



Entrepreneurship Dalam Kepemimpinan Pendidikan

Barnawi^{1✉}, Kristijarso²
Mahasiswa Pascasarjana Uninus Bandung^{1,2}
barnawioke@gmail.com¹, dimaskris1989@gmail.com²

Received: 2021-13-07; Accepted: 2021-29-08; Published: 2021-31-08

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *entrepreneurship* dalam kepemimpinan pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan subjek 9 Kepala Madrasah Aliyah Binaan se-Kabupaten Cirebon. Teknik pengumpulan data menggunakan aplikasi PKK (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. *Entrepreneurship* dalam kepemimpinan pendidikan di madrasah binaan 100% telah berjalan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kompetensi kewirausahaan yang mumpuni. Pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi kepemimpinan telah dipahami dan diaktualisasikan masih perlu ditingkatkan dalam tata kelola madrasah hanya dimensi menciptakan perubahan yang kuat dan membina kegiatan produksi atau jasa.

Kata Kunci : *Kewirausahaan, Kepemimpinan, Pendidikan*

ABSTRACT

This study aims to analyze entrepreneurship in educational leadership. The type of research used in this research is descriptive quantitative research. This research is a population study with the subject of 9 Madrasah Aliyah Headmasters throughout Cirebon Regency. The data collection technique uses the PKK (Madrasah Principal Performance Assessment) application which has been tested for validity and reliability. Entrepreneurship in educational leadership at 100% fostered madrasahs have gone very well. This shows that the head of the madrasah has strong entrepreneurial competence. The understanding of the main tasks and functions of leadership has been understood and actualized. It still needs to be improved in madrasah governance, only the dimensions of creating strong changes and fostering production or service activities.

Keywords: *Entrepreneurship, Leadership, Education*

Copyright © 2021 Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Dinamika dunia dewasa ini disadarkan kepada pentingnya mengangkan nilai dalam segala aspek kehidupan dan disadarkan pula akan bahaya kehidupan dengan meninggalkan nilai (*value free*) (Sauri,2007). Islam dengan sumber ajarannya al-Quran dan al-Hadist yang diperkaya oleh penafsiran para ulama ternyata telah menunjukkan dengan jelas terhadap berbagai masalah yang terdapat dalam bidang pendidikan. Oleh karenanya, secara epistemologis, Islam memiliki konsep yang khas tentang pendidikan, yakni pendidikan Islam (Sauri, 2009). Dalam pendidikan Islam banyak aspek dikaji secara detail, salah satunya adalah kesantunan berbahasa. Orang yang berbahasa santun adalah orang yang tidak hanya dapat berbahasa dengan tepat, jelas, dan sopan, tetapi selaras dengan adat istiadat bahasa yang sudah menjadi tata tertib bahasa masyarakat serta sesuai dengan peraturan bahasa (Sauri, 2006). Pendidikan Islam juga mengkaji tentang kepemimpinan pendidikan sebagai unsur penting dalam menjaga eksistensi pendidikan Islam.

Kepemimpinan pendidikan merupakan unsur penting dalam tata kelola institusi pendidikan. Kualitas dan daya saing institusi pendidikan dipengaruhi oleh sejauh mana aktualisasi kepemimpinan pendidikan terwujud. Dengan kepemimpinan pendidikan yang baik maka institusi pendidikan dapat menjalankan fungsinya dengan maksimal.

Sebagai institusi sosial, sekolah memiliki peranan dan fungsi tersendiri. Sekolah berperan membimbing dan mengarahkan siswa untuk mengenal, memahami, dan mengaktualisasikan pola hidup yang berlaku dalam masyarakat (Sauri, 2012). Sekolah sebagai *learning society* merupakan cawan yang di dalamnya terjadi *melting pot*, diskusi, dan *knowledge sharing* untuk menghasilkan *output* dan *outcome* yang berkualitas baik dalam ranah kognitif, afektif, maupun psikomotorik. Meskipun demikian sebagai institusi sosial yang platformnya lembaga nirlaba persaingan dalam penyelenggaraan adalah kenyataan yang tidak terbantahkan.

Persaingan dalam keunggulan kompetitif maupun komparatif menunjukkan setiap lembaga pendidikan terus berupaya meningkatkan daya saing untuk menjaga eksistensinya dan menjadi pilihan bagi masyarakat. Oleh karena itu kepemimpinan pendidikan harus mampu memformulasikan strategi, mengimplementasikan strategi, dan mengevaluasi strategi yang dipilihnya agar tidak mengalami turbulensi yang akut dan terjadi *turn over* bagi institusi pendidikan yang dipimpinnya.

Penelitian (Nuryanta, 2018) menyimpulkan bahwa strategi keunggulan bersaing yang dilakukan institusi pendidikan dengan memperkuat nilai-nilai internal, *networking*, inovasi, dan penguatan SDM. Penelitian Dwi Prihatni Amrih Rahayuningtyas (2017) menyatakan bahwa pengungkapan Modal Intelektual (MI) pada perguruan tinggi dan lingkungan yang kompetitif dapat digunakan sebagai instrumen pengembangan daya saing.

Dalam artikel ini tidak akan mengkaji tentang modal intelektual dan strategi membangun keunggulan kompetitif namun lebih memfokuskan pada kinerja *entrepreneurship* dalam kepemimpinan pendidikan di madrasah binaan se-Kabupaten Cirebon.

Kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan administrasi. Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik. Proses administrasi akan melaksanakan tiga fungsi utama yaitu pengarahan organisasi, manajemen organisasi, dan pengawas (Anggara, 2012). J. E. Walters dalam *Basic Administration* (Anggara, 2012) mendefinisikan: *Administration is the process of planning, organizing, managing, appraising,*

and controlling an enterprise. Definisi tersebut menjelaskan bahwa administrasi merupakan proses dalam perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, penilaian, dan pengendalian.

Salah satu unsur penting dalam administrasi adalah kepemimpinan. Thoha (2004) mengemukakan kepemimpinan menjadi salah satu faktor kunci dalam kehidupan organisasi, karena suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Menurut Stogdill (2004) ada beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli, sebagai berikut ini:

- a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (*Rauch & Behling*).
- b. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (*George P. Terry*).
- c. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (*H. Koontz dan C. Donnell*).
- d. Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan, atau dengan definisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- e. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (*Ordway Tead*).

Kepemimpinan didefinisikan di sekitar gagasan mengendalikan ketidakpastian melalui perilaku karismatik dan tugas strategis, sementara manajemen adalah tentang pemeliharaan sistem (Gunter, 2001). Ada tiga aspek yang saling terkait dalam model kepemimpinan yang disukai untuk lembaga pendidikan:

- a. Kepemimpinan berbasis sistem: pendelegasian tugas untuk memungkinkan kontrol dan memenuhi akuntabilitas eksternal. Sebagai contoh pendelegasian anggaran, pemasangan sistem informasi manajemen, pengembangan strategis dan rencana aksi operasional.
- b. Kepemimpinan berbasis konsumen: mengendalikan lingkungan eksternal sekolah melalui penggunaan kepatuhan kontrak yang muaranya adalah mendisiplinkan semua pemangku kepentingan dalam penyampaian hasil yang telah ditentukan dan terukur.
- c. Kepemimpinan berbasis kinerja: mengendalikan identitas dan pendekatan yang diwujudkan untuk bekerja sehingga apa yang terlihat dalam tugas, perilaku, dan interaksi adalah tentang pencapaian integrasi total sekolah dalam penyampaian agenda kebijakan eksternal.

Kepemimpinan pendidikan memiliki beberapa implikasi, antara lain:

- a. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para karyawan atau bawahan. Para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Walaupun demikian, tanpa adanya karyawan atau bawahan, kepemimpinan tidak akan ada juga.
- b. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang yang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

- c. Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab, tulus, pengetahuan, keberanian bertindak sesuai keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dan kemampuan meyakinkan orang lain dalam membangun organisasi.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi atau menggerakkan orang lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan hasil atau kinerja dari seorang pimpinan. Winardi (2006) menyatakan pemimpin adalah seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengarahkan usaha bersama ke arah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.

Ann Howard (2006) seorang Presiden *Leadership Research Institute* dan konsultan senior dari *International Development Dimensions* mengemukakan, seorang pemimpin harus memiliki keterlibatan tinggi. Peranan yang membantu kepemimpinan dengan keterlibatan tinggi dirancang untuk suatu organisasi, dibangun untuk kecepatan, keluwesan, mutu dan pelayanan yang penting bagi persaingan global.

Kepemimpinan pendidikan tidak sebatas bagaimana mengelola sekolah tetapi juga sangat terkait dengan akuntabilitas, penilaian dan standar profesional.

“School leadership is impacted by school self-management reform in relation not only to governance and management but also to accountability, appraisal and professional standards (Wiseman, 2009).”

Akuntabilitas dan profesionalisme merupakan atribut yang melekat dalam kepemimpinan pendidikan. Akuntabilitas merujuk bagaimana pemimpin pendidikan bertanggung jawab terhadap keseluruhan tugas sedangkan profesionalisme merujuk bagaimana sebagai seorang pemimpin berperilaku/bersikap.

Lebih lanjut Grebe menyatakan bahwa kepemimpinan sekolah adalah subjek budaya, sosiologis dan sejarah untuk dipelajari dan bukan hanya teknis (Grace, 1995). Pemaknaan ini mendeskripsikan bahwa kepemimpinan sekolah berakar dari budaya sekolah dan tidak dapat lepas dari sosio-historis dari setiap sekolah. Prasyarat tersebut menuntut kepemimpinan pendidikan memiliki landasan kepemimpinan yang kuat berupa landasan teologis, filosofis, psikologis dan sosiologis. Dengan landasan yang kuat seorang pemimpin hendaknya mampu menciptakan budaya organisasi yang kuat di sekolah.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang amat signifikan terhadap perilaku organisasinya. Untuk itu membuat dan menciptakan budaya organisasi yang sifatnya menarik amatlah penting. Oleh karena itu perlu dipahami apa budaya organisasi itu. Budaya organisasi memiliki makna yang luas.

Robbins dan Judge mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa (Chaterina Melina Taurisa, 2012).

Darodjat (Enno Aldea Amanda, 2017) menyatakan bahwa Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi.

Priansa dan Garnida (Enno Aldea Amanda, 2017) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi.

Amstrong (Setiawan, 2019) menjelaskan bahwa budaya perusahaan adalah pola-pola nilai, norma, kepercayaan, sikap dan asumsi yang diartikulasikan sebagai bentuk atau tata cara orang-orang di dalam organisasi melaksanakan sesuatu. Menurut Hodge, Anthony, dan Gales (1996) pengertian budaya organisasi adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unoservable*).

Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal- hal yang rinci. Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas antar organisasi, memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan pada akhirnya budaya organisasi dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Indikator budaya organisasi meliputi kesadaran diri anggota organisasi, keagresifan dalam menetapkan tujuan, kepribadian yang baik, performa, orientasi tim dimana anggota melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif. Proses terbentuknya budaya organisasi dimulai dari munculnya gagasan- gagasan atau jalan keluar yang kemudian tertanam dalam suatu budaya dalam organisasi bisa bermula dari manapun, dari perorangan atau kelompok, dari tingkat bawah atau puncak.

Salah satu kompetensi kepemimpinan pendidikan adalah kompetensi entrepreneurship atau kompetensi kewirausahaan. Gunter (2001) menyatakan bahwa “*Leadership is about the location of entrepreneurial behaviours in the role and tasks of senior and middle management post-holders*”. Kepemimpinan merupakan perilaku kewirausahaan dalam peran dan tugas pada level manajemen senior dan menengah.

Karakteristik seorang pemimpin berbeda dengan karakteristik *entrepreneur*. Namun jika keduanya digabungkan menjadi kepemimpinan yang berjiwa kewirausahaan (*entrepreneurial leadership*), kemampuan tersebut diharapkan akan dapat saling melengkapi untuk menambah kesuksesan perusahaan yang dipimpinnya (Massudi, 2015). Seorang pemimpin yang berjiwa wirausaha harus memiliki *entrepreneur mindset*.

Menurut McGrath & MacMillan (Azizah, t.t.) *Entrepreneurial Mindset* adalah kerangka berpikir seseorang yang berorientasikan *entrepreneur*, lebih memilih untuk menjalani ketidakpastian daripada menghindari, melihat segala sesuatu lebih sederhana daripada orang lain yang melihatnya secara kompleks, mau belajar sesuatu yang datangnya dari pengambilan resiko.

Entrepreneur mindset dalam kepemimpinan harus diaktualisasikan dalam kerja nyata sesuai kedudukannya sebagai pemimpin di sekolah. Sejauh mana kualitas dan kuantitas aktualisasi *entrepreneur mindset* dapat dicermati dari ketercapaian setiap indikator kompetensi kewirausahaan sekolah. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007, tentang Standar Kepala Sekolah / Madrasah, ada lima kompetensi yang harus dikuasai oleh seorang Kepala Sekolah yaitu: 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial. Kompetensi Kewirausahaan adalah Kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, dimana dengan menguasai kompetensi tersebut kepala sekolah akan mudah mengembangkan sekolah agar lebih efektif dan efisien, karena melalui kompetensi kewirausahaan tersebut, kepala sekolah mampu: 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, 2) Bekerja keras mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif, 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pemimpin sekolah/madrasah, 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik. Melalui kompetensi kewirausahaan kepala sekolah (Oktavia, 2014)

Adapun dimensi kompetensi kewirausahaan mencakup:

- a. Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.
- b. Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
- c. Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah.
- d. Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah.
- e. Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan sekolah sebagai sumber belajar peserta didik (Santika, 2016).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan subjek 9 Kepala Madrasah Aliyah Binaan se Kabupaten Cirebon. Teknik pengumpulan data menggunakan aplikasi PKK (Penilaian Kinerja Kepala Madrasah) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data deskriptif kuantitatif, yang merupakan analisis data yang berupa angka-angka. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan mendeskripsikan data dengan pengukuran persentase. Adapun kategorisasi data sebagai berikut:

Tabel 1. Kategorisasi Data

Interval	Kategori
82% - 100%	Sangat Baik
63% - 81%	Baik
44% - 62%	Kurang Baik
25% - 43%	Tidak Baik

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini berupa angka-angka hasil dari observasi menggunakan aplikasi PKK. Adapun hasil penilaian tersaji sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Kompetensi Kewirausahaan Kepala Madrasah

No	Nama Madrasah	Skor Kompetensi Kewirausahaan	Kategori
1	MA Bina Cendekia	93,4%	Sangat Baik
2	MA Al-Maunah	89,47%	Sangat Baik
3	MA Al-Ma'rifah	88,16%	Sangat Baik
4	MA Miftahul Muta'alimin	88,16%	Sangat Baik
5	MA Assalafi	93,4%	Sangat Baik
6	MA Tunas Cendekia	93,4%	Sangat Baik
7	MA Ulumuddin	88,16%	Sangat Baik
8	MA Kebon Cinta	88,16%	Sangat Baik
9	MA Insan Qur'ani	90,79%	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui bahwa 100% hasil penelitian menunjukkan bahwa 100% Kepala Madrasah memiliki kompetensi kewirausahaan yang sangat baik. Meskipun demikian dari butir indikator kompetensi kewirausahaan ada beberapa indikator di mana setiap kepala madrasah memperoleh skor yang rendah. Skor yang rendah tersebut mencakup menciptakan perubahan yang kuat, mampu merencanakan kegiatan produksi/jasa sesuai dengan potensu madrasah, dan mampu membina kegiatan produksi/jasa sesuai dengan prinsip-prinsip yang profesional dan akuntabel. Perubahan yang lambat dalam lembaga pendidikan menandakan bahwa kepala madrasah belum optimal dalam menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah.

Kurangnya inovasi menandakan bahwa kepala madrasah belum mampu melakukan tata kelola berbasis manajemen strategik yang di dalamnya mencakup perumusan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Sejauh ini kepala madrasah baru menjalankan lembaga yang dipimpinnya dalam zona nyaman, *as usually*. Model tata kelola yang miskin inovasi tentu akan berdampak bagi lembaga yang dikelolanya karena ancaman disrupti, persaingan yang semakin ketat, dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga sangat dinamis.

Dimensi kompetensi kewirausahaan yang memiliki nilai rendah yang kedua adalah membina kegiatan produksi/jasa sesuai dengan prinsip-prinsip yang profesional dan akuntabel. Kekurangmampuan dalam membina kegiatan produksi/jasa disebabkan oleh objek kegiatan di madrasah yang berbeda dengan sekolah kejuruan/vokasi. Meskipun demikian sebenarnya kepala madrasah dapat membina kegiatan produksi//jasa dalam bentuk lain seperti pengelolaan pengetahuan (*kowledge management*) yang dapat dijadikan sebagai ekonomi berbasis pengetahuan seperti lembaga konsultan pendidikan dan penelitian, lembaga pendampingan akreditasi, dan lain sebagainya.

KESIMPULAN

Enterpreneurship dalam kepemimpinan pendidikan di madrasah binaan telah berjalan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepala madrasah memiliki kompetensi kewirausahaan yang mumpuni. Pemahaman tentang tugas pokok dan fungsi kepemimpinan telah dipahami dan diaktua masih perlu ditingkatkanlisasikan dalam tata kelola madrasah hanya dimensi menciptakan perubahan yang kuat dan membina kegiatan produksi/jasa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, S. (2012). *Ilmu Administrasi Negara (Kajian Konsep, Teori, dan Fakta dalam Upaya Menciptakan Good Governance)*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Azizah, L. (t.t.). Pengaruh Entrepreneurial Mindset Dan Lingkungan Terhadap Keputusan Berwirausaha Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *Prosiding 2nd Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, (pp. 620-632).
- Chaterina Melina Taurisa, I. R. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 170-187
- Dwi Prihatni Amrih Rahayuningtyas, E. T. (2017). Modal Intelektual dan Daya Saing Perguruan Tinggi di Indonesia . *Jurnal Akuntansi dan Investasi, Vol. 18 No. 2*, 153-162.
- Enno Aldea Amanda, S. B. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun. *ASSETS Jurnal Akuntansi*, 1-12.
- Grace, G. (1995). *School Leadership*. Bristol: The Falmer Press.
- Gunter, H. (2001). *Leaders and Leadership in Education*. London: Paul Chapman Publishing.
- Massudi, M. (2015). Pengaruh Entrepreneurial Leadership Dan Good Governance Terhadap Operational Performance Melalui Business Process Management Sebagai Variabel Intervening Pada Usaha Kecil Menengah Sentra Batik Tulis Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Tahun XXVI, No. 3 Desember* , 210-221.
- Nuryanta, N. (2018). The Implementation Of Strategic Management On Competitive Advantage In Islamic University Of Indonesia (UII) Yogyakarta. *Indonesian Journal of Interdisciplinary Islamic Studies (IJIS) Vol.2 No.1*, 1-30.
- Oktavia, R. (2014). Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Pada Sekolah Menengah Pertama Negeri Di Kecamatan Hiliran Gumanti Kabupaten Solo. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 596-381.
- Santika, P. A. (2016). *Kompetensi Kewirausahaan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Swata Se-Kecamatan Bantul Kabupaten Bantul*. UNY: Yogyakarta.
- Sauri, S. (2006). *Pendidikan Berbahasa Santun*. Bandung: PT Genesindo.
- Sauri, S. (2007, December). *sofyansauri.lecturer.upi.edu*. Retrieved July Monday, 2021, from upi.edu: sofyansauri.lecturer.upi.edu
- Sauri, S. (2009). *Pengembangan Filsafat Pendidikan Islam Di Sma Dan Impilikasinya*. Subang: Makalah: Disajikan pada Seminar Nasional bagi guru-guru di Kabupaten Subang.
- Sauri, S. (2012). Model Manajemen Pendidikan Nilai Berbasis Sekolah, Keluarga, dan Masyarakat. *Jurnal Administrasi Pendidikan VoLXIV No. J April* .

Setiawan, R. Y. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi Di Indonesia. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume 9, No. 3, Oktober*, 480-497.

Wiseman, A. W. (2009). *Educational Leadership: Global Contexts and International Comparisons*. Howard House, Wagon Lane, Bingley BD16 1WA, UK: Emerald Group Publishing Limited.