



**PENGARUH SUPERVISI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA GURU PADA SD AL QUR'AN DARUL ISHLAH  
BANJAR MARGO KABUPATEN TULANG BAWANG**

Ahmad Sodik<sup>1</sup>  
STIT Darul Ishlah Tulang Bawang

| Info Artikel                                                                                                                                                                                 | Abstrak                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>History Articles<br/>Received: 5<br/>November 2021<br/>Accepted: 16<br/>November 2021<br/>Published: 20<br/>Desember 2021</p> <p>Kata Kunci:<br/><i>Supervisi, Karir,<br/>Kinerja</i></p> | <p><i>Program pengembangan karir membantu guru dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan sekolah. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap guru, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh supervisi terhadap kinerja guru SD Al Qur'an Darul Ishlah Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang, Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja guru SD Al Qur'an Darul Ishlah Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang, Pengaruh supervisi dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja guru SD Al Qur'an Darul Ishlah Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Metode Kuesioner/angket. Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden. Metode dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise dan pengembangan karir berpengaruh positif dan sangat signifikan dengan kinerja guru SD Al-Qur'an Darul Ishlah dibuktikan dengan hasil analisis data.</i></p> |

<sup>1</sup> Correspondence Address:  
Jl. Pesanggrahan Simpang Lima Banjar Margo  
Email: ahmadsodik@gmail.com

## PENDAHULUAN

Upaya pencapaian tujuan sekolah dapat tercapai apabila para guru yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi. Hakekat dari kinerja guru adalah bahwa didalam melaksanakan tugasnya dapat lebih sigap, terampil, cekatan sehingga hasil pekerjaan diharapkan lebih cepat, lebih baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh sekolah. Guru sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam lembaga sekolah mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan sekolahnya, sebab walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya lainnya yang berlebihan, apabila sumber daya manusianya tidak andal maka kegiatan sekolah tidak akan terlaksana dengan baik, dan pada akhirnya hasil kegiatan tersebut menjadi kurang maksimal.

Supervisi merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme supervisi didalam suatu sekolah memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem supervisi yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Glickman (1981), mendefinisikan supervisi akademik adalah serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan kemampuannya mengelola proses pembelajaran demi pencapaian tujuan pembelajaran. Supervisi akademik merupakan upaya membantu guru-guru mengembangkan kemampuannya mencapai tujuan pembelajaran dan bersikap profesional. Ada tiga konsep pokok (kunci) dalam pengertian supervisi akademik.

Menurut Alfonso, firth, dan Neville dalam Dean Winchester (2010) ada tiga konsep pokok kunci dalam pengertian supervisi akademik: Supervisi akademik harus secara langsung mempengaruhi dan mengembangkan perilaku guru dalam mengelola proses pembelajaran. Inilah karakteristik esensial supervise akademik. Sehubungan dengan ini, janganlah diasumsikan secara sempit, bahwa hanya ada satu cara terbaik yang bias diaplikasikan dalam semua kegiatan pengembangan perilaku guru. Perilaku supervisor dalam membantu guru mengembangkan kemampuannya harus didesain secara ofisial, sehingga jelas waktu mulai dan berakhirnya program pengembangan tersebut. Desain tersebut terwujud dalam bentuk program supervisi akademik yang mengarah pada tujuan tertentu. Oleh karena supervise akademik merupakan tanggung jawab bersama antara supervisor dan guru, maka alangkah baik jika programnya didesain bersama oleh supervisor dan guru. Tujuan akhir supervise akademik adalah agar guru semakin mampu memfasilitasi belajar bagi murid-muridnya.

menurut Sergiovanni (1987) ada tiga tujuan supervisi akademik, yaitu: 1. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud membantu guru mengembangkan kemampuannya profesionalnya dalam memahami akademik, kehidupan kelas, mengembangkan keterampilan mengajarnya dan menggunakan kemampuannya melalui teknik-teknik tertentu. 2. Supervisi akademik diselenggarakan dengan maksud untuk memonitor kegiatan belajar mengajar di sekolah. Kegiatan memonitor ini bisa dilakukan melalui kunjungan kepala sekolah ke kelas-kelas di saat guru sedang mengajar, percakapan pribadi dengan guru, teman sejawatnya, maupun dengan sebagian murid-muridnya. 3. Supervisi akademik

diselenggarakan untuk mendorong guru menerapkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas mengajarnya, mendorong guru mengembangkan kemampuannya sendiri, serta mendorong guru agar ia memiliki perhatian yang sungguh-sungguh (commitment) terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Makawimbang (2011: 75) tujuan umum supervisi adalah memberikan bantuan teknis dan bimbingan kepada guru dan staf agar personil tersebut mampu meningkatkan kualitas kinerjanya, dalam melaksanakan tugas dan melaksanakan proses belajar mengajar. Secara operasional dapat dikemukakan beberapa indikator supervisi pendidikan yaitu:

- 1) Meningkatkan mutu kinerja guru
- 2) Meningkatkan keefektifan kurikulum sehingga berdaya guna dan terlaksana dengan baik
- 3) Meningkatkan keefektifan dan keefisienan sarana dan prasarana yang ada untuk dikelola dan dimanfaatkan dengan baik sehingga mampu mengoptimalkan keberhasilan siswa
- 4) Meningkatkan kualitas pengelolaan sekolah khususnya dalam mendukung terciptanya suasana kerja yang optimal yang selanjutnya siswa dapat mencapai prestasi belajar sebagaimana yang diharapkan
- 5) Meningkatkan kualitas situasi umum sekolah sehingga tercipta situasi yang tenang dan tentram serta kondusif yang akan meningkatkan kualitas pembelajaran yang menunjukkan keberhasilan lulusan.

Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat primer dalam suatu sekolah, oleh karena itu setiap sekolah selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas, karena tanpa SDM yang berkualitas jalannya roda suatu sekolah tidak akan berjalan dengan baik. Oleh karena itu antara guru dan sekolah harus memiliki

hubungan yang saling membutuhkan, sekolah membutuhkan guru yang berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja yang bagus, sementara guru membutuhkan sekolah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dinamika perubahan sosial dewasa ini secara otomatis menciptakan atmosfer persaingan kerja yang semakin kompetitif, oleh karenanya suatu sekolah dituntut untuk memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, termasuk para guru. Guru sebagai ujung tombak kegiatan disekolah mempunyai perbedaan sikap (attitude) dan pengalaman (eksperimen). Perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam sekolah mempunyai kemampuan kerja yang masing-masing berbeda juga. Persoalannya adalah bagaimana menciptakan hubungan yang harmonis sehingga tujuan dapat dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka pihak pihak yang terkait harus memperhatikan pengembangan karir terhadap guru. Karena begitu pentingnya pengembangan karir sehingga kita dapat melihat banyak sekolah melakukan pelatihan dan pengembangan kepada gurunya sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja guru. Pengembangan karir oleh suatu sekolah juga merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja guru.

Kinerja seseorang atau kelompok dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal antara lain berupa peraturan sekolah, kepemimpinan dan supervisi atasan, ketenagakerjaan/keguruan, keinginan masyarakat, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, komitmen, persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik

seseorang dan karakteristik kelompok kerja dan budaya kerja. Kinerja menjadi gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi sekolah yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu sekolah. Pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi tentang efisiensi penggunaan sumberdaya dalam menghasilkan output yang berkualitas, membandingkan hasil kerja dengan rencana kerja, serta menunjuk efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan.

Peranan sebagai supervisor adalah melaksanakan supervisi. Supervisi meliputi supervisi akademik, dan supervisi manajerial. Kedua supervisi ini harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas sekolah/madrasah. Sasaran supervisi akademik antara lain adalah untuk membantu guru dalam hal: merencanakan kegiatan pembelajaran dan atau bimbingan, melaksanakan kegiatan pembelajaran/bimbingan, menilai proses dan hasil pembelajaran/bimbingan, memanfaatkan hasil penilaian untuk peningkatan layanan pembelajaran/bimbingan, memberikan umpan balik secara tepat dan teratur dan terus menerus pada peserta didik, melayani peserta didik yang mengalami kesulitan belajar, memberikan bimbingan belajar pada peserta didik, menciptakan lingkungan belajar yang menyenangkan, mengembangkan dan memanfaatkan alat bantu dan media pembelajaran dan atau bimbingan, memanfaatkan sumber-sumber belajar, mengembangkan interaksi pembelajaran/bimbingan (metode, strategi, teknik, model, pendekatan dan sebagainya) yang tepat dan berdaya guna, melakukan penelitian praktis bagi perbaikan

pembelajaran/bimbingan, dan mengembangkan inovasi pembelajaran/bimbingan.

Dalam melaksanakan supervisi akademik, pengawas sekolah/madrasah hendaknya memiliki peranan khusus sebagai: partner (mitra) guru dalam meningkatkan mutu proses dan hasil pembelajaran dan bimbingan di sekolah/madrasah binaannya, inovator dan pelopor dalam mengembangkan inovasi pembelajaran dan bimbingan di sekolah/madrasah binaannya, konsultan pendidikan dan pembelajaran di sekolah/madrasah binaannya, konselor bagi guru dan seluruh tenaga kependidikan di sekolah/madrasah, dan motivator untuk meningkatkan kinerja guru dan semua tenaga kependidikan di sekolah/madrasah.

Program pengembangan karir membantu guru dalam menganalisis kemampuan dan minat mereka untuk dapat disesuaikan dengan kebutuhan sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan sekolah. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap guru, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material misalnya, kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material status sosial, perasaan bangga dan sebagainya. Dalam prakteknya, pengembangan karir lebih merupakan suatu pelaksanaan rencana karir, jadi peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. SD Al Qur'an Darul Ishlah Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang dalam upaya optimalisasi kinerja gurunya menghadapi beberapa kendala. Permasalahan-permasalahan yang muncul dalam meningkatkan kinerja guru ini berkaitan dengan lemahnya supervisi guru dalam melaksanakan tugas dan

wewenangnyanya, disamping itu pengembangan karir belum berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Supervisi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Guru di SD Al Qur'an Darul Ishlah Banjar Margo Kabupaten Tulang Bawang ”.

## METODE

Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah Metode Kuesioner/angket. Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang dibagikan pada responden. Metode dokumentasi Yaitu pengumpulan data yang bersumber pada benda tertulis / bacaan, seperti buku/majalah, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, catatan harian kemudian dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk pengujian instrument penelitian. Uji validitas dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan yang digunakan dan atau dapat tidaknya digunakan sebagai alat ukur penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui nilai alpha pada setiap variabel supervisi ( $X_1$ ), pengembangankarir ( $X_2$ ) dan Kinerja Guru

(Y), artinya variabel ini dapat digunakan untuk penelitian jika dinyatakan reliabel bila nilai alphanya  $> 0,301$ . Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten dalam mengukur gejala yang ada.

### A. Uji Validitas

Uji validitas Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan peralatan matematis melalui program SPSS 18.0 diperoleh nilai koefisien korelasi ( $r_{hitung}$ ) untuk masing-masing variabel bahwa nilai korelasi antar skor item dengan skor total item untuk 10 butir pernyataan , memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari pada nilai korelasi  $r$  tabel pada taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan  $df = 31$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal tersebut seluruhnya valid.

### 1. Validitas Supervisi

Berdasarkan hasil pengujian validitas supervisi dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 3. 1 Validitas Supervisi**

| No Item test | Nilai $r_{hitung}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------|--------------------|-------------------|------------|
| 1.           | 0.413              | 0.355             | Valid      |

| No Item test | Nilai $r_{hit}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------|-----------------|-------------------|------------|
| 2.           | 0.496           | 0.355             | Valid      |
| 3.           | 0.561           | 0.355             | Valid      |
| 4.           | 0.438           | 0.355             | Valid      |
| 5.           | 0.459           | 0.355             | Valid      |
| 6.           | 0.528           | 0.355             | Valid      |
| 7.           | 0.359           | 0.355             | Valid      |
| 8.           | 0.367           | 0.355             | Valid      |
| 9.           | 0.661           | 0.355             | Valid      |
| 10.          | 0.491           | 0.355             | Valid      |

Sumber : Pengolahan Data

Pada Tabel 3.1 di atas terlihat  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item angket dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas semua item angket supervisi secara keseluruhan dinyatakan valid.

## 2. Validitas Pengembangan karir

Hasil pengujian validitas pengembangan karir adalah sebagai berikut :

**Tabel 3. 2 Validitas Pengembangan karir**

| No Item test | Nilai $r_{hit}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------|-----------------|-------------------|------------|
| 1            | 0.421           | 0.355             | Valid      |
| 2            | 0.478           | 0.355             | Valid      |
| 3            | 0.594           | 0.355             | Valid      |
| 4            | 0.378           | 0.355             | Valid      |
| 5            | 0.569           | 0.355             | Valid      |
| 6            | 0.387           | 0.355             | Valid      |
| 7            | 0.397           | 0.355             | Valid      |
| 8            | 0.400           | 0.355             | Valid      |
| 9            | 0.448           | 0.355             | Valid      |
| 10           | 0.644           | 0.355             | Valid      |

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas pengembangan karir maka item angket secara keseluruhan dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan aplikasi SPSS hasil pengujian validitas kinerja adalah sebagai berikut:

### 3. Validitas Kinerja

**Tabel 3.3 Validitas Kinerja**

| No Item test | Nilai $r_{hit}$ | Nilai $r_{tabel}$ | Keterangan |
|--------------|-----------------|-------------------|------------|
| 1            | 0.409           | 0.355             | Valid      |
| 2            | 0.402           | 0.355             | Valid      |
| 3            | 0.356           | 0.355             | Valid      |
| 4            | 0.547           | 0.355             | Valid      |
| 5            | 0.459           | 0.355             | Valid      |
| 6            | 0.484           | 0.355             | Valid      |
| 7            | 0.356           | 0.355             | Valid      |
| 8            | 0.384           | 0.355             | Valid      |
| 9            | 0.430           | 0.355             | Valid      |
| 10           | 0.491           | 0.355             | Valid      |

Sumber : Pengolahan Data

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kinerja, maka item angket kinerja secara keseluruhan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

#### 1. Reliabilitas Supervisi

Dari hasil perhitungan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian supervisi menunjukkan adanya reliabel (kesesuaian), secara rinci reliabilitas supervisi diperlihatkan pada tabel berikut

**Tabel 3.4 Reliabilitas Supervisi**

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0.611                   | 10                |

Sumber : Pengolahan Data

Tabel 3.4 diatas, menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* total sebesar 0,611 diatas nilai *r product moment* pada  $n = 31$  dan  $\alpha 5\%$  sebesar 0,349 ( $0.611 > 0.355$ ). Demikian halnya dilihat dari per item pernyataan bahwa nilai *cronbach's alpha* totalnya di atas nilai *cronbach's alpha* dari setiap item pernyataan .

## 2. Reliabilitas Pengembangan karir

Instrumen variabel pengembangan karir ternyata reliabel semuanya (10 item), karena *cronbach's alpha* total sebesar 0,606 diatas nilai *cronbach's alpha* per item sebesar 0,606 ( $0.606 > 0.355$ ), seperti terlihat pada tabel berikut

**Tabel 3.5 Reliabilitas Pengembangan karir**

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0.606                   | 10                |

Sumber : Pengolahan Data

## 3. Reliabilitas Kinerja

Reliabilitas kinerja guru juga menunjukkan ke-10 item pernyataan adalah

reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* total sebesar 0,503 di atas nilai 0.355 seperti terlihat pada tabel berikut.

**Tabel 3.6 Reliabilitas Kinerja**

| <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>N of Items</i> |
|-------------------------|-------------------|
| 0.503                   | 10                |

Sumber: Pengolahan Data

## Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik untuk data yang memerlukan pengukuran. Analisis kuantitatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel

dependen dengan menggunakan Analisis Regresi Linier.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukakn di atas, maka hasil dari penelitian ini adalah supervisi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SD Al-Qur'an darul Ishlah



## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervise dan pengembangan karir berpengaruh positif dan sangat signifikan dengan kinerja guru SD Al-Qur'an Darul Ishlah dibuktikan dengan hasil analisis data.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.Sihotang 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PradyaPramita.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. RenikaCipta.
- Budiyono, A. E. 2021. Penerapan Sistem Among di Sd Al-Qur'an Darul Ishlah Tahun Ajaran 2020/2021. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(1), 134-139.
- Depdiknas. 2008. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Dikmenbud.
- Gitosudarmo, Indriyo. 1986. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFE Yogya.
- GhpzaliSaydam, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resuces) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Mahmoda, Siti. 2005. *Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik*

*Organisasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai (Studi Kasus Pada Kanwil VII Direktorat Jendral Bea dan Cukai).*

Manulang. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.

Subiantoro, S. 2021. Implementasi Metode Drill untuk Peningkatan Kemampuan Siswa Memahami Kaidah Nahwu pada Siswa Kelas VII B MTs Nurul Hidayah Simpang Asahan Tulang Bawang Barat. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 714-727.

Subiantoro, S. 2021. Rekonstruksi sistem dan pemikiran pendidik dan tenaga kependidikan dalam pendidikan Islam: Rekonstruksi sistem dan pemikiran pendidik dan tenaga kependidikan dalam pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Tarbawi: Pendidikan Islam dan Isu-Isu Sosial*, 6(1), 58-67.

Sugiyono, 2008. *Metode Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Winardi. 2000. *Manajer dan Manajemen*. Bandung: Citra Aditya Bakti