

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Author:

Nico Kosasih

Affiliation:

STIE Pancasetia

Banjarmasin

Corresponding email

nicokosasih@gmail.com

Histori Naskah:

Submit: 2024-07-06

Accepted: 2024-07-10

Published: 2024-07-10



This is an Creative Commons License This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

Abstrak:

Adanya penurunan kinerja guru SD Kristen kanaan dalam waktu empat tahun terakhir. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan penurunan dalam hal kinerja guru baik itu dalam hal supervisi, penilaian atasan dan kedisiplinan guru. Disinilah peran kepala sekolah sebagai pemimpin teruji, selain dihadapkan dengan begitu banyak tugas yang lainnya. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru SD kristen kanaan banjarmasin. Jenis penelitian yaitu korelasional, Teknik Pengumpulan data yaitu Studi Kepustakaan (Library Research) dan Kuisioner. Pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 28 guru dan responden sebanyak 28. Pengolahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik (Uji Normalitas & Uji Multikolinearitas) hingga hasil analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS V17. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dapat diterima karena variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui nilai thitung (2,204) lebih besar daripada ttabel (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Selain itu hasil pengujian tingkat signifikan uji t terhadap H2 menunjukkan bahwa disiplin guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guruyang dapat diketahui melalui nilai thitung (1,789) lebih kecil dibandingkan dengan ttabel (2,052) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,086 < 0,05$. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Kristen Kanaan Banjarmasin dan Disiplin Kerja Guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD Kristen Kanaan.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Guru

Pendahuluan

SD Kristen Kanaan akan melakukan yang namanya penilaian kerja terhadap guru –guru yang mengajar di jenjang tersebut. Adapun 3 Kriteria penilaian guru tersebut yaitu melalui supervisi dalam kelas, penilaian atasan (kepala sekolah) dan kedisiplinan. Supervisi di dalam kelas biasanya dilakukan oleh supervisor yang ditunjuk untuk melihat bagaimana kelengkapan alat dan kesiapan mengajar, kesesuaian materi mengajar dan penjelasan, dan beberapa hal lainnya. Penilaian atasan biasanya dilakukan oleh kepala sekolah langsung yang biasanya dinilai dari misalnya ketepatan waktu pengumpulan administrasi guru, kehadiran dalam mengikuti rapat, dsb. Sementara untuk kedisiplinan biasanya ini akan berhubungan dengan bagian HRD di manajemen yayasan.

Berdasarkan gambar diagram diatas, maka dapat dilihat adanya penurunan kinerja guru SD Kristen kanaan dalam waktu empat tahun terakhir. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa adanya kecenderungan penurunan dalam hal kinerja guru baik itu dalam hal supervise, penilaian atasan dan kedisiplinan guru. Disinilah peran kepala sekolah sebagai pemimpin teruji, selain dihadapkan dengan

begitu banyak tugas yang lainnya. Beberapa masalah akan timbul dan mempengaruhi kinerja guru apabila kepala sekolah acuh terhadap permasalahan yang timbul.

Berdasarkan hal yang melatar belakangi permasalahan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti menetapkan untuk mengangkat tema berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan kedisiplinan guru SD Kristen Kanaan Banjarmasin yang merupakan factor- factor yang diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru yang berjudul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru SD Kristen Kanaan Banjarmasin”.

Studi Literatur

Dari penelitian bernama (Alexander, 2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Panca Dharma Balikpapan dengan sampel sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menyebarkan kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru.

Dari penelitian bernama (Nur Nazilah, 2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua guru di SMK Karya Bhakti Brebes. Teknik penentuan sampel dengan teknik sampling jenuh didapat 80 responden. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dengan observasi langsung, interview atau wawancara. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang dibagikan kepada responden secara langsung. Kuesioner diuji dengan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji kualitas data dilakukan dengan uji asumsi klasik. Teknik analisis data dengan uji analisis deskriptif dan uji analisis verifikatif, diantaranya dengan uji regresi linier berganda. Uji hipotesis yang dilakukan dengan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $5.565 > t$ tabel 1.991; disiplin kerja signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$ dan nilai t hitung $3.139 > t$ tabel 1.991; dan secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan dan positif berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $44.538 > F$ tabel 3.96. Besaran pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja sebesar 52,4% terhadap kinerja guru.

Dari penelitian bernama (Wahyu Danarti, 2024) bertujuan 1) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru, 2) untuk menganalisis pengaruh budaya akademik sekolah terhadap kinerja guru, 3) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan 4) untuk menganalisis pengaruh gapinan transformasional, budaya akademik sekolah dan disiplin kerja secara bya kepepimirsama-sama terhadap kinerja guru. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian 262 guru dan sampel penelitian 158 guru. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dengan analisis data diskriptif, uji prasyarat yang

meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 64,6%, dengan persamaan regresi $\hat{y} = 22,447 + 0,648 x_1$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,745. 2) budaya akademik sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 61,2%, dengan persamaan regresi $\hat{y} = 7,182 + 0,586 x_2$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,782. 3) disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 66,0%, dengan persamaan $\hat{y} = 5,063 + 0,931 x_3$, kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,812. 4) gaya kepemimpinan transformasional, budaya akademik sekolah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 68,8%, dengan persamaan $\hat{y} = 5,743 + 0,351 x_1 + 0,187 x_2 + 1,015 x_3$ kemudian nilai koefisien korelasi r adalah sebesar 0,829. simpulan penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transformasional, budaya akademik sekolah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru sebesar 68,8%. Penulis menyarankan agar kepala sekolah melakukan refleksi dan evaluasi terhadap gaya kepemimpinan transformasional, budaya akademik sekolah dan disiplin kerja. Guru dapat mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan kinerja guru.

Dari penelitian bernama (Muharani Fiannisa, 2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru dimediasi oleh disiplin kerja di SMK Delima Nusantara. Metodologi kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Semua Guru SMK Delima Nusantara Medan menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan berjumlah 32 responden. Kuisisioner dan wawancara yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model), (2) Analisis model struktural/structural model analysis (inner model), dan (3) uji sobel analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,657, (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru secara Negatif dan tidak signifikan dengan nilai -0,455 (3) pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,302, (4) pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja Guru secara positif dan signifikan dengan nilai 0,703, (5) pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru secara positif. dan signifikan dengan nilai 0,788, (6) pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru melalui disiplin kerja secara positif dan signifikan dengan nilai 0,238 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator), dan (7) pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja secara positif. dan signifikan dengan nilai 0,554 artinya disiplin kerja berperan sebagai variabel intervening (mediator).

Dari penelitian bernama (Desi Riski, 2024) bertujuan (1) menganalisis pengaruh kepala sekolah gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja siswa SMA guru (2) untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah (3) untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah menengah (4) untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah melalui motivasi kerja pada kinerja guru sekolah menengah (5) menganalisis pengaruh disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja yang tinggi guru sekolah (6) menganalisis pengaruh kepala sekolah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan motivasi kerja bersama-sama terhadap kinerja guru sekolah menengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, pendekatan asosiatif, populasi 137 guru, sampel 102 guru, proporsional random sampling teknik menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 5%, skala likert teknik pengumpulan data angket dan pengolahan data analisis jalur teknik. Temuan penelitian (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah gaya berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA dengan t-hitung sebesar 3,318, sig 0,001 dan beta 0,245 (2) disiplin kerja mempunyai hubungan searah berpengaruh terhadap kinerja guru

SMA dengan t-hitung sebesar 3,962, sig 0,000 dan beta 0,294 (3) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja guru SMA dengan nilai t sebesar 6,475, sig 0,000 dan beta 0,477 (4) gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah tidak mempunyai pengaruh langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja SMA guru sebesar 0,060 (5) disiplin kerja tidak berpengaruh langsung langsung melalui motivasi kerja terhadap kinerja SMA guru sebesar 0,084 (6) kepemimpinan transformasional kepala sekolah Gaya hidup, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja guru SMA dengan nilai Fhitung sebesar 32,483 dan tanda 0,000.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yaitu korelasional, Teknik Pengumpulan data yaitu Studi Kepustakaan (Library Research) dan Kuisisioner, pada penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 28 guru dan responden sebanyak 28. Pengolahan data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas serta uji asumsi klasik (Uji Normalitas & Uji Multikolinearitas) hingga hasil analisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS V17.

Hasil

Tabel 5.7

Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan Kepala sekolah

item	rx _y	r _{tabel}	Keterangan
X1	.525	0.361	Valid
X2	.669	0.361	Valid
X3	.491	0.361	Valid
X4	.456	0.361	Valid
X5	.362	0.361	Valid
X6	.400	0.361	Valid
X7	.486	0.361	Valid
X8	.541	0.361	Valid

Pada tabel yang telah tersaji diatas, nilai r pada tabel mempunyai nilai taraf signifikansi dengan nilai 0,05 adalah 0,361. Oleh karena itu, dari tabel diatas seluruh butir pertanyaan yang dilakukan mengenai kepemimpinan kepala sekolah (1-8) yaitu valid, sebab besar nilai r_{xy} lebih besar dibandingkan nilai dari r_{tabel}. Oleh karena itu, bisa diambil kesimpulan jika seluruh butir pertanyaan pada angket yang diajukan mengenai kepemimpinan kepala sekolah bersifat valid.

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Guru

item	rx _y	r _{tabel}	Keterangan
X1	0.575	0,361	Valid
X2	0.597	0,361	Valid
X3	0.574	0,361	Valid
X4	0.574	0,361	Valid
X5	0.735	0,361	Valid
X6	0.699	0,361	Valid
X7	0.496	0,361	Valid
X8	0.664	0,361	Valid

Pada tabel yang telah tersaji diatas, nilai r pada tabel mempunyai nilai taraf signifikansi dengan nilai 0,05 adalah 0,361. Oleh karena itu, dari tabel diatas seluruh butir pertanyaan yang dilakukan mengenai disiplin guru (9-16) yaitu valid, sebab besar nilai rxy lebih besar dibandingkan nilai dari r tabel. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan jika seluruh butir pertanyaan pada angket yang diajukan mengenai disiplin guru bersifat valid.

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Guru

item	rxy	rtabel	Keterangan
Y1	.726	0,361	Valid
Y2	.559	0,361	Valid
Y3	.565	0,361	Valid
Y4	.574	0,361	Valid
Y5	.638	0,361	Valid
Y6	.622	0,361	Valid
Y7	.668	0,361	Valid
Y8	.464	0,361	Valid

Pada tabel yang telah tersaji diatas, nilai r pada tabel mempunyai nilai taraf signifikansi dengan nilai 0,05 adalah 0,361. Oleh karena itu, dari tabel diatas seluruh butir pertanyaan yang dilakukan mengenai kinerja guru (19-24) yaitu valid, sebab besar nilai rxy lebih besar dibandingkan nilai dari r tabel. Maka dari itu, bisa ditarik kesimpulan jika seluruh butir pertanyaan pada angket yang diajukan mengenai kinerja guru bersifat valid.

Tabel 5.10

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	CronBach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.740	Reliabel
Disiplin Guru	0.735	Reliabel
Kinerja Guru	0.739	Reliabel

Dalam tabel yang tersaji diatas dapat disimpulkan bahwa uji realibilitas dengan menghitung Cronbach's Alpha dari setiap variabel penelitian yang digunakan mempunyai nilai hitung lebih dari 0,7. Maka, semua instrumen yang dipergunakan dalam penelitian yang dilakukan memiliki sifat reliabel.

Tabel 5.11

Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov - Smirrov	p-value	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0,909	0,05	Sebaran data normal

Sumber : data diolah

Tabel 5.12

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,688	1,454	Bebas Heteroskedastisitas
Disiplin Guru	0,688	1,454	Bebas Heteroskedastisitas

Tabel 5.13

Hasil uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.900	4.357		3.190	.004
	Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah	.316	.144	.405	2.204	.037
	Disiplin Guru	.253	.142	.328	1.789	.086

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil tabel diatas adalah hasil uji t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Nilai t hitung pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui sebesar 2,204, yang mana dinilai lebih besar daripada nilai t tabel yakni 2,052 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$. Maka dari itu, H1 diterima yang mana berarti kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan nilai t hitung pada variabel disiplin guru sebesar 1,789, yang mana dianggap lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel yaitu sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$. Maka, H2 ditolak yang artinya disiplin guru secara signifikan tidak berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

Tabel 5.14

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.820	2	11.910	9.062	.001*
	Residual	32.858	25	1.314		
	Total	56.679	27			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Guru, Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Tabel diatas menunjukkan hasil dari nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel dengan besaran nilai $9,062 > 2,84$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dari itu, kinerja guru dapat dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru dalam waktu yang bersamaan.

Pembahasan

Hasil uji t pada tingkat signifikansi terhadap H1 menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan yang diberikan oleh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru dapat diterima karena bisa diketahui nilai t hitung pada variabel kepemimpinan kepala sekolah diketahui sebesar 2,204, dimana dinilai lebih besar daripada nilai t tabel yaitu 2,052 dengan signifikansi $0,037 < 0,05$. Maka dari itu, H1 diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil tersebut telah mendukung riset yang dilaksanakan Sabdo Teguh Prakoso (2016) melakukan penulisan yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara”, menyebutkan jika adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Hal itu dapat terlihat dari hasil uji regresi bahwa gaya kepemimpinan $\beta=0,189^*$ ($*p < 0,005$; $p=0,021$) dan disiplin kerja $\beta=0,198^*$ ($*p < 0,05$; $p=0,021$).

Hasil pengujian tingkat signifikan uji t menunjukkan H2 ditolak maka bisa diambil kesimpulan jika variabel disiplin guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut bisa diamati pada nilai t hitung pada variabel disiplin guru sebesar 1,789, yang mana dianggap lebih kecil jika dibandingkan dengan t tabel yaitu sebesar 2,052 dengan nilai signifikansi $0,086 > 0,05$. Maka dari itu, H2 ditolak yang artinya disiplin guru secara signifikan tidak berpengaruh pada kinerja guru tersebut.

Menurut hasil uji T yang menyatakan jika variable gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka dapat dilihat juga kembali di bagian uji validitas yang menunjukkan nilai tertinggi ada di bagian kuisisioner ke 2 atau yang sesuai dengan devinisi operasional variable dalam penelitian ini yaitu kemampuan kepala sekolah sebagai innovator. Artinya disini ada gaya kepemimpinan dari kepala sekolah yang dinilai oleh guru bisa menyesuaikan diri dan mempunyai gagasan untuk dapat mengikuti perubahan atau pun membuat/membawa sesuatu perubahan yang baik bagi kemajuan sekolah. Dapat dilihat juga, bahwa berdasarkan hasil validitas kuisisioner yang ada, nilai terendah menunjukkan ada di kuisisioner ke 5 atau di indikator kepala sekolah sebagai motivator. Ini berarti masih ada gaya kepemimpinan dari kepala sekolah yang dirasa kurang berdampak bagi guru-guru yaitu sebagai motivator.

Kesimpulan

Dari hasil analisis diatas bisa diambil sebuah simpulan penelitian diantaranya: pada gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sd kristen kanaan banjarmasin dan pada disiplin kerja guru tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SD kristen kanaan.

Referensi

- Adisty H. S. (2013). Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*. Vol. 02 No. 1 Februari
- Alexander, F. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN KERJA GURU DI SMK PANCA DHARMA BALIKPAPAN. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 23-34. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.557>
- Danarti, W. Egar, N & Juliejantiningasih, Y (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA SEKOLAH, BUDAYA AKADEMIK, DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR NEGERI DI KECAMATAN PATEBON. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(1), 2397 - 2441. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v10i1.2774>
- Depdiknas. (2008). Peraturan Pemerintah RI No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Depdiknas.
- Dewi, T.H. & Handayani, A. (2013). Kemampuan Mengelola Konflik Interpersonal Di Tempat Kerja Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Komunikasi Interpersonal Dan Tipe Kepribadian Ekstrovert. *Jurnal Psikologi Undip*. 32-43.
- Edison. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy & Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

-
- Eko & Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Harlie. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 4, Desember 2012
- Hartatik & Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
<http://pasca.um.ac.id/tesis-hubungan-gaya-kepemimpinan-kepala-sekolah-budaya-sekolah-dan-motivasi-kerja-dengan-kinerja-guru-pada-smp-negeri-di-kabupaten-sumba-barat-3/>
- Hasibuan & Malayu (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan & Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rajawaliagrafindo Persada.
- Kharis & Indra. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, A.P (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miftah, T (2010). *Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi*, *Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Payaman J. & Simanjuntak. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Edisi 3. Jakarta: Fakultas UI.
- Pratama, J. L. ., & Maulina, I. (2022). Pandangan Orang Tua dan Lingkungan Sekitar Terhadap Pendidikan di Kelurahan Bantan Kota Pematangsiantar. *Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 2(01), 1-5.
- Purnomo, S E & Ratna Wijayanti. (2013). Analisis Pengaruh Perilaku kepemimpinan Instruktif, Konsultatif, Partisipatif, Dan Delegatif Terhadap Kinerja Karyawan. Semarang: Universitas Semarang.
- Qamariah, I dan Fadli. (2011). Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi*, Vol. 14, No.2 April 2011. (<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31158/1/inneke.pdf/>). Diakses pada 1 Juni 2024, Pukul 02.15 WIB
-

- Rivai, V (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Rusman. (2012). Model-model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Stephen P. R dan Mary Coulter. (2010). Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- Susanto, A. (2016). Teori Belajar dan Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sutikno. (2014). Metode & Model-model Pembelajaran. Mataram: Holistika Lombok
- Swastha, B dan Irawan. (2006). Manajemen Pemasaran Modern. Yogyakarta: Liberty.
- Ulfatin, N dan Triwiyanto T. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, S (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi. Bandung: Manggu Media.
- Yamin, M dan Maisah. (2010). Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.