

## **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA TENAGA PERPUSTAKAAN DI MADRASAH ALIYAH SALAFIYAH SYAFI'YAH TEBUIRENG JOMBANG**

<sup>1)</sup>Rizah Aminah, <sup>2)</sup>Abdullah Aminuddin Aziz

<sup>1), 2)</sup> Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

<sup>1)</sup>[rizahaminah2012@gmail.com](mailto:rizahaminah2012@gmail.com) <sup>2)</sup>[abdullahaziz@unhasy.ac.id](mailto:abdullahaziz@unhasy.ac.id)

**Abstrak.** Penelitian ini fokus pada peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana Manajemen SDM berkontribusi dalam meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan, dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas Manajemen SDM di Madrasah tersebut. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perpustakaan dengan cara mengelola, mengembangkan, merekrut, memilih, memberikan kompensasi, dan menilai kinerja tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Madrasah ini memusatkan perhatian pada menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama secara efektif, sejalan dengan visi dan misi organisasi. Hal ini mendukung kesuksesan tujuan dan program-program perpustakaan, termasuk meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Pemahaman ini juga membantu dalam menilai pencapaian dan efektivitas para pegawai. Penelitian ini juga menyoroti adanya hubungan strategis antara Manajemen SDM dan peningkatan kinerja dalam mengelola Madrasah. Kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh pimpinan dan karyawan dalam mengelola dan mengembangkan perpustakaan diarahkan untuk kepentingan Madrasah secara keseluruhan. Diharapkan bahwa pimpinan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menerapkan kemampuan tersebut.

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, Peningkatan Kinerja, Tenaga Perpustakaan

**Abstract.** This study examines the role of human resource management (HRM) in improving the performance of library staff at Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. The study aims to better understand the role of HRM in improving the performance of library staff and make recommendations to improve the effectiveness of HRM in Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Human resource management is considered critical to achieving the library's goals through the management, development, recruitment, selection, compensation and performance evaluation of the workforce. The findings of this study indicate that human resource management in Madrasah is focused on creating a capable workforce capable of effective collaboration that aligns with the organization's vision and mission. As a result, the library's goals and programs can be successfully achieved, including improving the performance of library staff. This understanding helps determine employee performance and effectiveness. Furthermore, the study highlights the strategic relationship between HRM and performance improvement in Madrasah management. The ability and potential of leadership and staff in managing and developing the library is in the best interests of

*madrasah. Leaders are expected to create an environment conducive to the adoption of these abilities.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Performance Improvement, Library Staff*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan adalah usaha terencana dan sadar untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran yang membantu peserta didik secara aktif mengembangkan potensi, jiwa, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan taraf hidup.<sup>1</sup>

Untuk menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas, lembaga pendidikan perlu memiliki tujuan utama. Kualitas pendidikan mencakup pelayanan, perbaikan kurikulum, fasilitas, pengajaran berkualitas, dan kegiatan yang berdampak positif, seperti perayaan hari penting dan upacara bendera.

Dalam pengelolaan perpustakaan, manajemen SDM sangat penting untuk meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan. Perpustakaan berperan sebagai sumber informasi bagi pembaca dan membantu dalam perkembangan berbahasa dan daya fikir siswa. Namun, perpustakaan juga menghadapi kendala, seperti koleksi yang perlu diperbaharui dan peralihan ke perpustakaan digital.

Untuk meningkatkan efisiensi operasional perpustakaan dan mencapai tujuan yang lebih baik, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan baik dan dengan tujuan yang tepat. Perpustakaan harus memperhatikan fungsi pengelolaan, perencanaan, pengorganisasian dan pemantauan pengelolaannya. Hasilnya, perpustakaan dapat memberikan layanan yang efisien dan efektif kepada siswa dan meningkatkan keberhasilan perpustakaan.<sup>2</sup>

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang berfokus pada MSDM dalam peningkatan pustakawan di MA Tebuireng. Data yang

---

<sup>1</sup> Handoko, T. H, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personalia*, (Yogyakarta, 2012), 56

<sup>2</sup> Darmono, *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*. (Jakarta: Grasindo. 2007), 122

terkumpul akan dianalisis secara induktif.<sup>3</sup> Penelitian ini fokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Tebuireng untuk meningkatkan kinerja tenaga perpustakaan, dan data diambil langsung dari obyek penelitian melalui interaksi langsung dengan para pihak yang terlibat, seperti kepala sekolah, kepala perpustakaan, guru-guru, dan siswa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Dari hasil pengumpulan dan analisis data dalam penelitian ini, beberapa temuan menarik telah ditemukan yang akan dijabarkan dalam pembahasan berikut:

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang**

Manajemen Sumber Daya Manusia di MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang memiliki beberapa fungsi penting. Pertama, perencanaan SDM dilakukan Dengan maksud untuk mengukur dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi, proses ini melibatkan penentuan jumlah dan karakteristik tenaga kerja yang sesuai.<sup>4</sup>

Fungsi staffing atau penataan staf memiliki peranan krusial dalam memastikan bahwa Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks meningkatkan mutu dan efektivitas madrasah sangatlah nyata. Proses pendidikan dan pelatihan memberikan guru dan staf madrasah peluang yang berharga untuk mengasah dan memperkaya keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan integritas moral mereka.

Skema pengembangan yang diterapkan juga berperan dalam mengokohkan kompetensi dan pemahaman mereka terhadap ranah pendidikan, sambil memperkuat nilai-nilai etika dan moral yang memiliki peran sentral dalam menjalankan peran dan tanggung jawab di lingkungan madrasah. Kompensasi atau benefit adalah bentuk imbalan yang diberikan kepada sumber daya manusia sebagai imbalan atas

---

<sup>3</sup> Creswell, J. W. *Qualitative Inquiry and Research Design: (Choosing Among Five Approaches, 2nd edn.* (California: Sage 2007), 85

<sup>4</sup> Malayu, Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara 2011)

kontribusinya. Di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng, remunerasi berupa gaji dan tunjangan guru. Guru yang luar biasa juga menerima penghargaan sebagai cara penghargaan.

Tidak hanya itu, penerapan prinsip kesehatan dan keselamatan bagi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng juga mendapat pengakuan yang mendalam. Perlindungan terhadap potensi risiko kecelakaan serta upaya untuk memelihara kondisi fisik dan mental staf dilihat sebagai faktor penting dalam merangsang produktivitas dan mendapatkan manfaat jangka panjang bagi organisasi. Selanjutnya, mengedepankan pembangunan relasi yang harmonis antara pimpinan dan karyawan juga menjadi aspek krusial. Komunikasi yang terbuka dan atmosfer kerja yang saling mendukung akan mendorong performa yang unggul dan menciptakan lingkungan profesional yang nyaman.

Dengan menjalankan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang cermat, Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng memantapkan upaya pencapaian tujuan organisasi secara optimal, sambil meningkatkan kemampuan dan kinerja staf pustakawan dan sumber daya manusia lain di dalam lingkungan belajar madrasah.

Peningkatan kinerja tenaga perpustakaan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng, kinerja tenaga perpustakaan dirancang oleh kepala perpustakaan sebagai upaya untuk memfasilitasi warga madrasah dalam mengakses dan menambah ilmu pengetahuan.<sup>5</sup>

Tujuan dari penilaian kinerja tenaga perpustakaan adalah untuk memperbaiki kualitas kinerja dan memberikan penghargaan yang sesuai. Penilaian dilakukan berdasarkan program keseharian, proker, serta grafik pengunjung perpustakaan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap semester dan berguna untuk keputusan seperti promosi, mutasi, dan reward.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, para tenaga perpustakaan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng mengikuti pelatihan dan workshop, serta memfasilitasi keinginan mereka. Pendanaan kinerja perpustakaan berasal dari dana BOS, yayasan, dan pemasukan dari jasa print dan pencetakan buku.

Motivasi kinerja tenaga perpustakaan dijaga dengan memberikan apresiasi, peningkatan

---

<sup>5</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: UB Press, 2016), 58

kompetensi, dan rencana program yang direncanakan dengan baik. Dengan demikian, diharapkan pegawai perpustakaan dapat bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

## **2. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Tenaga Perpustakaan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang**

Dalam usaha untuk meningkatkan efektivitas tenaga perpustakaan di MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia (SDM) memiliki bobot penting yang tak terelakkan. SDM diidentifikasi sebagai harta berharga yang mengisi struktur organisasi perpustakaan dan menawarkan peran yang kritis dalam memberikan pelayanan yang optimal dan meraih sasaran organisasi dengan cara yang paling produktif dan efisien.<sup>6</sup>

Kepala perpustakaan, Ust. Ahmad Alamul Huda, menyadari betapa pentingnya manajemen SDM di perpustakaan dan bagaimana peran pustakawan harus dihargai. Sayangnya, terkadang orang memandang pekerjaan pustakawan hanya sebatas tugas membersihkan dan merapikan perpustakaan. Padahal, perpustakaan memiliki peran penting dalam pembelajaran dan dapat meningkatkan akreditasi sekolah. Oleh karena itu, manajemen SDM perpustakaan harus memastikan bahwa pustakawan memiliki pengetahuan akademik yang baik dan dapat mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka. Upaya ini akan membantu menciptakan pustakawan yang berdedikasi dan siap menghadapi perubahan.

Perencanaan juga merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja tenaga perpustakaan. Armstrong dan Baron menekankan bahwa faktor personal, kepemimpinan, sistem, dan situasional dapat mempengaruhi kinerja pustakawan. Oleh karena itu, perencanaan harus dilakukan dengan matang dan sejalan dengan visi dan misi perpustakaan. Rencana tersebut dapat melibatkan berbagai program dan kegiatan untuk membuat siswa tertarik dan gemar membaca.

Merekrut dan mempertahankan tenaga kinerja yang berkualitas juga merupakan strategi penting. Untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, manajemen perpustakaan harus memberikan fasilitas dan benefit yang nyaman, menciptakan lingkungan yang baik dan harmonis, serta menjadi atasan yang loyal namun tegas. Hal ini akan membantu menumbuhkan komitmen dari para karyawan untuk memberikan

---

<sup>6</sup> Lijen Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* ( Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 9

kinerja terbaik.

Langkah pengembangan kinerja tenaga perpustakaan harus melibatkan komunikasi dengan karyawan untuk mengetahui kebutuhan dan potensinya. Selanjutnya, perlu dibuat action plan untuk mengembangkan potensi karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan baru.

Dalam upaya meningkatkan semangat dan produktivitas pustakawan, menekankan pada tanggung jawab individu, menciptakan suasana kerja yang positif, dan memberikan apresiasi pada pencapaian yang luar biasa menjadi faktor yang sangat signifikan. Implementasi program literasi seperti LINIMASA juga dapat menjadi strategi yang bermanfaat untuk memacu motivasi dalam bekerja dan mempererat hubungan dalam lingkungan kerja.<sup>7</sup>

Pengelolaan kinerja tenaga perpustakaan harus dilakukan dengan baik dan efektif. Penting untuk merencanakan, mengelola, menilai, dan memberikan penghargaan atas kinerja para karyawan. Sebagai kepala perpustakaan, Ust. Ahmad Alamul Huda berkomitmen untuk menjadikan kinerja tenaga perpustakaan lebih baik dengan menciptakan program kerja yang terarah. Oleh karenanya, optimalisasi kinerja pustakawan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, perencanaan yang matang, taktik rekrutmen dan retensi yang sesuai, pijakan yang jelas dalam mengembangkan kinerja, dorongan motivasi yang kuat, serta manajemen yang efisien dan efektif. Dengan strategi-strategi ini, perpustakaan dapat berfungsi sebagai sumber pengetahuan dan wadah pembelajaran berkualitas bagi para siswa.

## **B. Pembahasan**

Analisis data dalam penelitian ini menguatkan signifikansi peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan efektivitas kinerja para pustakawan di MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Dalam konteks ini, manajemen SDM mencakup berbagai aspek, termasuk pengembangan, pemeliharaan, dan pengadaan, serta seleksi, pemberdayaan, dan pengelolaan sumber daya manusia guna mencapai pencapaian individu dan tujuan kolektif organisasi.

Dukungan teori untuk temuan ini menjelaskan bahwa manajemen SDM melibatkan

---

<sup>7</sup> Michael Armstrong, and Angelo Baron, *Peromence Management* (London: Institute of Personal and Devoloment.1998), 30

kebijakan dan strategi yang terkait dengan berbagai tahapan siklus keberadaan tenaga kerja. Dalam proses rekrutmen, peran manajemen SDM adalah untuk menarik individu yang berkualitas dan cocok dengan kebutuhan organisasi. Seleksi yang ketat dijalankan untuk memastikan hanya individu dengan kompetensi yang sesuai yang diterima sebagai anggota tim perpustakaan.

Selain itu, manajemen SDM juga berkaitan dengan kompensasi, yaitu memberikan imbalan dan penghargaan yang sesuai kepada tenaga perpustakaan yang berkinerja baik sebagai bentuk motivasi dan apresiasi. Penilaian kinerja juga merupakan bagian penting dalam manajemen SDM, di mana kinerja staf dinilai secara berkala untuk mengidentifikasi kekuatan dan potensi pengembangan.

Peningkatan kinerja tenaga perpustakaan menjadi fokus utama untuk mengelola perpustakaan yang baik dan mencapai perubahan positif dari tahun ke tahun. Hal ini dicapai dengan staf perpustakaan yang memiliki perencanaan yang baik dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka. Menurut Martoatmojo, kinerja pustakawan harus mencakup keterampilan profesional dan modern, termasuk kemampuan mencari informasi dan mengakses pangkalan data. Oleh karena itu, rencana dan keterampilan profesional menjadikunci dalam memajukan kinerja tenaga perpustakaan.

Terhusus MSDM juga tercermin dalam faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja pustakawan, seperti yang dinyatakan oleh Armstrong dan Baron. Faktor-faktor tersebut meliputi aspek personal, kepemimpinan, sistem, dan situasional. Motivasi pustakawan untuk terlibat dalam pengembangan perpustakaan dan meningkatkan profesionalisme mereka memiliki implikasi penting dalam meningkatkan kinerja. Pustakawan yang memiliki keyakinan pada kemampuan diri dan mampu beradaptasi dengan perubahan akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan perpustakaan.<sup>8</sup>

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja tenaga perpustakaan di MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang penting untuk menciptakan SDM yang baik, bekerja sama sesuai dengan visi misi, dan mampu melaksanakan program-program yang ditetapkan. Pengelolaan kinerja yang efektif berperan dalam mencapai tujuan dan menciptakan suasana kondusif untuk penerapan

---

<sup>8</sup> Michael Amstrong, and Angelo Baron, *Peromence Management* (London: Institute of Personal and Devoloment. 1998)

kemampuan karyawan. Oleh karena itu, pemahaman pimpinan mengenai definisi konseptual dan operasional pekerjaan serta pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai efektivitas kinerja.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Kesimpulannya, manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan vital dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan di MA Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang. Manajemen SDM meliputi berbagai aspek, termasuk pengembangan, pemeliharaan, seleksi, dan pemanfaatan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Dengan mengelola SDM secara efektif, madrasah dapat memberikan layanan perpustakaan yang berkualitas dan mencapai tujuan organisasional dengan lebih efisien. Praktik manajemen SDM yang tepat menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja produktif dan mencapai keunggulan dalam pelayanan pendidikan.

Peningkatan kinerja tenaga perpustakaan terjadi karena adanya perencanaan yang baik serta tanggung jawab yang diemban oleh staf perpustakaan. Selain itu, kinerja pustakawan juga dipengaruhi oleh keterampilan yang profesional dan modern, yang mencakup kemampuan untuk mencari informasi dan mengakses pangkalan data.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perpustakaan harus memperhatikan pengetahuan akademik dari para staf, meskipun mereka bukan lulusan dari jurusan perpustakaan. Pelatihan dan pembaruan pengetahuan secara berkala tetap diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Perencanaan menjadi kunci penting dalam mencapai efektivitas

dan efisiensi organisasi serta memastikan perpustakaan berfungsi sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja staf perpustakaan. Dengan pengelolaan SDM yang efektif, perpustakaan bisa memberikan layanan yang efisien kepada berbagai pihak dan mencapai tujuan yang diinginkan. Peran manajemen SDM ini menjadi kunci kesuksesan Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang dalam mencapai keunggulan layanan perpustakaan serta mewujudkan visi dan misi organisasi.

### **Saran**

Dalam upaya meningkatkan kinerja staf perpustakaan di Madrasah Aliyah Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng Jombang, sejumlah saran dapat diajukan. Pertama, kepala sekolah perlu mengakui peran manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan sekolah. Dukungan dari pimpinan menjadi faktor krusial untuk memotivasi dan mendorong staf perpustakaan agar memberikan layanan yang optimal. Selanjutnya, kepala perpustakaan perlu merancang perencanaan yang matang dan inovatif untuk meningkatkan mutu perpustakaan. Program-program yang mendorong minat baca siswa perlu diimplementasikan secara konsisten.

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia perpustakaan melalui pelatihan dan pengembangan juga patut diperhatikan. Terakhir, pemberdayaan manajemen sumber daya manusia harus menjadi titik fokus dalam mengembangkan kinerja staf perpustakaan. Manajemen SDM yang efektif akan berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif serta memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik. Madrasah harus komitmen terus dalam meningkatkan manajemen SDM untuk mencapai visi dan misi sekolah secara efisien dan efektif. Dengan cara ini, perpustakaan dapat menjadi sarana pembelajaran yang unggul dan memberikan dampak positif pada pencapaian prestasi siswa.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anthony. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Paradigma Baru*. Salemba: 2002.  
Anwar Sudirman dkk. *Manajemen Perpustakaan*. Riau: PT. Indragiri, 2019.
- Armstrong, M, and Baron, A. *Performance Management*. London: Institute of Personal and Development, 1998.
- Bafadal, I. *Pengelolaan Perpustakaan Sekolah*. Malang: Bumi Aksara, 2001.
- Bani (Al), Syaikh. *Shahih Wa Dha'if, Sunan Ibnu Majah*. Depok Jabar: Salwapress, 2008.  
Budiyanto, Eko. *Kinerja Karyawan*. Banten: CV. AA. Rizky, 2020.
- Bukit, Benjamin. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Creswell, J. W. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 2nd ed. California: Sage, 2007.
- Dale Timpe. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*. Jakarta: Gramedia, 2002.  
Darmono. *Perpustakaan Sekolah: Pendekatan Aspek Manajemen dan Tata Kerja*. Jakarta: Grasindo, 2007.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya: Juz 28*. Jakarta: PT Kumudasmoro Grafindo Semarang, 1994.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Barat: PT Indeks, 2010. Endang Sri Y. *Peranan dalam Mewujudkan Kinerja Perpustakaan*. Yogyakarta: 2007. Faustino Cordoso Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: 2002.
- Gary Hasibun, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: 2002. Handoko, T. H. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Personal*. Yogyakarta: 2012. Hendry Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: 1995.
- Hilda Aini Syifa. *Manajemen Kinerja Perpustakaan*. Universitas Negeri Ar-raniry Darussalam Banda Aceh, 2018.
- I. Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Jaja, Jahara, dan Asmirullah, Syarbini. *Manajemen Madrasah*. Bandung: Alfabeta, 2016. Lexy J. Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdaya, 2006. Lijen Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Miftahul Ngulya. "Implementasi Supervisi Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Madrasah Aliyah Negeri 3 Kediri". *Tazawun Jurnal Pendidikan Islam*. Vol 12 No 02 (2019): 218. DOI: <https://www.researchgate.net>
- Ridwan. *Skala-skala Pengukuran Variable-variable Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2018.  
Riniwati Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press, 2016.
- Setiawan, H. *Manajemen komunikasi Dompok Ummat Islam Pemberdayaan Perekonomian Ummat Islam dalam Ilmu Dakwah Academic Journal for Homiletic Studies*, 2017.
- Setyowati, Dyah Eko. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, 2014.
- Sugiono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2015. Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.