

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SEKOLAH DAN SUPERVISI PEMBELAJARAN
KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH
(MTs) DISTRIK ABEPURA KOTA JAYAPURA**

DIKI KURNIAWAN

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Cenderawasih, Jayapura
e-mail: dikikurniawan84@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi sekolah dan supervisi pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru. Pengambilan data dilakukan melalui angket tertutup kepada pendidik madrasah – madrasah tsanawiyah setingkat sekolah menengah pertama pada 3 sekolah yang berada di Distrik Abepura, Jayapura. Jumlah sampel responden sebanyak 38 orang. Analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi pengolah data SPSS version 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. adanya pengaruh antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,379. Hal ini dapat diartikan hubungan yang lemah. 2. adanya pengaruh antara supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,487. Hal ini dapat diartikan hubungan yang cukup. 3. adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,523. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh variabel X1 yakni budaya organisasi sekolah dan variabel X2 yakni supervisi pembelajaran kepala sekolah terhadap Y yakni kinerja guru sebesar 23,2%. Adapun sisanya diperoleh oleh faktor lainnya. Temuan penelitian ini memberikan dampak positif bagi pelaksanaan pengembangan budaya organisasi sekolah dan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Supervisi Pembelajaran; Kinerja Guru.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of school organizational culture and the principal's learning supervision of teacher performance. Data was collected through a closed questionnaire to educators at madrasah–madrasah tsanawiyah at the junior high school level in Abepura District with a total of 3 schools. The number of samples is 38 people. Data analysis uses the help of a data processing application, namely SPSS 16. The results of the research include 1. the influence of school organizational culture on teacher performance with an r value of 0.379. This can be interpreted as a weak relationship. 2. There is an influence between learning supervision on teacher performance with an r value of 0.487. It can be interpreted that there is sufficient ridge 3. There is a significant influence between the culture of the school organization and the supervision of learning on teacher performance with a value of 0.523. Meanwhile, the contribution made by the X1 variable, namely the school organizational culture and the X2 variable, namely the supervision of the school principal's learning towards Y, namely the teacher's performance of 23.2%. The rest is obtained by other factors. This research will have a positive impact on the implementation of the development of school organizational culture and learning supervision carried out by the principal to improve teacher performance.

Keywords: Organizational Culture, Learning Supervision, Teacher Performance

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan wadah yang digunakan untuk mentransfer ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah ditetapkan serta disesuaikan dengan perkembangan dan pertumbuhan peserta didik. Madrasah Tsanawiyah mempunyai kurikulum yang menggabungkan mata pelajaran agama dengan mata pelajaran umum artinya ada mata pelajaran yang ditambahkan kepada peserta didik yang berkaitan dengan agama islam seperti bahasa arab, aqidah akhlak, qur'an hadis dan sejarah kebudayaan islam (Ramayulis, 2010).

Tuntutan peserta didik madrasah semakin besar dibandingkan peserta didik yang di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan. Untuk dapat mewujudkan peserta didik yang menguasai kompetensi–kompetensi dasar dan keterampilan diperlukan kinerja guru yang professional artinya guru yang memiliki 4 kompetensi yakni kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi paedagogik dan kompetensi professional serta menjalankan tugasnya sebaik–baiknya dan didukung dengan suasana pembelajaran yang kondusif.

Di pihak lain, permasalahan yang terjadi adalah beberapa kinerja pendidik belum maksimal serta beberapa pendidik belum mempunyai kompetensi–kompetensi yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan polemik baru yakni lulusan yang kurang

kompeten, kedisiplinan pendidik kurang, tingkah laku guru tidak mencerminkan sebagai pendidik, pembelajaran yang kurang menyenangkan, potensi peserta didik kurang dikembangkan, suasana pembelajaran yang kurang kondusif dan nyaman serta beberapa masalah yang lainnya.

Selain itu, tujuan dan fungsi pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggungjawab yang terdapat di undang – undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional tidak akan tercapai.

Ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesuksesan guru dalam pembelajaran adalah memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, yang secara bahasa berasal dari kata *to perform* yang artinya menampilkan atau melaksanakan (Wukir, 2013).

Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai catatan tentang hasil–hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. (Bernardin & Russel, 1993). Sedangkan Byars

& Rue (1984) mengartikan bahwa prestasi atau kinerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas–tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sejalan dengan hal itu bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2011).

Wujud perilaku yang dimaksud dalam kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran dan menilai hasil belajar (Mulyasa, 2013).

Untuk dapat menciptakan kinerja guru yang baik maka diperlukan adanya budaya organisasi yang baik, hal ini dapat terjadi jika iklim sekolah kondusif sehingga warga sekolah mengerti tugas dan fungsinya masing–masing serta menjalankan sebaik–baiknya.

Budaya organisasi adalah kenyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi (Usman, 2013). Senada dengan Schein (1992) kultur organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang disetujui oleh sekelompok orang sebelumnya mereka pelajari dan menyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai suatu cara untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan Patterson (1999) Budaya

organisasi adalah tradisi dan ritual kompleks yang telah dibangun sejak lama oleh guru, siswa, orang tua dan karyawan yang bekerja bersama–sama dalam menghadapi krisis dan penyelesaiannya (Usman, 2013).

Selain itu, manfaat adanya budaya organisasi antara lain identitas organisasi yang membedakan organisasi satu dengan lainnya, perekat kebersamaan seluruh warga organisasi dalam hidup multicultural dan juga konflik hidup bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, saran pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kesamaan pikiran, pendapat gerak dan langkah, meningkatkan kesehatan (iklim organisasi) yang kondusif, meningkatkan mutu produk organisasi, menjelaskan dinamika kultur dalam organisasi, memahami IPTEK baru yang mempengaruhi dan dipengaruhi organisasi dan memahami resistensi budaya terhadap perubahan yang terjadi.

Merujuk dari manfaat diatas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik maka kinerja guru akan meningkat. Budaya organisasi sekolah yang diterapkan suatu sekolah menuntut para warganya untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di sekolah yang merupakan ciri khas sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan para pegawai lainnya. Meningkatnya kinerja guru merupakan hasil internalisasi guru terhadap nilai–

nilai organisasi sekolah sehingga memunculkan loyalitas serta komitmen yang tinggi kepada sekolah yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru (Susanto, 2016).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru yakni adanya pelaksanaan kegiatan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah dengan tujuan untuk meningkatkan proses dan hasil pembelajaran. Kepala sekolah mengadakan supervisi pembelajaran. Dalam peraturan menteri pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah/madrasah terdiri dari 5 kompetensi diantaranya kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan dan kompetensi supervisi.

Kepala sekolah dituntut untuk memiliki kompetensi supervisi. Kompetensi supervisi kepala sekolah meliputi merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat dan menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru (Permendiknas No 13 Tahun 2007).

Supervisi merupakan suatu usaha menstimulasi, mengkoordinasi, dan membimbing secara kontinu pertumbuhan guru-

guru di sekolah baik secara individual maupun secara kolektif, agar lebih mengerti dan lebih efektif dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran (Sahertian, 2010). Selain itu, menurut Imron (2012) bahwa supervisi pembelajaran diartikan sebagai serangkaian usaha bantuan kepada guru, terutama bantuan yang berwujud profesional yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas serta supervisor lainnya untuk meningkatkan proses dan hasil belajar.

Maka dengan adanya budaya organisasi yang baik dan supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah diharapkan kinerja guru mengalami peningkatan. Selain itu, memberikan dampak pada prestasi belajar siswa yang sesuai harapan. Oleh sebab itu, penelitian ini akan mengukur pengaruh dari budaya organisasi sekolah, supervisi pembelajaran dan kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Distrik Abepura antara lain MTs Muhammadiyah, MTs Darul Maarif dan MTs Al-Hidayah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/

statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Untuk sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah angket/kuesioner dan observasi. Analisis instrumen meliputi analisis validitas dan reliabilitas. Uji prasyarat analisis data meliputi uji normalitas dan linieritas. Analisis data dilakukan menggunakan perhitungan regresi berganda dan dibantu dengan *Statistical Package for Socience versi 16* (SPSS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengelolaan data penelitian maka dapat digambarkan sebagai berikut.

1. Berdasarkan tabel *Correlations* yang diolah menggunakan SPSS 16 menunjukkan bahwa:
 - a. korelasi parsial antara variabel budaya organisasi sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) diperoleh nilai r sebesar 0.379. Hal ini dapat diartikan hubungan yang lemah antara X1 dan Y.
 - b. korelasi parsial antara variabel supervise pembelajaran (X2) dengan kinerja guru (Y) diperoleh nilai r sebesar 0,487 . Hal ini dapat diartikan

hubungan yang cukup antara variabel X2 dan Y.

2. Berdasarkan tabel summary dengan menggunakan SPSS 16 dapat dianalisis sebagai berikut. Korelasi secara bersama-sama antara variabel budaya organisasi sekolah dan supervise pembelajaran terhadap kinerja guru diperoleh nilai r sebesar= 0.523. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel yakni X1 dan X2 terhadap Y sebesar 23,2%. Adapun sisanya diperoleh oleh factor lainnya.

3. Berdasarkan tabel anova dapat digambarkan sebagai berikut jika

Ho : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi sekolah dan supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru.

Ha : Adanya pengaruh antara budaya organisasi sekolah dan supervise pembelajaran terhadap kinerja guru.

Dalam hal ini menggunakan kaidah jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka Ho diterima sedangkan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak. Adapun hasil pengelolaan data penelitian berdasarkan SPSS Vesion 16 diperoleh bahwa F_{hitung} sebesar 6,59 dan F_{tabel} sebesar 3,27 maka $6,59 > 3,27$ artinya Ho di tolak. Jadi terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya

organisasi sekolah dan supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru.

4. Berdasarkan tabel coefficients dapat ditelaah sebagai berikut adapun model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan budaya organisasi dan supervise pembelajaran dan kinerja guru adalah $Y = 44,947 + 0,149 X1 + 0,363 X2$ maka jika ada peningkatan nilai budaya organisasi dan supervisi pembelajaran maka kinerja guru akan meningkat. Sedangkan pengaruh antar variabel secara parsial antara lain.

- a. Variabel X1 dan Y (Budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru) jika :

Ho : Tidak ada pengaruh antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru

Ha : Adanya pengaruh antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru.

Adapun kaidahnya adalah jika t hitung $\leq t$ tabel maka Ho diterima dan jika t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak. berdasarkan tabel coefficient diperoleh t hitung sebesar 1,08 dan t tabel sebesar 0,68 maka $1,08 > 0,68$ jadi Ho ditolak artinya adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan kinerja guru

- b. Variabel X2 dan Y (Supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru) jika :

Ho : Tidak ada pengaruh antara supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru.

Ha : Adanya pengaruh antara supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru.

Adapun kaidahnya adalah jika t hitung $\leq t$ tabel maka Ho diterima dan jika t hitung $> t$ tabel maka Ho ditolak . berdasarkan tabel coefficient diperoleh t hitung sebesar 2,50 dan t tabel sebesar 0,68 maka $2,50 > 0,68$ jadi Ho ditolak artinya adanya pengaruh yang signifikan antara supervisi pembelajaran dan kinerja guru.

Pembahasan

Kinerja guru Madrasah Tsanawiyah (MTs) se-Distrik Abepura dapat meningkat jika budaya organisasi sekolah dapat diterapkan sebaik-baiknya dan supervisi pembelajaran kepala sekolah dilakukan secara intens. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui aplikasi pengelola data yakni SPSS 16.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi sekolah (X1) dengan kinerja guru (Y) mempunyai nilai korelasi (r) sebesar 0,379. Hal ini dapat diartikan adanya hubungan antara X1 dan Y walaupun tergolong lemah. Senada dengan itu penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2011) terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dengan

kinerja guru di SMA Negeri Kota Binjai dengan koefisien korelasi yang diperoleh adalah 0,759.

Selain itu menurut Wibowo (2016) terdapat manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya budaya organisasi. Manfaat tersebut, antara lain: membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi, meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama, membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran core value dan perilaku yang diinginkan sehingga organisasi dapat bekerja secara efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik, memfasilitasi koordinasi dan kontrol dan meningkatkan motivasi staf.

Untuk dapat mempertahankan budaya organisasi sekolah yang baik maka kepala sekolah dalam menerapkan budaya organisasi sekolah harus menyesuaikan dengan kondisi lingkungan sekitar.

Menurut Hesselbein (2002) mengungkapkan bahwa terdapat tujuh langkah dalam melakukan transformasi kultural, antara lain. mengamati beberapa kecenderungan lingkungan yang akan mempunyai dampak terbesar pada organisasi dimasa depan, mempertimbangkan implikasi dari kecenderungan tersebut, meninjau kembali misi dan

menyempurnakan, meninggalkan hirarki lama dan menciptakan struktur dan sistem manajemen yang fleksibel dan cair yang melepaskan energy orang, menantang asumsi, kebijakan dan prosedur dan hanya menjaga mencerminkan masa depan yang diinginkan, mengomunikasikan beberapa pesan yang memaksa yang memobilisasi orang sekitar misi, tujuan dan nilai-nilai dan membubarkan tanggung jawab kepemimpinan terhadap organisasi pada setiap tingkatan

Selanjutnya variabel supervisi pembelajaran kepala sekolah terhadap kinerja guru mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai r sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang cukup signifikan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhan (2017) menyatakan bahwa supervisi pembelajaran kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, menurut Departemen Pendidikan Nasional (1995) supervisi bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dalam meningkatkan proses hasil belajar melalui pemberian bantuan terutama bercorak layanan professional terhadap guru.

Supervisi pembelajaran yang dilakukan oleh kepala sekolah seharusnya mengacu kepada prinsip-prinsip yang harus dipedomani antara lain ilmiah, demokratis, kooperatif, konstruktif, kreatif, tidak memaksa

dan tidak menakuti–nakuti (Imron, 2012; Kurniawan, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dapat diambil kesimpulan, antara lain: (1). Adanya pengaruh antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0.379. Hal ini dapat diartikan hubungan yang lemah antara X_1 dan Y , (2). Adanya pengaruh antara supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0,487. Hal ini dapat diartikan hubungan yang cukup antara variabel X_2 dan Y , (3). Adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi sekolah dan supervisi pembelajaran terhadap kinerja guru dengan nilai r sebesar 0.523. Sedangkan kontribusi yang diberikan oleh kedua variabel yakni X_1 dan X_2 terhadap Y sebesar 23,2%. Adapun sisanya diperoleh oleh faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional. 1995. *Pedoman Kerja Pelaksanaan Supervisi*. Jakarta : Depdikbud.
- Ginting, B. 2011. Hubungan Budaya Organisasi Sekolah dan Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Binjai. *Jurnal Tabularasa*, 08(1): 61-72.
- Gunawan, A.H. 2011. *Administrasi Sekolah Administrasi Pendidikan Mikro*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hesselbein, F., dan R. Johnston. 2002. *On Leading Change*. San Francisco: Jossey Bass.
- Imron, A. 2012. *Supervisi Pembelajaran Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, D. 2020. Analisis Pemenuhan Standar Proses, Standar Sarana dan Prasarana dan Standar Pengelolaan di Taman Kanak–Kanak Negeri Pembina Kotaraja Kota Jayapura. *Noken: Jurnal Pengelolaan Pendidikan*. 1(1): 1–10.
- Muktar, dan Iskandar. 2009. *Orientasi supervise pendidikan*. Jakarta: PT Gaung Persada.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang *standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru*. Jakarta.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomor 13 Tahun 2007 tentang *Standar Kepala Sekolah/ Madrasah*. Jakarta.
- Ramadhan, A. 2017. Pengaruh Pelaksanaan Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Di Kabupaten Majene. *Journal of Educational Science and Technology*. 3 (2): 136-144.
- Ramayulis. 2010. *Metodologi Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Kalam Mulia Jakarta.
- Sahertian, P.A. 2010. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Schein, E.H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. Second Edition. San Francisco: Jossey Bass.
- Siregar, Syofian. 2013. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Teori Belajar dan Pembelajaran di Sekolah Dasar*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.

Kurniawan, Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah...

- Tan, V.S.L. 2002. *Changing Your Corporate Culture*. Singapore: Time Book International.
- Undang–undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang *Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta.
- Usman, H. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Fauzi, A. 2014. *Manajemen Pembelajaran*. Sleman: Deepublish.
- Karwati, U. dan D.J. Priansa. 2014. *Manajemen Kelas Classroom Management Guru Profesional yang Inspiratif, Kreatif, Menyenangkan dan Berprestasi*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Mulyasa, E. 2018. *Implementasi kurikulum 2013 Revisi dalam era revolusi industry 4.0*. Jakarta: Bumi aksara.
- Permendikbud No. 69 Tahun 2013 tentang kerangka dasar dan struktur kurikulum sekolah menengah atas/madrasah Aliyah. Jakarta.
- Rusman. 2011. *Manajemen kurikulum*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Undang–undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. <https://referensi.elsam.or.id/2014/11/uu-nomor-20-tahun-2003-tentang-sistem-pendidikan-nasional/> diakses pukul 07.15. WIT.
- Usman, H. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 4*. Jakarta: PT Bumi Aksara.