



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH YAYASAN PENDIDIKAN JAYA PENGGALIAN KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Yuli Andari¹, Masrina Rambe², Maryadi³
STAI Tebingtinggi Deli^{1,2,3}

yuliandari@gmail.com¹, masrinarambe@staittd.ac.id², maryadi@staittd.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka-angka baik yang secara langsung diambil dari hasil penelitian maupun data yang diolah dengan menggunakan analisis statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalian Kabupaten Serdang Bedagai. Sumbangan efektif variabel ini terhadap kinerja guru mencapai 71,9%, dengan sumbangan relatif sebesar 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, namun dengan kontribusi yang lebih kecil terhadap kinerja guru, yaitu dengan sumbangan efektif sebesar 9% dan sumbangan relatif sebesar 11,1%. Meskipun motivasi kerja penting, dalam konteks penelitian ini, dampaknya terhadap kinerja guru tidak sebesar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah. Secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersama-sama menjelaskan 80,9% dari variasi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini adalah faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun dengan dominasi yang jelas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru*

Abstrack

This research is included in quantitative research. Quantitative research is research that uses numbers either directly taken from research results or data processed using statistical analysis. The results of the study indicate that the principal's leadership style has a significant and positive influence on teacher performance at Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalian, Serdang Bedagai Regency. The effective contribution of this variable to teacher performance reached 71.9%, with a relative contribution of 88.9%. This shows that effective principal leadership plays a very important role in improving teacher performance. Work motivation has a significant influence, but with a smaller contribution to teacher performance, namely with an effective contribution of 9% and a relative contribution of 11.1%. Although work motivation is important, in the context of this study, its impact on teacher performance is not as great as the influence of the principal's leadership style. Simultaneously, the principal's leadership style and work motivation together explain 80.9% of the variation in teacher performance. This shows that these two variables are very determining factors in improving teacher performance, although with a clear dominance of the principal's leadership style.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Teacher Performance*

PENDAHULUAN

Pendidikan bagi bangsa yang sedang membangun seperti bangsa Indonesia saat ini merupakan kebutuhan mutlak yang harus dikembangkan sejalan dengan tuntutan pembangunan secara tahap demi tahap. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien dapat menghasilkan sesuatu yang mampu mempercepat jalannya proses pembudayaan bangsa yang berdasarkan pokok pada penciptaan kesejahteraan umum dan pencerdasan kehidupan bangsa kita, sesuai tujuan dari pendidikan nasional itu sendiri.

Jika pendidikan merupakan salah hal yang paling utama dalam pengembangan sumber daya manusia maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tentunya memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam mengemban tugas ini. Sehingga standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan perlu untuk ditingkatkan.

Guru yang merupakan salah satu unsur sumber daya yang sangat menentukan keberhasilan dalam pendidikan di sekolah, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

Oleh karena itu, para pendidik (guru) harus dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas karena pendidikan di masa yang akan datang menuntut keterampilan profesi pendidikan yang bermutu. Sehingga kinerja guru yang profesional dapat menjadi angin segar bagi keberhasilan dalam dunia pendidikan di masa yang akan datang. Untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah pemberian berbagai jenis pelatihan dan pendidikan profesi kepada para guru tentu sangat dibutuhkan.

Terdapat dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja guru di sekolah yaitu faktor kualifikasi standar guru dan relevansi antara bidang keahlian guru dengan tugas mengajar. (Hadi & B, 2019)

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Mulyasa menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. (Mulyasa, 2018)

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 atau Kepala Sekolah dalam memimpin suatu organisasi akan mempengaruhi kinerja daripada guru itu. Mulyasa menjelaskan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. (Mulyasa, 2018)

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang Kepala Sekolah dalam memimpin suatu sekolah. Dengan memahami gaya kepemimpinan secara tidak langsung dapat meningkatkan pemahaman seorang 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 merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan Dimana kemampuan tersebut

telah 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. (Rasam et al., 2019)

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalian Kabupaten Serdang Bedagai terdapat guru yang mengajar di kelas masih berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu sehingga merasa menguasai materi diluar 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.

Selain itu 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.

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 merupakan 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.

Kepala Sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan 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 paling tidak sangat berkait dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, oleh karena itu bagi sekolah 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.

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalan Kabupaten Serdang Bedagai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dimana gejala-gejala yang akan diukur dengan menggunakan angka-angka. Seperti yang dikatakan (Sugiyono, 2019) bahwa data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.

Penulis memilih pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka yang diperoleh dari kuesioner atau angket, yang kemudian akan dianalisis menggunakan alat statistik untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Penelitian ini bersifat asosiatif kausal yaitu metode penelitian yang dilakukan untuk meneliti hubungan sebab akibat antara satu variable dengan variabel yang lainnya, serta menguji dan menggunakan kebenaran suatu masalah atau pengetahuan. Sesuai dengan pengertian tersebut peneliti ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalan Kabupaten Serdang Bedagai

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji statistik yang menunjukkan bahwa nilai p-value untuk variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,000 < 0,05$) serta nilai t-hitung yang lebih besar dari t-tabel ($6,628 > 1,71714$).

Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan motivasi, semangat, dan produktivitas guru. Gaya kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan visioner biasanya mendorong guru untuk bekerja lebih keras, berinovasi dalam metode pengajaran, dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Keputusan, arahan, dan interaksi dari kepala sekolah secara langsung mempengaruhi lingkungan kerja dan suasana di sekolah, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja guru.

Variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan sumbangan efektif sebesar 71,9% terhadap kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa mayoritas dari pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi disumbangkan oleh gaya kepemimpinan.

Sedangkan Sumangan Relatif Gaya kepemimpinan kepala sekolah menyumbang sebesar 88,9% dari total pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor yang sangat dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Ini ditunjukkan oleh nilai p-value yang lebih besar

dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($0,375 > 0,05$) dan nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($-0,905 < 1,71714$).

Meskipun motivasi kerja sering kali dianggap sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja, dalam konteks penelitian ini, hasilnya menunjukkan sebaliknya. Hal ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor:

Kondisi Eksternal. Ada kemungkinan bahwa faktor-faktor eksternal seperti kebijakan sekolah, beban kerja, atau faktor lingkungan lainnya lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dibandingkan dengan motivasi kerja individu.

Jenis Motivasi. Motivasi kerja yang diukur mungkin tidak secara langsung berhubungan dengan hasil kinerja yang diinginkan. Misalnya, motivasi yang bersifat intrinsik seperti kepuasan pribadi mungkin tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja dalam situasi yang penuh tekanan.

Stres atau Beban Kerja. Dalam beberapa kasus, motivasi kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres jika tidak didukung oleh kondisi kerja yang memadai, yang justru dapat menurunkan kinerja.

Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 9% terhadap kinerja guru. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, meskipun signifikan, jauh lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Sumbangan relatif Motivasi kerja menyumbang sebesar 11,1% dari total pengaruh yang dijelaskan oleh model regresi. Sumbangan relatif ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja guru, peranannya relatif kecil dibandingkan dengan gaya kepemimpinan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Dalam konteks regresi berganda, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja diteliti secara bersama-sama untuk melihat pengaruh gabungannya terhadap kinerja guru.

Hasil menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial, gaya kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh yang cukup kuat sehingga keseluruhan model tetap menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menginspirasi guru, dan mendukung mereka dalam mencapai performa optimal.

Motivasi Kerja dalam konteks ini tidak menunjukkan pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa mungkin ada faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja guru.

Pengaruh Gabungan kedua variabel ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja tidak signifikan, kepemimpinan yang kuat tetap dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja guru.

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam manajemen pendidikan, sekaligus membuka ruang untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru.

Nilai *R Square* Sebesar 0,809 atau 80,9%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) mampu menjelaskan 80,9% dari variabilitas kinerja guru (Y). Artinya, sebesar 80,9% variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen ini, sementara sisanya sebesar 19,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Yayasan Pendidikan Jaya Penggalan Kabupaten Serdang Bedagai. Sumbangan efektif variabel ini terhadap kinerja guru mencapai 71,9%, dengan sumbangan relatif sebesar 88,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang efektif sangat berperan dalam meningkatkan kinerja guru.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan, namun dengan kontribusi yang lebih kecil terhadap kinerja guru, yaitu dengan sumbangan efektif sebesar 9% dan sumbangan relatif sebesar 11,1%. Meskipun motivasi kerja penting, dalam konteks penelitian ini, dampaknya terhadap kinerja guru tidak sebesar pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah.
3. Secara simultan, gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja bersama-sama menjelaskan 80,9% dari variasi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel ini adalah faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kinerja guru, meskipun dengan dominasi yang jelas dari gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala sekolah perlu terus meningkatkan gaya kepemimpinan mereka dengan menyesuaikan pendekatan yang lebih inklusif, partisipatif, dan inspiratif. Pelatihan kepemimpinan yang berkelanjutan dapat membantu kepala sekolah mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk memotivasi dan mengarahkan guru secara efektif.
2. Pengembangan Motivasi Kerja Guru. Meskipun pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru lebih kecil, penting untuk tetap memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Sekolah dapat mengimplementasikan program-program penghargaan, pengembangan karier, dan peningkatan kesejahteraan guru untuk meningkatkan motivasi kerja mereka.
3. Mendukung Lingkungan Kerja yang Kondusif. Selain fokus pada kepemimpinan dan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif adalah hal yang esensial. Sekolah perlu memastikan bahwa para guru memiliki sumber daya yang cukup, suasana kerja yang positif, dan dukungan administratif yang memadai untuk mendorong kinerja yang optimal.
4. Penelitian Lebih Lanjut. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang mencakup faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja guru, seperti beban kerja, kesejahteraan mental, dukungan sosial, dan kondisi fisik lingkungan kerja. Hal ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru.
5. Implementasi Kebijakan yang Mendukung. Dinas Pendidikan dan lembaga terkait harus mempertimbangkan temuan ini dalam pengambilan kebijakan, khususnya dalam program pelatihan kepemimpinan dan insentif untuk guru. Kebijakan yang mendukung gaya kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

REFERENSI

- Abduh, M., Surya, I., & Resmawan, E. (2019). *Peran kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas guru mengajar di SDN 025 Tanah Grogot Kabupaten Paser*. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, 7 (1), 3195–3206.

- Ali, M., & Fitriani, C. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah di Kebonsari Madiun*. *Excelencia: Journal of Islamic Education & Management*, 2 (1), 1–20.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). *Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian*. *Jurnal Pilar*, 14 (1), 15–31.
- Anoraga, P. (2017). *Psikologi Kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Anwar, P. M. (2021). *Psikologi Perusahaan*. Bandung, Trigenda Karya.
- Arnas. (2022). *Peran Kepemimpinan Dalam Birokrasi Pemerintahan Kampus Sulawesi Selatan the Role of Leadership in Government Bureaucracy At the Institute of Domestic Government Campus*. *Pallangga Praja*, 4 (1), 81.
- Azharuddin. (2020). *Peran Dan Fungsi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru*. *JIHAFAS*, Vol.3 (No.2), 158–168.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)*. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10 (1), 10–22.
- Depag, RI. 2018. *Al-Qur,anul Karim Dan Terjemahannya*, Bandung: Gema Risalah Press.
- Fuady, N., & Latifah, N. (2020). *Gaya kepemimpinan kepala perpustakaan khusus Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta*. *Pustaka Karya : Jurnal Ilmiah Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 8 (2), 37.
- Hadi, A., & B, N. (2019). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung, Alfabeta.
- Hasan, B. N. (2022). *Implementasi Program Corporate Social Responsibility (CSR) dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah pada Bank Syariah*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8 (03), 2867–2874.
- <https://hadits.in/H.R. Muslim Nomor 3446>
- Lazaruth, S. (2019). *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Yogyakarta, Kanisius.
- Mohyi, A. (2021). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Surabaya, UMM Press.
- Mulyasa, E. (2018). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung, Rosdakarya.
- Nurkolis. (2017). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Jakarta, Grasindo.
- Octaviani, E., Tampubolon Emma, & Sembiring, C. F. (2020). *Hubungan Reward dan Punishment terhadap kinerja Pegawai Bagian Divisi Kepegawaian di Kementerian Koperasi dan UKM Jakarta Selatan*. *Fundamental Management Journal*, 4 (1), 37–51.
- P, I. A. (2021). *SPSS Modul Privat SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purwanto, N. (2018). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung, Rosdakarya.
- Puspitasari, Y., Tobari, & Kesumawati, N. (2021). *Pengaruh Manajemen Kepala Sekolah Dan Profesionalisme Guru Terhadap Kinerja Guru*. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6 (1).
- Rasam, F., Sari, A. I. C., & Karlina, E. (2019). *Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Jakarta Selatan*. *Research and Development Journal of Education*, 6 (1), 41.
- Sasue, A. A. ., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara*. *Jurnal EMBA*, 9 (4), 1445–1454.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). *Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan di CV Multi Baja Medan*. *Jurnal Publik Reform Undhar Medan*, 6, 1–16.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung, Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sujianto, A. E. (2020). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya.

- Sumantri, R. A. (2014). *Problematika Kepemimpinan Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal An'nur, V (1), 144–163.
- Sumidjo, W. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Wijayanto, D. (2021). *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), 6 (12).
- Zebua, E. S. A., Telaumbanua, E., & Lahagu, A. (2022). *Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias*. Jurnal EMBA, 10 (4), 1417–1435.