

# Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Berprestasi Siswa

Syamsul Arifin<sup>1</sup>, Siti Yusrolana<sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia; e-mail [syaif18@gmail.com](mailto:syaif18@gmail.com)

<sup>2</sup> Institut Agama Islam Syarifuddin Lumajang, Indonesia; e-mail [Yusrolanasiti@gmail.com](mailto:Yusrolanasiti@gmail.com)

**Abstrak :** School is an educational institution that has an important role in changing the behavior or abilities of students in the teaching and learning process, as well as instilling a culture of achievement in students. Organizational culture is related to achievement culture, because the advancement of organizational culture is a culture that leads to increased organizational performance, so that the goals set are achieved. The focus of the problem raised is the inculcation of the main values (core values) for students to have a culture of achievement, leadership strategies, their implementation in building a culture of achievement in students at MTs Negeri 1 Lumajang. This research uses descriptive qualitative method, with a case study approach. The results of implementing the madrasa principal's leadership strategy in building a culture of achievement include an increased ethos, a conducive work climate, increased achievement and increased educational productivity.

**Kata Kunci:** Leadership strategy, Achievement Culture

IDAROTUNA: Jurnal  
Administrative Science  
Vol 2 No 1 Mei 2021

DOI:

<https://doi.org/10.54471/idarotuna.v2i1.4>

Received: January 23, 2021

Accepted: March 20, 2021

Published: May 16, 2021

**Publisher's Note:** Program Study Office Administrative stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

## 1. Pendahuluan

Pendidikan dianggap sebagai suatu investasi yang paling berharga dalam bentuk peningkatan kualitas sumber daya insani untuk pembangunan suatu bangsa. Pendidikan merupakan hal yang sangat kompleks dan menjadi tolak ukur kemajuan sebuah negara, oleh karena itu keberhasilan proses belajar mengajar sangatlah penting untuk menciptakan potensi yang baik bagi siswa (Syafaruddin, 2005).

Strategi kepemimpinan kepala madrasah yang tidak tepat dalam membangun budaya berprestasi pada siswa menjadi permasalahan dalam pendidikan di sekolah. Hal ini disebabkan potensi yang dimiliki siswa tidak dapat berkembang dengan baik. Akhirnya berpengaruh terhadap kualitas siswa pada umumnya. *Statement* tersebut tidak menutup kemungkinan, adanya beberapa kepala madrasah yang tidak berprestasi tinggi, tetapi berhasil mencetak siswa yang berprestasi tinggi. Kondisi tersebut dimungkinkan kepala sekolah memiliki strategi kepemimpinan yang baik dalam membangun budaya berprestasi pada siswa. Sehingga, dalam mewujudkan budaya berprestasi, maka diperlukan seorang kepala madrasah yang profesional dalam kepemimpinannya disebuah lembaga pendidikan.

Seorang kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan meyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala madrasah/sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolahnya melalui program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu kepala madrasah/sekolah dituntut untuk memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang tangguh agar mampu menumbuhkan budaya berprestasi pada siswa.

Membahas tentang budaya berprestasi tidak akan terlepas dengan pembahasan tentang *core values* (nilai-nilai inti) yang memiliki lima komponen, yaitu: 1) konsep atau keyakinan, 2) menyinggung hasil atau perilaku yang diharapkan, 3) menunjukkan situasi penting, 4) pedoman seleksi atau evaluasi perilaku dan kejadian, 5) diperintah oleh kepentingan relatif. Dari lima komponen tersebut menunjukkan bahwa *core values* (nilai-nilai inti) menjadi hal penting dalam membangun budaya berprestasi (Wibowo, 2010).

MTs Negeri 1 Lumajang yang merupakan satu-satunya lembaga pendidikan negeri setingkat SMP yang berada di bawah naungan kementerian agama kabupaten lumajang. Sejak pertama kali berdiri sampai sekarang MTs Negeri 1 Lumajang kemajuannya sangat pesat, hal ini dipengaruhi oleh peranan kepala madrasah dalam membimbing, mengarahkan serta menggerakkan personil yang ada di dalam lembaga agar tercapainya suatu tujuan yang diharapkan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya para siswa-siswi yang menuntut ilmu, banyaknya prestasi yang telah diraih, adanya kelas full day yang didukung oleh para wali murid serta dukungan yang di berikan masyarakat terhadap perkembangan pendidikan agama di MTs Negeri 1 Lumajang. Berdasarkan kronologi tersebut peneliti ingin mengetahui nilai-nilai utama (*core values*) yang ditanamkan, strategi dan hasil kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya berprestasi siswa di MTs Negeri 1 Lumajang.

## 2. Metode

Adapun metode yang peneliti pilih dalam melakukan penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa

kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sumber data dalam penelitian ini dengan menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### **3. Hasil**

Salah satu penentu keberhasilan dalam membangun budaya berprestasi adalah strategi kepala madrasah/sekolah dalam mengelolanya, berikut beberapa dampak dari pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala sekolah (Diyati dan Muhyadi, 2014).

#### **3.1 Etos kerja warga sekolah meningkat**

Kata etos ini juga dikenal pula dengan etika yang hampir mendekati pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk menyempurnakan sesuatu secara optimal, lebih baik bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

Sama halnya di MTs Negeri 1 Lumajang bahwa etos kerja guru sudah meningkat, dengan diterapkannya K13 dan SKS disekolah membuat guru semakin semangat dalam mengajar dan membina siswa, guru merupakan sosok panutan bagi siswa dalam belajar, jadi guru harus memiliki semangat yang tinggi demi tercapainya kualitas pendidikan. Karena etos kerja merupakan kunci dari keberhasilan siswa dalam belajar.

#### **3.2 Iklim kerja kondusif, akrab dan stabil**

Iklim sekolah yang kondusif akademik baik fisik maupun nonfisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu,

sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkan semangat dan merangsang nafsu belajar siswa. Sama halnya di MTs Negeri 1 Lumajang bahwa kepala madrasah sangat menekankan kepada seluruh warga sekolah untuk menjaga hubungan keharmonisan dan kerjasama yang baik demi tercapainya sekolah yang unggul dan berprestasi.

### 3.3 Prestasi Sekolah Meningkat

Prestasi merupakan hasil penilaian pendidikan atas perkembangan dan kemajuan siswa dalam belajar. Prestasi menunjukkan hasil dari pelaksanaan kegiatan yang diikuti siswa disekolah.

Dengan demikian MTs Negeri 1 Lumajang telah banyak meraih prestasi pada setiap tahunnya baik itu prestasi akademik maupun non akademik dan nama-nama siswa yang berprestasi dari tingkat kabupaten, Jawa Timur dan internasional.

### 3.4 Produktivitas hasil pendidikan meningkat

Keberhasilan pemimpin itu pada umumnya diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitas naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil.

Dengan demikian produktivitas pendidikan di MTs Negeri 1 Lumajang sudah meningkat, hal ini dapat dilihat dari output pendidikan yang berupa prestasi serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan yang didukung dengan lengkapnya fasilitas disekolah membuat guru semangat dalam mengajar dan mampu mencetak siswa yang berkualitas tinggi dan berprestasi.

**Tabel 1. Hasil Visualifikasi Penelitian**

Fokus Penelitian	Teori	Hasil Temuan Lapangan	Hasil Pembahasan Temuan
------------------	-------	-----------------------	-------------------------

<p>1. Nilai-nilai utama (<i>core values</i>)</p>	<p>1. Orientasi hasil                  2. Pelayanan unggul                  3. Inovasi                  4. Kejujuran                  5. Rasa hormat                  6. Responsif perubahan                  7. Akuntabilitas                  8. Keinginan besar</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menanamkan orientasi proses terlebih dahulu, dengan melihat proses belajarnya setiap hari. Setelah prosesnya dilakukan dengan baik, maka hasil yang di dapat akan memuaskan.</li> <li>• Kerja sama dengan UNEJ dan IAIN untuk membina siswa yang sudah berprestasi.</li> <li>• Mengambil pengalaman dari luar dan kejadian alam serta memberikan stimulus perhatian pada siswa.</li> <li>• Memberikan arahan dan motivasi kepada siswa</li> <li>• Melakukan seleksi kepada siswa dan memberikan supprot, motivasi, arahan.</li> <li>• Merespon dengan baik terhadap perubahan yang ada di lembaga.</li> <li>• Memberikan arahan kepada siswa bahwa nilai menjadi tarjet mereka.</li> <li>• Memberikan</li> </ul>	<p>Nilai bersama organisasi yang paling membedakan dalam praktek budaya berprestasi adalah pada fokusnya yang angkat pada hasil.</p>
--	--	---	--

		kepada seluruh staf, guru dan siswa yang sesuai dengan visi misi lembaga.	
2. Strategi kepemimpinan kepala madrasah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menuntun siswa berprestasi</li> <li>2. Melibatkan staf</li> <li>3. Otonomi mengajar</li> <li>4. Menghargai prestasi akademik siswa</li> <li>5. Observasi metode</li> <li>6. Program mengajar</li> <li>7. Mengunjungi kelas</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membina dan mendukung semua kegiatan di lembaga dan memberikan materi yang menarik.</li> <li>• Bermusyawarah dengan seluruh pihak sekolah</li> <li>• Memberikan apresiasi, pengarahan dan pembinaan kepada guru</li> <li>• Memberikan reward kepada siswa yang berprestasi dengan ucapan/barang.</li> <li>• Mengawasi langsung ke kelas tentang metode yang digunakan oleh guru.</li> <li>• Menggunakan program SKS dengan materi UKBM.</li> <li>• Mengawasi guru dalam melaksanakan tupoksinya.</li> </ul>	Dalam menunjang kegiatan sekolah, dibutuhkan buku yang mendorong visi menjadi aksi.
3. Hasil pelaksanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etos kerja meningkat</li> <li>2. Iklim kerja kondusif</li> <li>3. Prestasi meningkat</li> <li>4. Produktivitas pendidikan meningkat</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Guru semangat dalam mengajar dengan mengacu pada K13 dan SKS.</li> <li>• Bekerja sama dengan pihak luar untuk membina siswa</li> </ul>	Menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkan semangat dan merangsang

		yang berprestasi. <ul style="list-style-type: none"><li>• Banyak kejuaraan yang diraih baik itu akademik dan non akademik dalam setiap tahunnya.</li><li>• Terciptanya suasana belajar yang menyenangkan.</li></ul>	nafsu belajar siswa.
--	--	---	----------------------

#### 4. Diskusi

Secara umum strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha msencapai sasaran yang telah ditentukan. Dihubungkan dengan kepemimpinan, strategi bisa diartikan sebagai cara/langkah awal dalam kepemimpinan untuk mewujudkan tujuan yang diharapkan (Djamarah, 2006).

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam organisasi, baik buruknya organisasi sering kali sebagian besar tergantung pada factor pemimpin. Berbagai riset juga telah membuktikan bahwa faktor pemimpin memegang peranan penting dalam pengembangan organisasi. Faktor pemimpin yang sangat penting adalah karakter dari orang yang menjadi pemimpin tersebut (Muhaimin, 2011).

Nawawi mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk mewujudkan tugas tersebut lanjut Nawawi, setiap kepemimpinan pendidikan harus mampu bekerja sama dengan orang-orang yang dipimpinkan untuk memberikan motivasi agar melakukan pekerjaannya secara

ikhlas. Dengan demikian berarti pemimpin pendidikan harus memiliki perasaan “*membership*” (Marno dan Supriyanto, 2008).

Dari pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan strategi kepemimpinan pendidikan adalah cara/langkah awal seseorang dalam mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang dalam lembaga pendidikan agar pelaksanaan pendidikan dan pengajaran dapat lebih efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan pendidikan dan pengajaran. Kepemimpinan tersebut memiliki beberapa fungsi yaitu: fungsi intruksi, fungsi konsultasi, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, fungsi pengendalian.

Kepala madrasah/sekolah adalah salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta menjadi poros kepemimpinan. Sumidjo menyatakan bahwa “Kepala madrasah/sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan siswa yang menerima pelajaran” (Diyati dan Muhyadi, 2014).

Menurut Kyte mengatakan bahwa seorang kepala sekolah mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggungjawab atas keselamatan, kesejahteraan dan perkembangan siswa yang ada dilingkungan sekolah. Kedua, bertanggungjawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan layanan sepenuhnya yang berharga bagi siswa dan guru-guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggungjawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggungjawab untuk mempromosikan siswa-siswa

terbaik melalui berbagai cara (Marno dan Supriyanto, 2008). Cara tersebut termasuk melalui budaya prestasi

Prestasi merupakan suatu indikator dari perkembangan dan kemajuan siswa atas penguasaannya terhadap bahan pelajaran yang telah diberikan oleh guru kepada siswa. Perubahan yang dicapai dapat berbentuk kecakapan, tingkah laku ataupun kemampuan yang merupakan akibat dari proses belajar yang dapat bertahan dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks ini, prestasi belajar merupakan hasil nyata (rill) dari proses belajar mengajar yang dilakukan antara guru dan siswa dengan materi pembelajaran. Dalam melakukan aktivitas belajar, tentunya siswa memiliki tujuan dan kegiatan yang diikutinya tersebut. prestasi belajar yang tinggi merupakan tujuan dan akibat dari kegiatan belajar yang maksimal (Umiarso dan Gojali, 2010).

#### **4.1 Nilai-Nilai Utama (Core Values) dalam Membangun Budaya Berprestasi**

Core Values (nilai-nilai utama) merupakan kandungan dominant culture yang memuat nilai-nilai utama atau dominan yang diterima diseluruh organisasi (Wibowo, 2010). Menurut Victor S.L. Tan mengatakan bahwa dalam membangun budaya berprestasi diperlukan adanya delapan core values atau nilai-nilai yang kuat, diantaranya sebagai berikut (Wibowo, 2010).

Result Oriented (orientasi pada hasil) adalah Nilai bersama organisasi yang paling membedakan dalam praktek budaya berprestasi adalah fokusnya yang sangat kuat pada hasil. Organisasi ini mempunyai pimpinan yang keras hati dalam usahanya mengejar hasil. Mereka mengkomunikasikan pentingnya hasil dan menunjukkan melalui tindak lanjut yang konsisten.

Superior customer service (pelayanan pelanggan unggulan) adalah Karakteristik kualitas pelayanan pelanggan yang unggul

adalah (1) *reliable*, mengusahakan pengalaman yang dapat diperkirakan, konsisten dan menyenangkan, (2) *relentless effort*, secara tetap memenuhi kebutuhan pelanggan dan mencapai kepuasan pelanggan, (3) *differentiated*, bersifat unik dan berada di luar kompetisi dasar, (4) *valuable*, sangat dihargai oleh pelanggan.

*Innovation* (inovasi) merupakan transformasi impian dan gagasan menjadi kenyataan. Inovasi adalah tentang menciptakan sesuatu yang belum pernah dilihat dunia sebelumnya. Hal tersebut memerlukan eksperimen dan karenanya beresiko. Menciptakan lingkungan inovatif, pemimpin harus mendorong pengambilan resiko dan mengembangkan toleransi terhadap kesalahan.

*Fairness* (kejujuran) Sistem yang jujur adalah berbasis jasa, dimana penghargaan dihubungkan secara dekat pada kinerja individu. Dosen tidak akan bekerja keras melakukan yang terbaik apabila mereka merasa bahwa tidak terdapat rasa kejujuran dan perlakuan wajar ditempat pekerjaan.

*Respect* (rasa hormat) *Respect* atau rasa hormat adalah mempunyai rasa hormat kepada orang. Orang yang menghargai orang lain akan dihargai oleh orang lain dan mereka lebih bahagia. Secara umum telah terbukti bahwa orang yang lebih bahagia lebih efektif dan produktif.

*Change responsive* (responsif terhadap perubahan) adalah Kemampuan suatu organisasi menyelaraskan perubahan internal dengan kekuatan eksternal perubahan. *Accountability* (akuntabilitas) adalah tentang mengambil pemilikan masalah dan memastikan dapat diselesaikan. Prestasi adalah hasil dari menjadi akuntabel.

*Passion* (keinginan besar) adalah Banyak lembaga besar karena keinginan besar pemimpin berada dibelakangnya.

Pemimpin ini mengkomunikasikan dan menerjemahkan visinya ke dalam keinginan besar yang dapat diidentifikasi stafnya dan bekerja untuk mencapainya.

Berdasarkan hasil penelitian di MTs Negeri 1 Lumajang dalam menanamkan nilai-nilai utama pada siswa adalah dengan memberikan teladan perilaku yang baik, kegiatan keagamaan yang sudah menjadi kebiasaan dan mengandung nilai-nilai kedisiplinan, nilai sosial dan nilai sopan santun. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dilakukan oleh kepala madrasah, bahwa yang terlibat dalam hal ini adalah seluruh warga sekolah.

#### **4.2 Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Berprestasi**

Strategi merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai suatu tujuan. Tanpa adanya strategi, maka program tidak akan berjalan. Kepemimpinan kepala madrasah/sekolah adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mulyasa, strategi kepemimpinan kepala madrasah/sekolah adalah cara/kegiatan mengambil keputusan atau rancangan tindakan strategis untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Yulmawati, 2016).

Adapun strategi kepemimpinan yang sama juga terungkap beberapa aspek kepala sekolah meliputi (Alifuddin, 2012) : (1) Mengkomunikasikan tuntunan untuk berprestasi kepada siswa, (2) Melibatkan staf dalam keputusan dan pengajaran yang penting, (3) Memberi otonomi mengajar kepada guru, (4) Menghargai prestasi akademik siswa, (5) Mengobservasi metode pengajaran guru dikelas, (6) Mengkoordinasikan program pengajaran, (7) Melakukan kunjungan kelas secara reguler.

Menyimak strategi kepemimpinan kepala madrasah/sekolah diatas, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan cara/langkah awal yang harus dimiliki oleh pemimpin untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan dalam kaitannya dengan strategi kepemimpinan kepala madrasah/sekolah adalah untuk membangun budaya berprestasi pada siswa.

Untuk menjadi pemimpin yang baik, seorang pemimpin harus mencintai orang-orang yang dipimpinnya. Dalam sebuah hadis Nabi SAW. Dinyatakan, bahwa "Man la yarham la yurham (Al-Hadis)", yakni siapa saja yang tidak mencintai (tidak mengasihi) orang lain, maka ia tidak akan dicintai (kasih sayangi) orang lain. Seorang pemimpin untuk dapat memulai memimpin dengan baik adalah dengan memiliki sifat kasih sayang atau mencintai terhadap yang dipimpinnya serta dapat memberikan contoh yang baik terhadap yang dipimpinnya.

Hasil Penelitian di MTs Negeri 1 Lumajang kepala madrasah menyatakan bahwa madrasah tersebut berbasis pesantren, maka beliau menerapkan nilai keteladanan pada siswa serta cara bicara dengan baik disetiap harinya dengan membiasakan memberikan contoh yang baik maka akan berdampak positif pada siswa. Dan hal itu merupakan salah satu bentuk wujud cinta seorang pemimpin kepada yang dipimpinnya.

## **5. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai strategi kepemimpinan kepala MTs Negeri 1 Lumajang dalam membangun budaya berprestasi siswa dapat ditarik kesimpulan bahwa kepala madrasah memberikan teladan dan perilaku yang baik dalam mengikuti kegiatan keagamaan yang sudah menjadi kebiasaan dan mengandung nilai-nilai kedisiplinan, nilai sosial dan nilai sopan santun. Dan Strategi Kepemimpinan Kepala

Madrasah dalam Membangun Budaya Berprestasi di MTs Negeri 1 Lumajang yang digunakan yaitu pembinaan, partisipasi, pengawasan, penghargaan, dan percepatan. Dimana strategi tersebut membuahkan hasil pelaksanaan strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya berprestasi di mts negeri 1 lumajang, yaitu etos kerja meningkat , iklim kerja kondusif, prestasi meningkat serta prosuktivitas meningkat dengan melihat output pendidikan yang berupa prestasi serta proses pendidikan yang berupa suasana pendidikan.

Sehingga Berkenaan dengan strategi kepemimpinan kepala MTs Negeri 1 Lumajang dalam membangun budaya berprestasi, maka saran yang perlu dilakukan oleh kepala madrasah yaitu. mempertahankan kegiatan-kegiatan keagamaan disekolah agar memiliki siswa yang mempunyai intelektual tinggi dan kepribadian yang baik, mengadakan hubungan yang baik dengan bawahannya, seperti memberikan arahan dan dukungan kepada seluruh warga sekolah agar dapat menciptakan sekolah yang berprestasi, meningkatkan profesionalisme kepala madrasah dalam menjalankan program baru untuk membangun budaya berprestasi disekolah.

## Referensi

- Alifuddin, M. (2012). *Reformasi Pendidik: Strategi Inovatif Peningkatan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Magna Scrip Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Penelitian Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azizah, Lailatul. (2015). *Usaha Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional guru. Di MI Kholafiyah Syafi'iyah Boreng*.
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Chomaidi dan Salamah. (2018). *Pendidikan dan Pengajaran Strategi Pembelajaran Sekolah*. Jakarta: PT Grasindo
- Diyati, Haryani dan Muhyadi. (2014). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Membangun Budaya Sekolah di SDN Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Slamem. Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 2, No.1.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (1994). *Prestasi Belajar dan Kompetensi Guru*. Surabaya: Usaha Nasional.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Faizah, Nur. (2009). *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Keaktifan dan Kualitas siswa. MI Nurul Islam Tunjung Randuagung. Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam Institut Agama Islam Syarifuddin*.
- Fathurrohman , Pupuh dan Sobry Sutikno. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Hakim, Thursan. (2001). *Belajar Secara Efektif*. Jakarta: Puspa Swarsa.
- Hamalik, Oemar. (2014). *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Askara.
- Kartono, Kartini. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Laili, Zahrotul. (2012). *Upaya Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sarana dan Prasarana. Skripsi Program Studi Pendidikan Agama Islam. IAI Syarifuddin Lumajang*.
- Loxy, Meleong. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Marno dan Supriyanto, Triyo. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Masyhuri, M. Sulthon. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jember: Lembaga Pengembangan Manajemen dan Profesi Kependidikan (LPMPK).
- Moleong, Lexi J. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Munir, Abdullah. (2010). *Menjadi kepala sekolah efektif*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Munir, Amin Samsul. (2016). *Ilmu Akhlak*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhaimin. (2011). *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/madrasah*. Jakarta: Kencana Prenda Media Grup.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustofa. (2010). *Akhlak Tasawuf*. Bandung: Pustaka Setia
- Minarti, Sri. (2013). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Amzah.
- Nata, Abuddin. (2003). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Nidhom, Khoirun. (2005). *Kepimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMA Negeri 01 Besuki Situbondo*. Skripsi.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1976). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional
- Rausyan, A.Tabrani et, al. (1999). *Pendekatan dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rohman, Muhammad dan Sofan Amri. (2012). *Manajemen Pendidikan; Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.
- Rusdiana. (2015). *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rusman. 2012. *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soyomukti, Nurani. (2010). *Pengantar Sosiologi, Dasar analisis, Teori dan pendekatan menuju analisis masalah-masalah sosial, perubahan sosial dan kajian-kajian startegis*. Yogyakarta: Ar-Ruz Media.
- Sanjaya,Wina. (2009). *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Jakarta: Kencana.

- Setiyati, Sri. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*. Volume 22, Nomor 2, Oktober.
- Subandiah. (1993). *Pengembangan dan Inovasi Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, Uhar. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suhati, Iis Yeti. (2013). Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. XVII. No.01 Oktober.
- Syafaruddin. (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Ciputat Press.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Aswan Zain. (2006). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Umiarso dan Gojali, Imam. (2010). *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan*. Banguntapan Yogyakarta: IRCiSoD.
- Wahyudin, Dinn. (2014). *Managemen Kurikulum*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Wiyoso, Hadi. (2017). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Keaktifan Peserta Didik. Di MI Islam Fitriah Banjarwaru Lumajang.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuliono, Agus. (2011) Studi Tentang Penanaman Nilai dan Etos Berprestasi di SMA Karangturi. Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Komunitas: Pengembangan Budaya Sekolah Berprestasi*
- Yulmawati. (2016). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SD Negeri 03 Sungayang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Volume 1, No. 2, Juli-Desember.
- Zainal, Viethzal Rivai dkk. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.