

# Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Guru Dengan Kinerja Mengajar Guru Smp Negeri 2 Sakra Barat

Endang Asmawati Sahnaniah\*<sup>1</sup>, Padlurrahman<sup>2</sup>, Khairul Wazni<sup>3</sup>

[endangsahnaniah12@guru.sd.belajar.id](mailto:endangsahnaniah12@guru.sd.belajar.id)

Program Studi Pendidikan Dasar Program Pasca Sarjana  
Universitas Hamzanwadi

## Abstract

*The principal has not implemented leadership functions optimally to lead his subordinates. School principals also still treat their subordinates the same without paying attention to individual differences between one teacher and another. Teachers who teach in class are still based on their past experiences from time to time so they feel they have mastered the material by rote and do not want to change to new things including learning methods, use of media, assessment systems that are not well understood and teach by rote or without teaching preparation previously. The focus of this research is: (1) to find out: Is there a relationship between the principal's leadership style and the teaching performance of SMPN 2 West Sakra District teachers. (2) Is there a relationship between teacher discipline and the teaching performance of teachers at SMPN 2 West Sakra District. (3) Is there a relationship between the principal's leadership style and teacher discipline and the teaching performance of SMPN 2 West Sakra District teachers? This type of research is quantitative. Data collection was carried out using a questionnaire. The results of the research show that (1) there is a positive relationship between leadership style and performance because based on the product moment correlation hypothesis test it shows  $r_{count} > r_{table}$ , namely  $0.502 > 0.404$ . (2) there is a positive and significant relationship between teacher discipline and teacher performance. Because, based on the product moment correlation hypothesis test, it shows that  $r_{count} > r_{table}$ , namely:  $0.706 > 0.404$ . (3) there is a positive and significant relationship between leadership style and teacher discipline and teacher performance. Based on the product moment correlation hypothesis test, it shows that  $F_{count} > F_{table}$ , namely  $10.499 > 3.493$ . So, the teacher's leadership style and discipline are related to the teacher's teaching performance.*

**Key words:** Discipline; Leadership Style; Performance; Relationships,

## Abstrak

Kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi di luar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya. Fokus penelitian ini: (1) mengetahui: Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja mengajar guru SMPN 2 Kecamatan Sakra Barat. (2) Apakah terdapat hubungan antara disiplin guru dengan kinerja mengajar guru SMPN 2 Kecamatan Sakra Barat. (3) Apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru dengan kinerja mengajar guru SMPN 2 Kecamatan Sakra Barat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karena berdasarkan uji hipotesis korelasi product moment menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu  $0,502 > 0,404$ . (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin guru dengan kinerja guru. Karena, berdasarkan uji hipotesis korelasi product moment menunjukkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu:  $0,706 > 0,404$ . (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin guru dengan kinerja guru. Berdasarkan uji hipotesis korelasi product moment menunjukkan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $10,499 > 3,493$ . Jadi, gaya kepemimpinan dan disiplin guru terdapat hubungan dengan kinerja mengajar guru.

**Kata kunci:** Hubungan, gaya kepemimpinan, disiplin, kinerja.

## PENDAHULUAN

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mulyasa, (2013: 59), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan seorang pemimpin (kepala sekolah) akan mampu membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Mulyasa, (2013: 60), gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Sehingga dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami gaya kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin (kepala sekolah) terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sumarno, 2009: 20). Kemampuan ini mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 25-26 Februari 2021 dengan melakukan wawancara langsung kepada kepala sekolah maupun guru kelas, terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi di luar kepala dan tidak mau mengubah kepada hal-hal yang baru termasuk metode pembelajaran, penggunaan media, sistem penilaian yang kurang dipahami dan mengajar secara hafalan atau tanpa persiapan mengajar sebelumnya.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala

sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri.

Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat apa yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kinerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Karena kinerja sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi Sekolah Dasar hasil penilaian kinerja para guru sangat penting artinya. Sedangkan bagi guru itu sendiri penilaian terhadap kinerja dapat berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang dimilikinya. sehingga dapat bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan bagi karir seorang guru. Sehingga penilaian kinerja guru secara berkala sangat penting untuk dilakukan. Dengan adanya penilaian terhadap kinerja guru tentu akan menjadi gambaran tentang keberhasilan maupun kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik.

Kinerja penting untuk diteliti karena ukuran keberhasilan dari suatu organisasi atau sekolah dapat dilihat dari kinerja maupun pelaksanaan pekerjaannya sehingga kemajuan suatu sekolah dapat dipengaruhi oleh kinerja guru-gurunya. Penilaian kinerja guru sebenarnya merupakan penilaian terhadap penampilan kerja guru itu sendiri terhadap taraf potensi kerja guru dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan sekolah.

Kinerja guru merupakan seluruh usaha serta kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran untuk mencapai tujuan dari pendidikan. Adapun kinerja guru meliputi seluruh kegiatan yang menyangkut tugas utama sebagai seorang guru serta pengembangan pribadi seorang guru. Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif, Creswell (1994:12) penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi karena tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja mengajar guru. Penelitian korelasi termasuk dalam penelitian yang bersifat non eksperimen. Dalam penelitian ini tidak melakukan suatu perlakuan pada objek peneliti tersebut. Penelitian korelasi termasuk penelitian

deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti disesuaikan dengan arah yang akan dikembangkan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah metode Angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi dengan bantuan SPSS 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan instrument angket gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja kepada guru-guru yang ada di SMPN 2 Sakra Barat. Skor perolehan dibagi dibagi menjadi 3 yaitu:

### 1. Angket gaya kepemimpinan

Angket dibagikan kepada guru-guru yang ada di SMPN 2 Sakra Barat yang menjadi sampel penelitian. Angket ini terdiri dari 20 item. Kategori jawaban angket 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (jarang), 1 (tidak pernah). Adapun hasil angket dari gaya kepemimpinan berjumlah 1.538.

### 2. Angket Disiplin

Angket dibagikan kepada guru-guru yang ada di SMPN 2 Sakra Barat yang menjadi sampel penelitian. Angket ini terdiri dari 20 item. Kategori jawaban angket 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (jarang), 1 (tidak pernah). Adapun hasil angket dari disiplin berjumlah 1.266.

### 3. Angket Kinerja

Angket dibagikan kepada guru-guru yang ada di SMPN 2 Sakra Barat yang menjadi sampel penelitian. Angket ini terdiri dari 60 item. Kategori jawaban angket 5 (selalu), 4 (sering), 3 (kadang-kadang), 2 (jarang), 1 (tidak pernah). Adapun hasil angket dari kinerja berjumlah 4.116 Setelah data sudah diuji persyaratan analisis baru akan di uji hipotesisnya dengan variabel X1 dan X2.

#### A. Pengujian Persyaratan Analisis

Analisis yang dilakukan yaitu uji normalitas dan linearitas pada variabel X1, X2, dan Y. Pengujian dilakukan sebagai persyaratan dalam menganalisis data sebelum hipotesis di analisis.

#### 1. Uji Linearitas

Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang linier atau tidak terhadap variabel berikutnya.

#### 2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian hipotesis ini menggunakan taraf signifikan 5 %. Apabila harga  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka koefisien dikatakan signifikan dan begitu sebaliknya. Hipotesis pertama dan kedua diuji menggunakan korelasi *product moment* dari pearson sedangkan hipotesis ketiga menggunakan korelasi berganda

##### a. Hipotesis pertama

Pengujian hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu:

$H_0$  : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan dengan Kinerja.

Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.

Hasil hipotesis setelah dilakukan analisis menggunakan korelasi *product moment* dari pearson yang menunjukkan korelasi sebesar 0,502 dikonsultasikan pada r tabel dengan N 22 dan taraf signifikan 5 %. Harga r tabel 0,404 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.

#### **b. Hipotesis kedua**

Pengujian hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu:

Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Disiplin dengan kinerja

Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja.

Hasil hipotesis setelah dilakukan analisis menggunakan korelasi *product moment* dari pearson yang menunjukkan korelasi sebesar 0,706 dikonsultasikan pada r tabel dengan N 22 dan taraf signifikan 5% . harga r tabel 0,404 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja.

#### **c. Hipotesis Ketiga**

Pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu:

Ho : tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja.

Ha : terdapat hubungan yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja.

Hasil hipotesis setelah dilakukan analisis menggunakan korelasi *product moment* dari pearson yang menunjukkan F hitung  $>$  F tabel yaitu  $10,499 > 3,493$ , maka dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Dengan demikian, maka terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja.

Untuk mengetahui apakah koefisien persamaan regresi ganda diterima atau tidak, maka nilai F hitung di atas dibandingkan dengan nilai F tabel dengan  $dk = n - k$  dimana k adalah jumlah variabel bebas penelitian sehingga dk untuk F tabel adalah 20 yaitu 3,493. Adapun ketentuan dari penerimaan koefisien regresi adalah: Jika F hitung  $>$  F tabel, maka koefisien regresi diterima.

Jika F hitung  $<$  F tabel, maka koefisien regresi ditolak.

Dengan demikian, koefisien regresi ganda dapat dijadikan sebagai alat untuk melihat perubahan atau gejala yang terjadi pada variabel Y (dependen) akibat dari adanya setiap perubahan yang terjadi pada variabel X1 dan X2.

### **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja. Berdasarkan data penelitian yang dianalisis maka dilakukan pembahasan tentang hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan tidak adanya hubungan positif gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dengan kinerja guru. Melalui analisis korelasi *product moment* diperoleh sebesar 0,502 dikonsultasikan pada r tabel dengan N 22 dan taraf signifikan 5 %. Harga r tabel 0,404 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja.

Menurut Alimudin dan Sukonco (2017) gaya kepemimpinan merupakan rangkaian karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan merupakan cara berperilaku dan strategi yang disukai dan sering diadopsi oleh pemimpin. Menurut Robbins (2008:87) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan.

### 2. Hubungan Disiplin dengan Kinerja

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan adanya hubungan positif disiplin dengan kinerja. Melalui analisis korelasi *product moment* diperoleh sebesar 0,706 dikonsultasikan pada r tabel dengan N 22 dan taraf signifikan 5% . harga r tabel 0,404 sehingga r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja.

Menurut Dolet Unaradjan (2018:181) bahwa: disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

### 3. Hubungan gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja.

Hasil hipotesis setelah dilakukan analisis menggunakan korelasi *product moment* dari pearson yang menunjukkan F hitung > F tabel yaitu  $10,499 > 3,493$ , maka dapat disimpulkan  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, maka terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan disiplin terhadap kinerja.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja. Karena berdasarkan uji hipotesis korelasi *product moment* menunjukkan r hitung lebih besar dari r tabel yaitu  $0,502 > 0,404$  Terdapat hubungan yang positif antara disiplin guru dengan kinerja guru. Karena berdasarkan uji hipotesis korelasi *product moment* menunjukkan r hitung > r tabel yaitu  $0,706 > 0,404$  Terdapat hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja. Berdasarkan uji hipotesis korelasi *product moment* menunjukkan F hitung > F tabel yaitu  $10,499 > 3,493$ .

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan artikel ini. Baik itu dari dosen pembimbing, sahabat kerabat, keluarga dan sekolah tempat penulis melakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Benjo, S. (2009), *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Jakarta: Agung Sagung.
- Cecep, Darmawan. (2006). *Kiat Sukses Manajemen Rosulullah Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah*. Bandung: Khasanah
- Darmawan, *Gaya kepemimpinan & kinerja perusahaan*,  
E. Mulyasa, (2013). *Manajmenen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hadari Nawawi & H.M. Martini Hadari, 2000, *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Edisi Revisi*, Penerbit CV. Haji Masagung
- Hadi, S. (2004). *Analisis regresi*. Penerbit Andi
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusi Edisi ke-2*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu. 2005. , Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [http://www.indofamily.net/index.php?option=com\\_content&task=view&id=897&Itemid=39](http://www.indofamily.net/index.php?option=com_content&task=view&id=897&Itemid=39),  
Diakses 12 Agustus 2021
- Kartono, K (1998), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Kurniadin, D. dan I. Machali (2012), *Manajemen Pendidikan Konsep & Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media
- Lazaruth. S (1994). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Nigro, Felix A dan Manef. (1999). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta : PT. Pradnya Paramita
- Prasetyo, B (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Suharsimi, Arikunto\_ (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi, Arikunto. (2001). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bina Aksara.

- Sulistiyorini (2001), Hubungan Antara Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru, *Jurnal Ilmum Pendidikan*, 28
- Sumarno. (2009). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Paguyangan Kabupaten Brebes. *Tesis*. Universitas Negeri Semarang.
- Sutarto. 1991. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Sutanto dan Setiawan (2000), Peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan Semangat dan Kegairahan Kerja Karyawan di Toserba Sinar Mas Sidoarjo, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 2(2).
- Wahjosumidjo (2002), *Kepemimpinan Kepala Sekolah tinjauan teoritik dan permasalahan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2002. *Moivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen* . Raja Grafindo, Jakarta
- Yahya. S.A. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Budi Luhur Semarang. *Tesis*. IKIP Semarang