji, sehingga peneliti dapat memperoleh informasi yang mendalam untuk menjawab fokus penelitian.

Berikut ini adalah daftar sumber data penelitian :

Tabel 3.1 Daftar Informan

No.	Nama	Jabatan	Tahun Masuk
1	CN	Kepala Madrasah	2007 – 2015
2	HL	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum	2011 – sekarang
3	JM	Wakil Kepala Madrasah Bidang Kesiswaan dan Guru Kelas	2007 – sekarang
4	MNU	Wali Kelas dan Guru Kelas	2009 – sekarang
5	K	Wali Kelas dan Guru Kelas	1989 – sekarang
6	M	Guru Kelas	2009 – sekarang

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model Miles and Huberman yaitu reduksi data, penyajian data dan verifikasi serta penarikan kesimpulan. Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Miles and Huberman (dalam Sugiyono, 2011: 246) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga datanya sudah jenuh.

D. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru dalam organisasi atau madrasah yang dominan adalah komitmen afektif, diikuti komitmen normatif, dan komitmen kontinu. Kepala madrasah memiliki strategi dalam membangun komitmen guru

dalam organisasi, diantaranya menjalin hubungan yang baik dengan semua elemen madrasah, menjalin kerjasama dan musyawarah, membagi tugas sesuai keahlian guru, selalu mengingatkan visi, misi, tujuan madrasah, kedisiplinan, profesionalitas, loyalitas, dan tanggung jawab, memberi motivasi dan perhatian, demokratis dan objektif, memberikan teladan bagi para guru melalui perilaku bukan dengan perkataan serta menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Dampak dari strategi kepala madrasah dalam membangun komitmen dalam organisasi terhadap kinerja guru yaitu meningkatnya kedisiplinan guru, meningkatnya kehadiran guru, meningkatnya prestasi guru pada ajang perlombaan, meningkatnya semangat kerja para guru sehingga pekerjaan selesai tepat waktu dan tertata rapi.

E. Pembahasan

Bentuk komitmen guru dalam organisasi atau madrasah yang dominan yang ditemukan di MIN Beji yaitu komitmen afektif. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Komitmen selanjutnya yaitu komitmen normatif. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut (Sopiah, 2008: 157).

Komitmen yang terakhir yaitu komitmen kontinue. *Continuance Commitment*, yaitu kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Seperti, karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain (Sopiah, 2008: 157).

Aspek kunci peran kepemimpinan dalam pendidikan adalah memberdayakan para guru untuk memberi kesempatan secara maksimum guna mengembangkan komitmen dalam organisasi sekolah. Stanley Spanbauer (dalam Rohiat, 2010: 37-38) ada beberapa cara untuk memberdayakan guru, diantaranya adalah menerapkan komunikasi yang sistematis dan terus menerus antar setiap orang yang terlibat dalam sekolah. Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala sekolah perlu memiliki

strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui persaingan yang membuah kerja sama (*cooperation*), memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Kepala Sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar. Kepribadian kepala sekolah sebagai pemimpin akan tercermin dalam sifatnya yang jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil risiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.

Menurut Hackett & Guinon karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak pada karyawan tersebut, yaitu lebih puas dengan pekerjaannya dan tingkat absensinya menurun. Sedangkan menurut Carsten dan Spector, dampak yang timbul adalah karyawan tersebut akan tetap tinggal dalam organisasi (Sopiah, 2008: 166).

Near dan Jansen (dalam Sopiah, 2008: 166) menambahkan bahwa bila komitmen karyawan rendah maka ia bisa memicu perilaku karyawan yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak yang lebih jauh lagi adalah menurunnya laba perusahaan. Dalam hal ini jika komitmen organisasi para guru rendah, maka kepercayaan masyarakat terhadap MIN Beji akan berkurang. Masyarakat tidak lagi memasukkan anaknya untuk sekolah di MIN Beji.

F. Simpulan dan Saran

Berdasarkan fokus penelitian, tujuan penelitian, paparan data, analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bentuk Komitmen Guru dalam Organisasi atau Madrasah

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen guru dalam madrasah yang dominan adalah komitmen afektif, diikuti komitmen normatif dan komitmen kontinue.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Komitmen Guru dalam Organisasi

Kepala madrasah memiliki strategi dalam membangun komitmen guru dalam organisasi, diantaranya menjalin hubungan yang baik dengan semua guru, staf atau karyawan serta wali murid, menjalin kerjasama dengan bermusyawarah, membagi tugas sesuai dengan keahlian guru, selalu mengingatkan visi, misi, tujuan madrasah,

kedisiplinan, profesionalitas, loyalitas, dan tanggungjawab guru saat rapat, memberi motivasi dan perhatian kepada semua elemen madrasah, demokratis dan objektif, memberikan teladan bagi para guru melalui perilaku bukan dengan perkataan, serta menerapkan sistem *reward* dan *punishment*.

3. Dampak Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Komitmen dalam Organisasi terhadap Kinerja Guru

Dampak dari strategi kepala madrasah dalam membangun komitmen dalam organisasi terhadap kinerja guru yaitu meningkatnya kedisiplinan guru, meningkatnya kehadiran guru, meningkatnya prestasi guru pada ajang perlombaan, serta meningkatnya semangat kerja para guru sehingga pekerjaan selesai tepat waktu dan tertata rapi.

A. Saran

1. Kepala Madrasah

Kepala madrasah diharapkan terus meningkatkan strateginya dalam membangun komitmen guru dalam organisasi, memaksimalkan sistem evaluasi, *reward* dan *punishment*, membuat gebrakan-gebrakan baru untuk guru, bila ada keluhan atau komplain dari pihak luar ataupun internal madrasah, maka madrasah harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh, setiap anggota madrasah memiliki kesempatan yang sama, harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada anggota.

2. Guru

Para guru diharapkan mampu meningkatkan komitmennya terhadap madrasah, meningkatkan kinerja, mematuhi semua peraturan, menjadikan visi, misi dan tujuan madrasah sebagai sesuatu yang dijadikan pijakan, dasar bagi setiap guru dalam berperilaku dan bertindak, segala sesuatu yang baik di madrasah jadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya, menjadikan semua unsur dalam madrasah sebagai suatu komunitas dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerjasama, berbagi dan lainnya.

3. Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan melakukan wawancara dan observasi secara lebih mendalam kepada kepala sekolah atau madrasah, guru dan juga siswa. Serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dan untuk sempurnanya penelitian ini disarankan pula untuk melakukan penelitian

terhadap, budaya organisasi, kepemimpinan, komunikasi dan hubungan interpersonal dalam organisasi.

Daftar Pustaka

- Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahan Bahasa Indonesia*. (2006). Kudus: Menara Kudus.
- Jamil, A. (2007). *Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Sikap-Sikap Pada Perubahan Organisasi: Komitmen Organisasi Sebagai Mediator*. Semarang: Tesis Program Study Magister Akuntansi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mudlofir, A. (2012). *Pendidik Profesional (Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mujtahid. (2011). *Pengembangan Profesi Guru*. Malang : UIN Press.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab, A. & Umiarso. (2011). *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yayasan Sampoerna. (2014). *Protelindo Peduli Tingkatkan Mutu Pendidikan Bangsa Bantu Mendongkrak Profesionalisme Guru Indonesia*.
<http://www.sampoernafoundation.org/press-release/protelindo-peduli-tingkatkan-mutu-pendidikan-bangsa-bantu-mendongkrak-pengembangan>