



**MADRASA:**

**Journal of Islamic Educational Management**

ISSN: 2656-7032 (Online)

Journal homepage: <http://madrasa.id/index.php/madrasa>

2019, VOL.2, NO.2, 068-074.

<https://doi.org/10.32940/mjiem.v2i2.115>



 Open access

## KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TAMAN KANAK-KANAK ISLAM

**Nenden Quratul Aini<sup>a</sup>, Ratna Dewi<sup>b</sup>, Muhammad Irfan Al Anshari<sup>c</sup>**

<sup>a</sup>[nendenquratulaini@gmail.com](mailto:nendenquratulaini@gmail.com); Program Magister Manajemen Pendidikan Islam; Jalan Soekarno-Hatta-Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>b</sup>[ratnadewi.prihadi@gmail.com](mailto:ratnadewi.prihadi@gmail.com); Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Little Moslem; Lengkong, Kec. Bojongsoang, Bandung, Jawa Barat, Indonesia

<sup>c</sup>[irfanalansari@gmail.com](mailto:irfanalansari@gmail.com); Program Magister Manajemen Pendidikan Islam; Jalan Soekarno-Hatta-Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat, Indonesia

### **ABSTRACT**

*This study aims to reveal the principal's leadership style in the Little Moslem Integrated Islamic Kindergarten. The research method used is qualitative descriptive approach. Data collection techniques through interviews with the principal of the Little Moslem Snow Ball Process TKIT with teacher; observing activities leading meetings; Principal's report documentation. The results showed that; first, the principal at least once a month when submitting salary to educators and discussing to find out various problems experienced by educators. Second, the principal gives vacation allowances or bonuses outside of salary, for educators who do additional work. Third, there is gradual monitoring, correction and reprimand on employee performance.*

**Keywords:** Leadership; principal; benefits.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap gaya kepemimpinan kepala sekolah di Taman Kanak-kanak Islam Terpadu Little Moslem. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui wawancara bersama kepala sekolah TKIT little moslem *snow ball process* dengan pendidik; observasi kegiatan memimpin rapat; dokumentasi laporan kepala sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; pertama, kepala sekolah minimal satu bulan sekali pada saat menyerahkan gaji kepada pendidik dan berdiskusi untuk mengetahui berbagai permasalahan yang dialami pendidik. *Kedua*, kepala sekolah memberikan tunjangan atau bonus liburan diluar gaji, bagi pendidik yang melakukan pekerjaan tambahan. *Ketiga*, adanya pemantauan, koreksi dan teguran secara bertahap pada kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan; kepala sekolah; tunjangan.

### **RIWAYAT NASKAH,**

Dikirim 17 Juni 2019

Diterima 15 Juli 2019

## PENDAHULUAN

Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu (TK-IT) Little Moslem berdiri pada tahun 2005. Beralamat di Jl.Cikoneng, Komplek Griya Permata Asri Blok A9 Kecamatan Bojongsong Kabupaten Bandung. Hingga tahun 2019 Taman Kanak-Kanak ini telah berhasil mengantarkan siswa-siswinya ke tingkat Sekolah Dasar sebanyak 12 angkatan. Sikap Kepala Sekolah dalam lembaga pendidikan dapat memberikan pengaruh terhadap pendidik dan staf, misalnya terhadap kepercayaan, kepuasan kerja, kinerja dan lain-lain. TK-IT Little Moslem dipimpin oleh Dewi Muljani Rachmat. Dewi merupakan lulusan S1 sarjana teknik dan S1 Pendidikan Anak Usia Dini (TML, 2018).

Pada tahun 2019 jumlah pendidik disekolah ini sebanyak sembilan orang dengan berbagai latar belakang pendidikan, mulai jenjang SMA sampai S1. Pendidik yang telah menyelesaikan pendidikan S1 memiliki gelar akademik yang relevan dengan profesinya, yaitu sarjana pendidikan anak usia dini. Kondisi ini juga menjadi faktor pendukung dalam proses manajerial lembaga pendidikan TK-IT Little Moslem (Marlina, 2019).

Kepemimpinan yang baik akan mencegah terjadinya fenomena kinerja pegawai yang tidak disiplin sehingga menimbulkan tindakan yang kurang memuaskan dalam pemberian pelayanan pada konsumen atau masyarakat. Begitupun dalam lembaga pendidikan, tak jarang dijumpai fenomena Pendidik atau Staf yang sering membolos dan melalaikan tugas dan kewajibannya di sekolah. Cerminan tindakan pegawai seperti inilah yang perlu mendapat perhatian khusus terutama dari pimpinannya karena dapat menghambat proses organisasi. Oleh karena itu, untuk merubah kondisi diatas dan memacu kinerja pegawai diperlukan berbagai cara oleh seorang pemimpin yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat (Choiriyah, 2015).

Kepemimpinan pada beberapa penelitian terbukti dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, maupun pada tingkat organisasi. Peranan pemimpin sangat diperlukan dalam usaha menetapkan tujuan, mengalokasi sumberdaya yang langka, memfokuskan pelatihan pada tujuan-tujuan perusahaan, mengkoordinasikan perubahan-perubahan yang terjadi, membina kontak antar pribadi dengan pengikutnya, dan menetapkan arah yang benar atau yang paling baik bila kegagalan terjadi (Gibson et al., 1997).

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang tepat dapat menimbulkan motivasi pendidik dan staf untuk berprestasi karena sukses dan tidaknya mereka dalam mengukir prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki, tetapi juga ditunjukkan oleh sikap untuk memotivasi anggota mencapai kinerja maksimal dalam menjalankan tugasnya. Kepemimpinan yang mampu memotivasi dan memfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota yang melibatkan hubungan pertukaran didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja dan penghargaan, adalah hal yang sangat menentukan pencapaian dan kemajuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat memajukan anggota melalui pertumbuhan, produktivitas dan dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja yaitu gaya kepemimpinan transaksional (Kaffah & Prayoga, 2019; Prayoga et al., 2019).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif-deskriptif (Creswell, 2016). Metode penelitian ini dipilih karena subjek penelitian yaitu gaya kepemimpinan

Kepala Sekolah TKIT Little Moslem tidak akan memadai jika hanya didekati secara ilmiah positivistik. Perilaku-perilaku yang mengandung pesan-pesan moral, teologis dan ideologis yang dianut oleh para pengelola, pelaksana dan pengguna lembaga pendidikan Islam sangat kompleks dan rumit. Agar dapat menggambarkan fenomena-fenomena tersebut dengan wajar dan sampai kepada makna yang terdalam (eidos) maka diperlukan pendekatan fenomenologis. Selain itu pendekatan ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam mengembangkan ilmu manajemen pendidikan Islam (Buckley & Irawan, 2015). Metode pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi (Miles & Huberman, 1994).

## TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### Temuan

Taman Kanak-kanak Islam Terpadu Little Moeslem adalah salah satu lembaga pendidikan untuk Anak Usia Dini yang berada di wilayah Kabupaten Bandung yang berdiri sejak 01 Desember 2005. Lembaga ini berada dibawah naungan yayasan Little Moslem Global Mandiri dan telah terakreditasi dengan predikat B dengan nomor SK 02.00/441/BAP-SM/XI/2008. TKIT Little Moslem kini memiliki 4 rombongan belajar yang terdiri dari 40 siswa laki-laki dan 27 siswa perempuan. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran di mulai dari hari Senin sampai dengan Jum'at, pukul 08.00 sd 12.30 WIB (*Half Day*), menggunakan kurikulum 2013 dan kurikulum lokal (TML, 2018).

Manajemen pembelajarannya menggunakan tematik, setiap tema berlangsung selama tiga bulan. Berbagai tema yang dipilih diantaranya mengenal diri sendiri, profesi, *out space*, dunia binatang, tanaman, hewan, dunia air, berbagai musim di dunia dan lain sebagainya. Pemilihan aktivitas pembelajaran akan disesuaikan dengan tema yang sedang berlangsung. Begitupun dengan latihan pembiasaan, pengetahuan agama, hingga adab-adab bersosialisasi dengan teman maupun orang yang lebih dewasa. Dalam hal ini tenaga pendidik dituntut untuk memaksimalkan berbagai potensi yang dimiliki, supaya mampu mengarahkan peserta didik untuk mencapai kompetensi dasar (KSR, 2018).

Kepala Sekolah TKIT *Little Moslem* biasa melakukan bimbingan supervisi individual, klikis dan akademik, yakni salah satunya dengan melaksanakan kunjungan kelas. Hal ini dilakukan guna memperoleh informasi kegiatan belajar mengajar sekaligus sebagai upaya dalam mengawasi kinerja pendidik. Apabila Kepala Sekolah menemukan ketidaksesuaian dengan rencana pelaksanaan pembelajaran harian yang telah disepakati, maka akan melakukan teguran langsung kepada pendidik (Marlina, 2019c).

Evaluasi kinerja pendidik dilakukan secara berkala, baik dalam bentuk formal pada rapat resmi maupun informal. Evaluasi kinerja secara informal yang biasa dilakukan pada awal bulan bersamaan dengan pembagian honor. Kepala sekolah berdiskusi dengan pendidik tentang pencapaian maupun kesulitan yang di alami pendidik selama bertugas. Disamping itu, Kepala sekolah juga berupaya meningkatkan kinerja pendidik dengan melibatkan mereka pada kegiatan pelatihan, seminar dan lokakarya (Marlina, 2019b).

Selama 14 tahun berdiri, sekolah ini memiliki jumlah murid yang stabil dan sesuai dengan kapasitas sarana prasarana yaitu 60 sampai 70 orang. Hal ini menunjukkan kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah. Stabilitasnya jumlah peserta didik, dapat dijadikan sebagai salah satu indikator pencapaian kepuasan konsumen yaitu orang tua siswa. Kemudian kepuasan pelanggan tersebut berdampak kepada bertambahnya kepercayaan publik untuk menitipkan putra-putrinya disekolah tersebut (KSR, 2018; TML, 2018).

## Pembahasan

Gaya kepemimpinan transaksional yaitu pemimpin yang memberikan pertukaran dengan melalui imbalan-imbalan untuk mendapatkan kepatuhan atas apa yang telah mereka lakukan. Disamping itu, gaya kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para pengikut mereka untuk menuju ke sasaran yang telah ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas yang akan dilakukan (Robbins & Sartika, 2002; Siagian, 2007).

Kepemimpinan transaksional juga melibatkan nilai-nilai akan tetapi nilai-nilai itu relevan sebatas proses pertukaran (exchange process) tidak langsung menyentuh substansi perubahan yang dikehendaki. Gaya kepemimpinan transaksional mengidentifikasi serta menjelaskan tugas kepada bawahan, dan mengkomunikasikan bagaimana menjalankan secara baik dari tugas tersebut yang dapat diterima sesuai keinginan pimpinan yang ditandai dengan adanya reward dan punishment (Yukl, 2010).

Dewi selaku Kepala Sekolah mengadakan pengarahan guna memetakan tugas-tugas pendidik di TKIT Little Moslem pada awal tahun ajaran baru. Pengarahan itu terdiri dari tugas kelengkapan administrasi pembelajaran, fungsi-fungsi yang harus dipenuhi pendidik selama proses pembelajaran dan menjelaskan tata tertib sebagai pendidik. Tata tertib itu termasuk reward dan punishment yang akan diterima pendidik dalam pemenuhan tugas dan fungsinya (Rachmat, 2019a).

Terdapat dua karakteristik yang membentuk gaya kepemimpinan transaksional, yaitu; Pertama, imbalan Kontinjen (*Contingent Reward*), Pemimpin melakukan kesepakatan tentang hal-hal apa saja yang dilakukan oleh bawahan dan menjanjikan imbalan apa yang akan diperoleh bila hal tersebut dicapai. Ini menggambarkan bahwa sistem pembayaran sudah lazim dipakai sebagai alat memengaruhi kinerja anggota mencapai tujuan organisasi (Pradana et al., 2013).

Pada awal perjalanan TK-IT Little Moslem, Dewi juga pernah menerapkan sistem reward Best Teacher of the Year sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja pendidik. Adapun bentuk-bentuk imbalan yang ditawarkan tidak selalu berbentuk materi. Dewi memaparkan bentuk imbalan yang diberikan kepada pendidik yang dipimpin olehnya selain insentif juga berupa paket wisata liburan. Ketika pendidik mengerjakan pekerjaan tambahan, misalnya membimbing anak berenang, mendampingi anak dalam acara kunjungan tematik, menyelenggarakan peringatan hari-hari besar dan lain sebagainya, kepala sekolah memberikan uang diluar gaji yang sudah ditetapkan. Meskipun nominalnya tidak besar, tetapi itu adalah bagian dari apresiasi bagi pendidik yang telah melakukan kerja ekstra (Rachmat, 2019b).

Kedua, manajemen Eksepsi (*Management-by-exception*) Pemimpin melakukan pemantauan deviasi dari standar yang telah ditetapkan dan melakukan tindakan perbaikan. Ditandai dengan bagaimana pemimpin memonitor penyimpangan negative yang dilakukan oleh bawahan dan mengambil tindakan koreksi hanya jika bawahan gagal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan Manajemen Eksepsi Pasif Pemimpin akan memberikan hukuman dan tindakan korektif lainnya sebagai respons atas penyimpangan dari standar kinerja yang diterima dan pemberian pujian bagi keberhasilan kerja (Danim, 2010; Sugito, 2012).

Dewi memantau tindakan dari pendidik yang bersangkutan secara menyeluruh. Jika ada hal yang menyimpang dari standar yang sudah ditetapkan Dewi akan memberikan koreksi atau teguran dalam rapat evaluasi. Bentuk teguran yang diberikan dilakukan secara bertahap, yang terberat yaitu pendidik diberhentikan dari sekolah (Mangkunegara, 2016; Marlina, 2019).

Kepemimpinan transaksional harus memiliki informasi yang jelas tentang apa yang dibutuhkan dan diinginkan anggotanya dan harus memberikan balikan yang konstruktif untuk mempertahankan anggota pada tugasnya. Seperti yang diungkapkan oleh Dewi, kepala sekolah berusaha untuk memenuhi berbagai

kebutuhan pendidik diantaranya kesempatan belajar meneruskan pendidikannya, toleransi, perizinan dan lain sebagainya (Bycio et al., 1995; Marlina, 2019).

Kepemimpinan transaksional sangat memperhatikan nilai moral. Gaya kepemimpinan ini membantu orang ke dalam kesepakatan yang jelas, tulus hati, dan memperhitungkan hak-hak serta kebutuhan orang lain. Gaya kepemimpinan ini mendengarkan keluhan dan perhatian berbagai partisipan. Satu bulan sekali pada saat menyerahkan gaji kepada pendidik, Dewi mengajak mereka berbincang baik tentang kelembagaan termasuk yang bersifat pribadi. Hal tersebut harus dilakukan agar mengetahui apa yang selama ini dirasakan pendidik, atau permasalahan apa yang sedang dihadapi (Rachmat, 2019b; Starratt, 1995).

Gaya kepemimpinan transaksional dapat digunakan untuk memacu kinerja pegawai. Anggota akan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila dalam bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Apabila yang didapatkan anggota lebih rendah dari yang diharapkan akan menyebabkan anggota tidak puas dan rendahnya kinerja anggota. Pemimpin harus responsif terhadap kepentingan pribadi anggota selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan anggota (Hartanto, 2014; Rachmat, 2019b; Yukl, 2010).

Jika ada pendidik yang berhalangan datang ke sekolah, maka yang bersangkutan harus berkoordinasi dengan Dewi selaku kepala sekolah serta dengan ibu pendidik yang lainnya. Proses koordinasi itu setidaknya dilakukan satu jam sebelum pembelajaran dirumah. Selain itu, Dewi mewajibkan semua pendidik menyelesaikan pembuatan agenda harian dan media pembelajaran minimal untuk satu minggu kedepan. Jika pendidik ingin meminta izin pada jam kerja, maka pendidik diizinkan untuk meninggalkan sekolah paling cepat pada pukul 11.00 siang. Karena rentang waktu antara pukul 07.00-11.00 merupakan kegiatan inti yang memerlukan keterlibatan pendidik bersama anak-anak (Rachmat, 2019a).

Kepala sekolah transaksional belajar tentang cara belajar (*learning how to learn*). Kepala sekolah belajar dari aneka pengalaman dan mempertahankan keyakinan atas nilai-nilai mereka. Kepala sekolah transaksional juga memiliki kemampuan motivasi dan memberdayakan pendidik dan stafnya. Dampaknya adalah terwujudnya perilaku organisasi sekolah (*school organization behavior*) (Danim, 2010; Robbins & Judge, 2008).

Dampak implementasi gaya kepemimpinan transaksional ini yaitu meningkatnya kinerja pendidik TK-IT little moslem. Karena hubungan timbal balik yang terjadi mampu menumbuhkan motivasi dalam menjalankan kewajiban kerja. Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut, salah satu pencapaian yang diraih oleh TK-IT little moslem yaitu stabilnya jumlah peserta didik yang mendaftar setiap tahun. Calon peserta didik yang mendaftar stabil, belum pernah berkurang secara signifikan. Jika terjadi kekurangan, paling sedikit antara 5-10 siswa (Hartanto, 2014; Rachmat, 2019b).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan bahwa *best practice* kepemimpinan transaksional yang diterapkan kepala sekolah TK-IT Little Moslem ditandai dengan; *pertama*, adanya hubungan timbal balik antara kepala sekolah dengan rekan pendidiknya; bahwa Kepala Sekolah minimal satu bulan sekali pada saat menyerahkan gaji kepada pendidik, saya mengajak berdiskusi untuk mengetahui berbagai permasalahan yang dialami pendidik; *kedua*, kepala sekolah secara aktif menghimpun informasi mengenai kebutuhan rekan pendidiknya; berlaku *reward* sebagai apresiasi atas capaian kinerja; Kepala sekolah memberikan tunjangan atau bonus liburan diluar gaji, bagi pendidik yang melakukan pekerjaan tambahan; *ketiga*, adanya pengawasan terhadap kinerja pendidik dan koreksi apabila terjadi

penyimpangan dari tujuan organisasi, kepala sekolah responsif terhadap kepentingan pribadi rekan pendidik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Buckley, P., & Irawan, I. (2015). The Scientific Paradigm of Islamic Education Management: Phenomenology Perspective. *Jurnal Pendidikan Islam*, 02(01), 1–29. <https://doi.org/10.15575/jpi.v2i1.701>
- Bycio, P., Hackett, R. D., & Allen, J. S. (1995). Further Assessments of Bass's (1985) Conceptualization of Transactional and Transformational Leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80(04), 468–478. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.4.468>
- Choiriyah, I. U. (2015). Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Malang). *JKMP (Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik)*, 03(01), 65–78. <https://doi.org/10.21070/jkmp.v3i1.181>
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed* (A. Fawaid (ed.); 4th ed.). Pustaka Belajar.
- Danim, S. (2010). *Kepemimpinan Pendidikan (Kepemimpinan Jenius IQ+EQ, Etika, Perilaku Motivational dan Mitos*. Alfabeta. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=714647>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (1997). *Organizational Behavior Structure-Process* (J. Beck (ed.); 14th ed.). McGraw-Hill Irwin Companies. [http://opac.uma.ac.id/repository/James\\_Gibson\\_John\\_Ivancevich\\_Robert\\_Konopaske.pdf](http://opac.uma.ac.id/repository/James_Gibson_John_Ivancevich_Robert_Konopaske.pdf)
- Hartanto, I. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Timur Jaya. *Agora*, 02(02), 1–5.
- Kaffah, D. Q., & Prayoga, A. (2019). *Kepemimpinan soft Power Kepala Sekolah Di SMP Islam*. 1(2).
- KSR. (2018). *Dokumen Kurikulum 13, Silabus & RPPH* (No. 01).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumberdaya Perusahaan*. Rosda Karya. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=56576&pRegionCode=UNTAR&pClientId=650>
- Marlina. (2019). *Sistem Pengawasan Pendidik TK-IT Little Moslem*. Researcher.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (Second Edi). SAGE Publications, Inc.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. S., & Hamid, D. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Mustika Bahana Jaya, Lumajang). In *Jurnal Administrasi Bisnis* (Vol. 04, Issue 01, pp. 1–11). <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/157>
- Prayoga, A., Muharomah, R., & Sutarti, S. (2019). Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'arif Cilageni Kadungora. *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 15(01), 33–44. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3375534>
- Rachmat, D. M. (2019a). *Kepemimpinan di TK-IT Little Moslem*. Researcher.
- Rachmat, D. M. (2019b). *Kepemimpinan di TK-IT Little Moslem*. Researcher.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku organisasi* (D. Angelica (ed.); 12th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Sartika, D. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi* (5th ed.). Airlangga. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=10091&pRegionCode=UN>

TAR&pClientId=650

- Siagian, S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/9814/manajemen-sumber-daya-manusia.html>
- Starratt, R. J. (1995). *Leader with Vision, The Quest for School Renewal*. Corwin Press. <https://eric.ed.gov/?id=ED389074>
- Sugito, U. S. & B. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 02(01), 35–43. <http://ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/78>
- TML. (2018). *Profil TKIT Little Moslem*. Sekolah Kita. <http://sekolah.data.kemdikbud.go.id/>
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Education.