



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Heru Kustanto^{1✉}, Muazza², Eddy Haryanto³

Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Jambi, Indonesia^{1,2,3}

E-mail : herukustanto2020@gmail.com¹, muazza@unja.ac.id², eharyanto@yahoo.com³

Abstrak

Latar belakang penelitian rendahnya kinerja guru dilihat dari kemampuan dan profesionalisme guru dalam kegiatan belajar mengajar. Tujuan penelitian melihat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Metode penelitian pendekatan kuantitatif rancangan survey dalam bentuk survey deskriptif. Anggota populasi keseluruhan guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi, menggunakan sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Nilai signifikansi gaya kepemimpinan $0.024 < 0.05$ dan nilai $t_{tabel} 2.530 > 1.984$. Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Nilai signifikansi motivasi $0.00 < 0.05$ dan nilai $t_{tabel} 2.791 > 1.984$. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Nilai signifikansi disiplin kerja $0.00 < 0.05$ dan nilai $t_{tabel} 2.416 > 1.984$. Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ atau $3.22 > 3.04$ dan tingkat signifikan $0.026 < 0.05$. Kesimpulannya kinerja guru dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru.

Abstract

The background of the research is the low performance of teachers seen from the ability and professionalism of teachers in teaching and learning activities. The purpose of this research is to see the effect of leadership style, motivation and work discipline on teacher performance. The research method is a quantitative approach to survey design in the form of a descriptive survey. Members of the total population of teachers of the Nurul Ilmi Integrated Islamic Elementary School in Jambi City, using saturated sampling or census. The results of the study indicate that leadership style has a significant and significant effect on teacher performance at the Nurul Ilmi Islamic Elementary School, Jambi City. The significance value of leadership style is $0.024 < 0.05$ and the t_{table} value is $2.530 > 1.984$. Motivation has a significant and significant effect on teacher performance at the Nurul Ilmi Islamic Elementary School, Jambi City. The significance value of motivation is $0.00 < 0.05$ and the t_{table} value is $2.791 > 1.984$. Work Discipline has a significant and significant effect on teacher performance at the Nurul Ilmi Integrated Islamic Elementary School, Jambi City. The significance value of work discipline is $0.00 < 0.05$ and the t_{table} value is $2.416 > 1.984$. Leadership style, motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on teacher performance at the Integrated Islamic Elementary School Nurul Ilmi Jambi City. $F_{count} > F_{table}$ value or $3.22 > 3.04$ and a significant level of $0.026 < 0.05$. In conclusion, teacher performance is influenced by leadership style, motivation and work discipline.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline and Teacher Performance.

Copyright (c) 2022 Heru Kustanto, Muazza, Eddy Haryanto

✉ Corresponding author

Email : herukustanto2020@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.1742>

ISSN 2656-8063 (Media Cetak)

ISSN 2656-8071 (Media Online)

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan suatu organisasi terdiri dari sekumpulan orang dimana mereka saling bekerja sama dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan. Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik. Selain dari pada itu unsur-unsur penunjang lainnya harus tersedia dengan baik sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan (Amran, 2013).

Penataan sumber daya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem pendidikan yang berkualitas baik pada jalur pendidikan formal, informal, maupun non formal, mulai dari pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi (Qolb & Hamami, 2021). Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa tentang pentingnya pengembangan sistem pendidikan yang berkualitas perlu lebih ditekankan, karena berbagai indikator menunjukkan bahwa pendidikan yang ada belum mampu menghasilkan sumber daya sesuai dengan perkembangan masyarakat dan kebutuhan pembangunan (Mulyani & Jamilus, 2021).

Upaya peningkatan kualitas pendidikan secara nasional merupakan salah satu agenda yang sedang dilaksanakan oleh pemerintah. Upaya ini diarahkan agar setiap lembaga pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas kepada pihak-pihak yang berkepentingan atau masyarakat yakni suatu jaminan bahwa penyelenggaraan pendidikan di sekolah-sekolah sesuai dengan apa yang seharusnya terjadi dan sesuai pula dengan harapan mereka. Apabila setiap lembaga penyelenggara pendidikan selalu berupaya untuk memberikan jaminan kualitas dan upaya ini dilakukan secara terus menerus, maka diharapkan mutu pendidikan secara nasional akan terus meningkat.

Peningkatan mutu pendidikan di sekolah salah satunya ditunjukkan dengan pencapaian prestasi belajar yang tinggi. Guru merupakan komponen yang paling sentral dalam sistem pendidikan, karena peran guru sangat berkaitan dengan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitannya dengan proses belajar mengajar. Untuk itu upaya perbaikan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan apabila tidak didukung oleh guru yang berkualitas dan profesional.

Pemasalahan disiplin dan kinerja guru merupakan permasalahan yang penting terkait peningkatan kualitas pendidikan sehingga permasalahan tersebut menjadi perhatian pemerintah dan pihak-pihak terkait. Permasalahan tersebut juga dirasakan di SDIT Nurul Ilmi Kota Jambi. Berdasarkan hasil observasi dan fakta di lapangan, didapatkan informasi bahwa disiplin dan kinerja guru SDIT Nurul Ilmi Kota Jambi masih menjadi permasalahan. Indikasinya adalah masih rendahnya disiplin guru dalam ketepatan waktu kehadiran di sekolah sehingga kegiatan pembiasaan pagi hari seperti pembiasaan bersalam-salaman dan sapa pagi dengan siswa tidak berjalan dengan baik. Indikasi lainnya adalah masih rendahnya disiplin kehadiran tepat waktu guru di kelas saat pembelajaran akan dimulai. Ini terlihat masih ada beberapa siswa yang berkeliaran di luar kelas saat jam pelajaran telah dimulai, menunjukkan bahwa belum hadirnya guru dalam kelas pada saat itu.

Selanjutnya, dapat diinformasikan juga bahwa disiplin guru dalam mengakhiri pembelajaran di kelas juga masih rendah, indikasinya adalah masih ada guru yang keluar dari kelas pembelajarannya sebelum tanda akhir pembelajaran. Akibatnya, terkadang memecah konsentrasi peserta didik pada kelas yang lainnya, sehingga situasi akhir pembelajaran terkadang dirasa kurang kondusif.

Indikasi masih cukup rendahnya kinerja guru SDIT Nurul Ilmi Kota Jambi juga dapat terlihat dari proses perencanaan program pembelajaran khususnya dalam kegiatan perancangan RPP yang masih belum maksimal dilakukan oleh masing-masing individu guru secara mandiri. Rendahnya kinerja guru SDIT Nurul Ilmi Kota Jambi hal ini dapat terlihat dari kemampuan dan profesionalisme guru yang masih rendah seperti dalam kegiatan belajar mengajar. Salah satu contohnya masih ada beberapa guru yang mengajar tidak sesuai bidangnya.

Dalam jurnal Adilla (Alwi, 2010) dijelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi keberhasilan pendidikan salah satunya adalah guru dan manajemen sekolah. Apabila dikelola dengan baik, maka kinerja guru juga

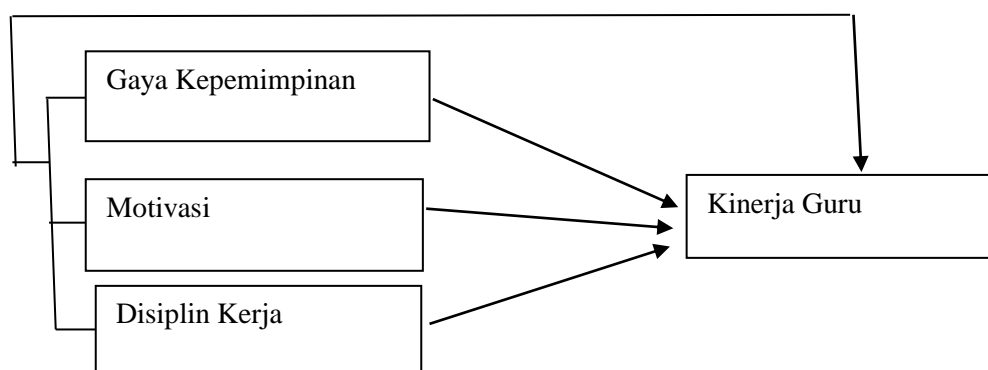
menjadi baik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.

Rumusan masalah pada penelitian yaitu apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru, apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru. Adapun tujuan dari penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru.

Secara prinsip penelitian ini akan membawa manfaat bagi beberapa sektor, baik yang berkaitan langsung maupun tidak langsung antara lain manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam pengembangan disiplin ilmu Manajemen Pendidikan serta memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Manfaat praktis bagi kepala sekolah hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan. Bagi guru dapat memberikan masukan untuk memahami kondisi real pekerjaannya di lapangan, sebagai alat ukur dan evaluasi kinerja diri sendiri dan berupaya untuk bisa memberikan yang terbaik bagi diri dan lingkungan kerjanya. Bagi Peneliti hasil penelitian ini juga akan digunakan sebagai bahan pembelajaran dan memotivasi agar bisa melakukan hal yang lebih baik lagi bagi diri sendiri dan masyarakat. Batasan penelitian yaitu dilakukan terhadap guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi, fokus pada gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, objek yang diukur adalah kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Kerangka pemikiran sebagai dasar melakukan penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu

1.	H_0	:	Tidak Terdapat Pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar
	H_1	:	Terdapat Pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kinerja guru di Sekolah Dasar
2.	H_0	:	Tidak Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar
	H_1	:	Terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja guru di Sekolah Dasar
3.	H_0	:	Tidak Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar
	H_1	:	Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar

4.	H_0	: Tidak Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.
	H_1	: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif yang dimaksudkan untuk menjangking data hasil penelitian mengenai kinerja guru. Rancangan penelitian yang digunakan yaitu survey dalam bentuk survey deskriptif. Menurut Arikunto (Yusuf, Musyadad, Iskandar, & Widiawati, 2021) deskriptif yaitu mengumpulkan data sebanyak-banyaknya mengenai faktor-faktor yang merupakan pendukung terhadap penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Anggota populasi yaitu keseluruhan guru di Sekolah dasar Islam terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Jumlah anggota populasi adalah 118 guru.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2009) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Jumlah sampel penelitian ini adalah 118 guru.. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini yaitu kuesioner yang berfungsi untuk mendapatkan data gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja guru. Data penelitian ini dikumpulkan dilakukan melalui kuesioner.

Pada penelitian ini peneliti memakai kuesioner pertanyaan tertutup, yaitu berupa serangkaian pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternative jawaban dari setiap pertanyaan yang telah disediakan oleh peneliti (Dantes & Nyoman, 2012). Bagian item angket menggunakan angket adopsi memakai skala likert kisaran 1-5 dengan alternatif pilihan jawaban selalu (ss), sering (sr), kadang-kadang (kk), jarang (jr) tidak pernah (Patmawati; Yunus, Muh; Devilla, Rego; Yahya, Muh, 2018).

Kisi-kisi instrument pada penelitian ini terdiri dari variabel kinerja guru, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Jumlah responden yang diuji coba pada penelitian ini sebanyak 11 guru di Sekolah Dasar Insan Madani Kota Jambi. Uji coba diperlukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian layak digunakan. Untuk mengukur validitas dan reliabilitas instrument angket per item atau butir soal peneliti menggunakan bantuan computer dengan program SPSS *versi 22*.

Uji normalitas dilakukan menggunakan teknik uji Lilliefors atau dalam program SPSS disebut dengan Kolmogorof-Smirnov. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi sebesar $0.200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Adapun hasil uji linearitas dan keberartian regresi linier yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS *versi 22*. Berdasarkan nilai signifikansi (sig) diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah $0.870 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear secara signifikan antara variable gaya kepemimpinan (X1) dengan variable kinerja guru (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Keterbatasan temuan dan makna penelitian terhadap perkembangan keilmuan yaitu penelitian dilakukan terhadap guru Sekolah Dasar yang berfokus pada gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja guru Sekolah Dasar. Adapun objek yang diukur adalah kinerja guru Sekolah Dasar. Secara keseluruhan berdasarkan angket yang telah peneliti kelolah sebagaimana dilihat dari hasil kuesioner yang diisi oleh responden dengan jumlah total responden 100 orang guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi tergolong dalam kategori sangat tinggi. Dari temuan ini peneliti menyatakan bahwa diperkaya dengan analisis pembahasan instrument nilai rata-rata indicator gaya kepemimpinan pada gaya kepemimpinan autokratis sebesar 430 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan birokratik sebesar 453.5 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan diplomatis sebesar 462 kategori sangat tinggi. Nilai

rata-rata gaya kepemimpinan partisipatif sebesar 472 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata gaya kepemimpinan free rein leader sebesar 472.5 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata keseluruhan ke lima indicator sebesar 458 berada pada kategori sangat tinggi hal ini dapat diartikan bahwa ke lima indicator pada gaya kepemimpinan sangat penting untuk dilakukan.

Penelitian ini sejalan dengan (Sopaheluakan, 2020) tentang hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram bagian Barat. Bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram bagian Barat.

Tabel 1. Gaya Kepemimpinan

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Gaya Kepemimpinan Autokratis	430	Sangat Tinggi
2	Gaya Kepemimpinan Birokratik	453.5	Sangat Tinggi
3	Gaya Kepemimpinan Diplomatis	462	Sangat Tinggi
4	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	472	Sangat Tinggi
5	Gaya Kepemimpinan Free Rein Leader	472.5	Sangat Tinggi
Rata-Rata		458	Sangat Tinggi

Guru telah memiliki motivasi dalam diri dengan sangat tinggi baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Menurut Sardiman (Sopaheluakan, 2020) motivasi intrinsik sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri. Adapun nilai rata-rata keseluruhan ke dua indicator sebesar 489 berada pada kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata pada indicator motivasi internal sebesar 488 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata pada motivasi eksternal sebesar 490 kategori sangat tinggi.

Tabel 2. Variabel Motivasi

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Motivasi Internal	488	Sangat Tinggi
2	Motivasi Eksternal	490	Sangat Tinggi
Rata-Rata		489	Sangat Tinggi

Guru telah melaksanakan disiplin kerja dengan sangat tinggi. Menurut Robbins (Siska, 2017), terdapat 3 (tiga) aspek disiplin kerja yaitu: Pertama disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan guru pada jam kerja, guru melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Variable disiplin kerja yang terdiri dari 3 indikator meliputi disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Maka dapat dilihat bahwa rata-rata keseluruhan ke tiga indicator sebesar 491 berada pada kategori sangat tinggi hal ini dapat diartikan bahwa ke tiga indicator pada disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan. Dengan demikian dapat dilihat nilai rata-rata disiplin waktu sebesar 489 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata disiplin peraturan sebesar 490 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata disiplin tanggung jawab sebesar 494 kategori sangat tinggi.

Selanjutnya penelitian ini juga sejalan dengan temuan yang dikemukakan oleh peneliti (Siska J. , 2017) tentang pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam.

Tabel 3. Disiplin Kerja

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Disiplin Waktu	489	Sangat Tinggi
2	Disiplin Peraturan	490	Sangat Tinggi

3	Disiplin Tanggung Jawab	494	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	491	Sangat Tinggi

Variable kinerja guru yang terdiri dari 3 indikator meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi/ penilaian proses pembelajaran. Nilai rata-rata keseluruhan ke tiga indikator sebesar 477 berada pada kategori sangat tinggi hal ini dapat diartikan bahwa ke tiga indikator pada kinerja guru sangat penting untuk dilakukan. Nilai rata-rata perencanaan pembelajaran sebesar 478 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata pelaksanaan pembelajaran sebesar 483 kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata evaluasi/ penilaian proses pembelajaran sebesar 469 kategori sangat tinggi.

Tabel 4. Kinerja Guru

No	Indikator	Rata-Rata	Kategori
1	Perencanaan Pembelajaran	478	Sangat Tinggi
2	Pelaksanaan Pembelajaran	483	Sangat Tinggi
3	Evaluasi/ penilaian Proses Pembelajaran	469	Sangat Tinggi
	Rata-Rata	477	Sangat Tinggi

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, hasil dari penelitian dan pengujian yang dilakukan terhadap pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi maka dapat diambil kesimpulan yaitu semakin komplek gaya kepemimpinan yang di laksanakan maka makin meningkat pula tingkat kinerja guru, dan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Semakin besar motivasi yang ada pada diri seorang guru maka makin besar pula kinerja guru tersebut, dan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi. Semakin besar disiplin kerja guru maka semakin besar pula kinerja guru, dan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi, dan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu Nurul Ilmi Kota Jambi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada ibu Dr. Dra. Hj. Muazza., M. Si selaku Dosen pembimbing I dan bapak Eddy Haryanto., M. Sc. Ed., Ph. D selaku Dosen pembimbing II. TIM penguji, Dosen, dan Staf pengelola Pascasarjana Universitas Jambi. Terima kasih kepada pengurus Yayasan Nurul Ilmi dan para pendidik SDIT Nurul Ilmi. Terima kasih kepada Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Pahlawan yang telah bersedia menerbitkan jurnal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi Vi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alwi, A. F. (2010). Pola Pembinaan Dan Pengawasan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru Smp Negeri Sekecamatan Ketungau Hulu Kabupaten Sintang.
- Amran. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor. *Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo*, 4(2).
- Dantes, & Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Hadiati, E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se-Kota Bandar Lampung. *Al-Darah E-Jurnal Kependidikan Islam*, 8(9) 22-31
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Pendidikan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, & Jamilus. (2021). Pengembangan Pendidik Sebagai Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Atas. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1170 - 1176. Doi:[Https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/Index](https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/Index)
- Purwadarminta. (2005). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Ulul Albab*, 23, 15-22.
- Qolb, S. K., & Hamami, T. (2021, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai Riau). Impelementasi Asas-Asas Pengembangan Kurikulum Terhadap Pengembangan Kurikulumpendidikan Agama Islam. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(4), 1120 - 1132. Doi:[Https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/Index](https://Edukatif.Org/Index.Php/Edukatif/Index)
- Rahmawati, T., & Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Smp. *Ulul Albab*, 3(6), 15-22.
- Saydam, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. Jakarta: Pt. Gunung Agung.
- Siagian, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt.Bumi Aksara.
- Siska, A. J. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *J.U.S.I.E*, 1(2) 45-54
- Soebagio, A. (2000). *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Sopaheluakan, N. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Dan Kinerja Guru Sma Negeri 1 Seram Barat Kabupaten Seram. *E-Jurnal Uki*, 9 (2), 23-31
- Sudirman. (2000). *Ilmu Pendidikan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Suyono. (2014). Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Kasus Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Tumapang Kabupaten Malang) .
- Umam (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Winardi (2004). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Zaini, Munthe, & Aryani. (2008). *Strategi Pembelajaran Aktif*. Yogyakarta: Pustaka Insan Madani.