

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SMPN 1 PENAJAM PASER UTARA

Wiyani Ekowati

wiyaniekowati@yahoo.co.id

SMPN 1 Penajam Paser Utara – Kalimantan Timur

Indra Prasetyo

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work discipline on teacher performance, the influence of leadership style on work motivation, the influence of work discipline on work motivation, the influence of work motivation on teacher performance, the influence style leadership of the principal to the teachers' performance of SMPN 1 Penajam Paser Utara through work motivation and to analyze the influence of work discipline on the teachers' performance of SMPN 1 Penajam Paser Utara through work motivation. This research uses quantitative approach and explanatory research type. The population in this study was all teachers at SMPN 1 Penajam Paser Utara. The sample of this study amounted to 30 teachers. The results of this study indicate that both leadership style and work discipline have a significant effect on teachers' performance of SMPN 1 Penajam Paser Utara. Work discipline and work motivation and leadership style have a significant effect on the teachers' performance of SMPN 1 Penajam Paser Utara. Work discipline has a significant effect on the performance of SMPN 1 Penajam Paser Utara teachers through work motivation.

Keywords: *leadership style, work motivation work discipline and teacher performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru, pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian explanatory. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru di SMPN 1 Penajam Paser Utara. Sampel penelitian ini berjumlah 30 guru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik gaya kepemimpinan maupun disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. Disiplin kerja dan motivasi kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, disiplin kerja motivasi kerja dan kinerja guru

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2013:68). Manusia merupakan unsur terpenting dalam roda organisasi (Alimuddin, 2012), karena manusialah yang mengelola semua sumber daya yang ada dalam organisasi sehingga menjadi bermanfaat. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya menjadi tidak berarti.

Guru di sekolah merupakan unsur dan faktor yang sangat memengaruhi tercapainya tujuan pendidikan di sekolah bersama murid dan fasilitas pendidikan. Akan tetapi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sebagai pendidik, guru sangat ditentukan semangat atau motivasi kerja yang dimilikinya. Kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan proses pendidikan di sekolah tidak akan tercapai apabila guru tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi atau motivasi kerjanya rendah.

Kinerja guru juga ditentukan oleh disiplin kerja yang tinggi. Dengan demikian sekolah yang di dalamnya terdapat proses belajar mengajar akan menumbuhkan kedisiplinan yang berfungsi sebagai pembentuk nilai dan norma individu, penguasaan diri, sikap dan tanggung jawab bagi guru. Kurangnya disiplin guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya seperti terlambat datang ke sekolah, kurang memerhatikan siswa akan berakibat turunnya kualitas peserta didik.

Disiplin merupakan kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai/guru (Moenir, 2012:94). Disiplin merupakan aspek sosial yang perlu dipahami secara mendalam dan tumbuh dari dalam diri pribadi sebagai sesuatu yang harus dilakukan untuk melaksanakan sesuatu aturan yang berlaku. Untuk mengerti dan memahami kemudian

mematuhi aturan diperlukan waktu. Sedangkan bentuk ketaatan adalah kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya (masyarakat organisasi atau masyarakat umum). Dengan demikian disiplin merupakan pemahaman sikap mental dan tingkah laku yang merupakan sikap untuk berbuat sesuatu secara sadar, taat dan tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian watak dan pengendalian pengaruh lingkungan.

Menurut Widodo (2012), pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi yang lebih penting lagi bagaimana guru sebagai anggota organisasi bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau guru dalam mencapai tujuannya di mana sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah organisasi. Alimuddin (2012) menyatakan, untuk mengorganisasikannya dibutuhkan adanya seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi guru agar mencapai kinerja maksimal.

Faktor kepemimpinan memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Agar tujuan organisasi bisa tercapai pemimpin juga harus memahami perilaku bawahan yang berbeda-beda. Pemimpin memberi pengaruh-pengaruh positif sedemikian rupa sehingga bawahan bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Sukses atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya (Marzuki, 2012)

Menurut Siagian (2014:139), kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan para guru atau bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memahami faktor-faktor motivasi kerja sehingga menjadi daya pendorong yang efektif. Kepala sekolah juga harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan guru seefektif mungkin. Secara teoritik hubungan kepemimpinan kepala sekolah, apabila dibina dan dilaksanakan dengan baik, maka motivasi kerja guru akan berjalan optimal.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian mempunyai beberapa tujuan, yaitu: untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya

kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan kinerja guru. Pertama dari Rizalil Alfhan (2013) yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Ekonomi Akuntansi SMA Negeri dan Swasta Se-Kabupaten Kendal. Hasil penelitian menunjukkan pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja guru memberikan pengaruh terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi SMA se-Kabupaten Kendal.

Berikutnya penelitian Muhammad Dzulkifli (2013) berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian dari Sukadi (2016) berjudul Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al Huda 1 Karangpandan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru MTs Al Huda Karangpandan.

TINJAUAN TEORETIS

Pengertian Kinerja

Dalam perusahaan pasti membutuhkan kinerja seseorang yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pengertian dari kinerja itu sendiri adalah hasil kerja seseorang yang bekerja sesuai dengan kemampuannya atau sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh orang itu sendiri. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses

(Nurlaila, 2013:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2013:165). Seorang pekerja mempunyai tanggungjawab yang harus dilaksanakan agar perusahaan merasa puas dengan hasilnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2014) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno dan Waridin (2014) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh guru dengan standar yang telah ditentukan. Hakim (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan tempat individu bekerja. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan (Masrukhin dan Waridin, 2014).

Ada banyak faktor yang memengaruhi maju tidaknya perusahaan berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2013:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja tenaga kerja mencakup kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2013) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja berdasarkan hasil rangkuman penelitian-penelitian kinerja meliputi faktor

personal, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, faktor lingkungan.

Penilaian kinerja guru berdasarkan Permendiknas No. 16/2007 tentang standar kompetensi guru adalah, pertama, kompetensi pedagogik meliputi penguasaan karakteristik peserta didik; teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran; pengembangan kurikulum; kegiatan pembelajaran yang mendidik; pengembangan potensi peserta didik; komunikasi dengan peserta didik; penilaian dan evaluasi. Kedua, kompetensi profesional meliputi menguasai struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran; mengembangkan keprofesionalan melalui tindakan reflektif. Ketiga, kompetensi kepribadian meliputi bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial, dan kebudayaan nasional; menunjukkan pribadi yang dewasa dan teladan; memiliki tanggungjawab yang tinggi dan bangga menjadi guru. Keempat, kompetensi sosial meliputi bersikap inklusif, bertindak objektif, serta tidak diskriminatif; komunikasi dengan sosial pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat; beradaptasi di tempat bertugas di seluruh wilayah Indonesia. Jadi peningkatan kinerja guru harus selalu diperhatikan baik dengan upaya yang dilakukan oleh pihak sekolah serta dinas pendidikan maupun peningkatan yang dilakukan secara mandiri.

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator dalam kinerja guru menurut Alfhan (2013) adalah penyusunan rencana pembelajaran, pelaksanaan interaksi belajar mengajar, penilaian prestasi belajar peserta didik, pelaksanaan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik, pengembangan potensi, pemahaman wawasan, penguasaan bahan kajian.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberdayakan dan mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekurangan fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan/insentif (Moekijat, 2013).

Menurut Dessler dalam Kuswadi (2014:328) motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya termotivasi atau terdorong untuk berperilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan ganjaran. Sedangkan menurut As'ad (2013: 120), motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga yang merupakan penggerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu kekuatan penggerak yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dan mencapai tujuan tertentu.

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan Abraham Maslow dalam Winardi (2013:13-16) memandang motivasi seorang individu sebagai suatu urutan kebutuhan yang dipredeterminasi. Maslow menyusun lima jenis kebutuhan ini secara berjangka karena setelah diamati, beberapa kebutuhan lain menempatkan diri ketika kebutuhan pada level awalnya terpenuhi dan sebaliknya. Kebutuhan fisiologis yaitu pada tingkatan hirarki yang ada dan pada titik awal teori motivasi, terdapat kebutuhan-kebutuhan fisiologis. Kebutuhan demikian yang seringkali dinamakan kebutuhan akan keamanan (*security needs*), misalnya dalam wujud keinginan akan proteksi terhadap bahaya bahaya kebakaran atau serangan kriminal, keinginan untuk mendapatkan kepastian

ekonomi (*economy security*); preferensi terhadap hal yang dikenal dan menjauh hal-hal yang tidak dikenal; dan keinginan atau dambaan orang akan dunia yang teraur, serta yang dapat diprediksi.

Sewaktu kebutuhan fisiologikal manusia dan kebutuhan akan keamanan relative terpenuhi, maka kebutuhan-kebutuhan sosial yang merupakan kebutuhan pada tingkatan berikutnya menjadi motivator penting berikutnya. Seorang individu ingin tergolong pada kelompok-kelompok tertentu, ia ingin berasosiasi dengan pihak lain, ia ingin diterima oleh rekan-rekannya, dan ia ingin berbagi dan menerima sikap berkawan dan afeksi.

Dalam hierarki Maslow, pada tingkatan berikutnya akan terlihat adanya kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan atau kebutuhan-kebutuhan egoistik untuk penghargaan diri maupun untuk penghargaan dari pihak lain. Kebutuhan akan penghargaan diri mencakup kebutuhan untuk mencapai kepercayaan diri, prestasi, kompensasi, pengetahuan dan kebebasan serta independensi (ketidaktergantungan). Kelompok kedua, kebutuhan-kebutuhan akan penghargaan mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan reputasi seorang individu, atau penghargaan dari pihak lain; kebutuhan akan status, pengakuan, apresiasi terhadap dirinya, dan respek yang diberikan oleh pihak lain. Pada puncak hierarki, terdapat kebutuhan untuk realisasi diri atau aktualisasi diri.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H1) : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku orang lain.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan seseorang pada saat orang mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Menurut Tampubolon (2014), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Susanto dan Setiawan (2013), gaya kepemimpinan adalah sikap dan tindakan yang dilakukan pemimpin dalam menghadapi bawahan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Sedangkan menurut Prasetyo (2013:171), gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu. Robbins (2013) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan, yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan visioner. Siagian (2014) menyebutkan terdapat lima tipe kepemimpinan, yaitu tipe pemimpin yang otokratik, tipe pemimpin yang militeristik, tipe pemimpin yang paternalistik, tipe pemimpin yang kharismatik dan tipe tipe pemimpin yang demokrati. Kepemimpinan memegang peran yang signifikan terhadap kesuksesan dan kegagalan sebuah organisasi. Variabel gaya kepemimpinan diukur melalui indikator-indikator dari penelitian Dzulkifli (2013) yakni kepemimpinan direktif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_2) : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru (Y_2) Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara; H_3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap Motivasi Kerja guru pada SMPN 1 PPU; H_4 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 PPU melalui Motivasi Kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari akar kata “*discipline*” yang berarti belajar. Robbins dalam Slamet (2013) menjelaskan disiplin adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2012:184). Prijodarminto (2014:23) menyatakan disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya disiplin kerja maka guru akan dapat mempertahankan kinerjanya. Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsistensi terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja. Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dinamika kerja modern, membutuhkan adanya sumber daya manusia sebagai pegawai yang memiliki kemampuan handal, mandiri, dan profesional dalam mengemban tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai yang memiliki dedikasi dan etos kerja yang tinggi sesuai kompetensi kerja untuk menunjukkan 80 prestasi kerja optimal.

T. Hani Handoko dalam Rosita (2014: 15-16), menjelaskan ada tiga macam kedisiplinan kerja yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para guru agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-

penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para guru. Dengan cara itu para guru menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Adapun aturannya seperti: kehadiran, penggunaan jam kerja, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran- pelanggaran lebih lanjut. Disiplin progresif berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Adapun langkah-langkah dalam memberikan hukuman progresif adalah: peringatan lisan, peringatan tertulis, skorsing, dan pemecatan.

Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu maka bisa disusun hipotesis (H_5): Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara; H_6 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMPN 1 PPU; H_7 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja.

METODE PENELITIAN

SMP Negeri 1 Penajam Paser Utaraberdiri pada tanggal 1 agustus 1962. Pendirinya adalah Fahtar dan kawan-kawan. Berstatus sekolah negeri pada tanggal 1 juli 1965, beralamat di Jl. Raya Penajam No.12 A Kel. Penajam Kecamatan Penajam, Kabupaten Penajam Paser Utara, Kalimantan Timur. Dan sebagai gambaran hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden yaitu guru pada SMPN 1

Penajam Paser Utara Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara yang diteliti kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin dan usia pada Tabel 1 dan Tabel 2.

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki- laki	16	53.3%
Perempuan	14	46.7%
Jumlah	30	100 %

Pengelompokan responden berdasarkan usia pada Tabel 2.

Tabel 2
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
< 40 tahun	3	10.0%
40 - 50 tahun	13	43.3%
> 50 tahun	14	46.7%
Jumlah	30	100 %

Analisis jalur (*path Analysis*) dan Pengujian Hipotesis

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh pada suatu hubungan kausal yang dilakukan dari variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, model pada penelitian ini terbagi atas dua bagian yaitu pengaruh secara langsung dan pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung adalah hasil perkalian dua pengaruh langsung yang kemudian dijumlah dengan pengaruh secara langsung dari variabel yang akan dimediasi. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya signifikan.

Pengujian Hipotesis

Pertama, guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 10.

Tabel 3
Hasil Pengujian

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,102	0,045	Signifikan
ttabel	2,056		

Hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,102 dengan signifikansi sebesar 0,045. Tabel 10 menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($2,102 > 2,056$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,045 < 0,005$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara terbukti.

Kedua, guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 11.

Tabel 4
Hasil Pengujian

Variabel	t	Sig t	Keterangan
----------	---	-------	------------

Disiplin Kerja	3,317	0,003	Signifikan
ttabel	2,056		

Hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3,317 dengan signifikansi sebesar 0,003. Tabel 11 menunjukkan disiplin kerja memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($3,317 > 2,056$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,003 < 0,005$) maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara terbukti.

Ketiga, guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05.

Tabel 5
Hasil Pengujian

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	2,360	0,026	Signifikan
ttabel	2,052		

Hasil analisis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,360 dengan signifikansi sebesar 0,026. Tabel 12 menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel ($2,360 > 2,052$) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,026 < 0,005$) maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan

terhadap motivasi kerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara terbukti.

Keempat, guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada Tabel 13.

Tabel 6
Hasil Pengujian

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Disiplin Kerja	3.266	0,003	Signifikan
ttabel	2,052		

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 3.326 dengan signifikansi sebesar 0,003. Tabel 13 menunjukkan Disiplin Kerja memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (3.326 > 2,052) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,003 < 0,005) maka dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara terbukti.

Kelima, guna membuktikan kebenaran hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara dapat diketahui dari hasil uji t dengan melihat nilai thitung dan sig t yang dibandingkan dengan nilai t tabel dan probabilitas signifikansi tidak lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil analisis uji t dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Pengujian

Variabel	t	Sig t	Keterangan
Motivasi Kerja	2.675	0,013	Signifikan

Ttabel	2,056
--------	-------

Dalam pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai thitung sebesar 2,675 dengan signifikansi sebesar 0,013. Tabel 14 menunjukkan motivasi kerja memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel (2.675 > 2,056) dan nilai signifikan kurang dari 0,05 (0,013 < 0,005) maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara terbukti.

Keenam, hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 15.

Tabel 8
Hasil Pengujian

Variabel	Be ta	T	Si g	Ketera ngan	To tal
Gaya Kepemimpinan ke motivasi kerja	0.403	2.260	0,026	Signifikan	0.379 x 0.406 = 0.154
Motivasi kerja ke Kinerja Guru	0.327	2.675	0.013	Signifikan	0.154

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui jika gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja (0.026) dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru (0.013) yang berarti pengaruh tidak langsung antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam

Paser Utara melalui motivasi kerja juga signifikan. Hal ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti.

Ketujuh, hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Penajam Paser Utara melalui motivasi kerja dapat dilihat pada Tabel 16.

Tabel 9
Hasil Pengujian

Varia bel	Bet a	T	Sig	Keteran gan	Tot al
Disipl in kerja ke motiv asi kerja	0.5 57	3.2 66	0,0 03	Signifik an	0.4 60 x 0.4 06 =
Motiv asi kerja ke Kinerj a Guru	0.3 27	2.6 75	0.0 13	Signifik an	0.1 87

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Hal ini terlihat dari nilai signifikan yang dihasilkan dari pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi kerja (0.003) dan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru (0.013) yang berarti pengaruh tidak langsung antara disiplin Kerja terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja juga signifikan. Hal ini menunjukkan jika disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja. Dengan demikian hipotesis ini terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal itu ditunjukkan oleh nilai hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} (2.102) > t_{tabel} (2,056)$ serta nilai signifikan yang dihasilkan (0,045) kurang dari 0,05. Dari hasil analisis jalur diketahui jika variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,403 yang menunjukkan jika gaya kepemimpinan memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bila gaya kepemimpinan yang diterapkan makin baik maka kinerja guru juga akan meningkat.

Menurut Prasetyo (2013:171), gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Dapat dikatakan jika berhasil atau tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi, ditentukan oleh kualitas pimpinan.

Adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru didukung oleh pendapat (Rivai, 2014:56) bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan menuntut peran manajemen dalam melakukan pendekatan kepemimpinannya yang efisien, efektif dan produktif. Dengan kemampuan yang dimilikinya pemimpin dapat mempengaruhi pegawai untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan. Dalam mencapai tujuan, pemimpin menggunakan gaya kepemimpinannya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

guru, hal itu ditunjukkan oleh nilai hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} (3.317) > t_{tabel} (2.056)$ serta nilai signifikan yang dihasilkan (0,003) kurang dari 0,05. Dari hasil analisis jalur diketahui disiplin kerja mempunyai nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,425 yang berarti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya bila guru mempunyai disiplin kerja yang baik maka kinerjanya akan meningkat.

Robbins dalam Slamet (2013) menyatakan sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Perilaku disiplin guru di tempat kerja akan memengaruhi perilakunya di tempat kerja dan akan berpengaruh terhadap hasil kerja guru yang bersangkutan. Terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin guru diantaranya adalah disiplin dalam melaksanakan tugas mengajar, disiplin dalam penampilan dan tingkah laku serta disiplin dalam tugas lainnya di sekolah.

Adanya pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja guru didukung oleh pendapat Fathoni (2013:172) yang mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan kerja yang tumbuh dari para guru akan berdampak positif bagi kinerja organisasi sekolah. Dengan demikian disiplin kerja mempunyai relevansi dengan kinerja guru dan penting untuk diperhatikan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013) membuktikan

jika disiplin kerja mempunyai relevansi dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru, hal itu ditunjukkan oleh nilai hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} (2.360) > t_{tabel} (2.052)$ serta nilai signifikan yang dihasilkan (0,026) kurang dari 0,05. Dari hasil analisis jalur diketahui gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,403 yang berarti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Artinya bila gaya kepemimpinan yang diterapkan makin baik maka motivasi kerja guru juga akan meningkat.

Kepala sekolah sebagai pemimpin harus bisa berorientasi pada perubahan tataran nilai, sehingga mampu menggapai para bawahan dan mengarahkan bawahannya untuk menggapai visi-visi organisasi. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja guru didukung pendapat Kusmintarjo dan Burhanudin (dalam Suwar, 2012:2) yang menyatakan kepala sekolah mempunyai fungsi-fungsi membantu para guru memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pendidikan yang akan dicapai, menggerakkan para guru, para karyawan, para siswa, dan anggota masyarakat untuk mensukseskan program-program pendidikan di sekolah, menciptakan sekolah sebagai lingkungan kerja yang harmonis, sehat, dinamis, nyaman sehingga segenap anggota dapat bekerja dengan disiplin dan produktivitas yang tinggi. Dengan demikian cara seorang kepala sekolah dalam membimbing dan mengarahkan bawahannya yang mencerminkan gaya kepemimpinannya akan memengaruhi motivasi kerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru, hal itu ditunjukkan oleh nilai hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} (3.266) > t_{tabel} (2.052)$ serta nilai signifikan yang dihasilkan (0,003) kurang dari 0,05. Dari hasil analisis jalur diketahui disiplin kerja mempunyai nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,557 yang berarti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Artinya bila guru mempunyai disiplin kerja yang baik maka motivasi kerjanya juga akan meningkat.

Disiplin kerja menunjukkan ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan berdasarkan kesadaran dalam dirinya bukan karena adanya unsur paksaan. Tanpa adanya disiplin maka akan sulit bagi organisasi sekolah untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu disiplin kerja penting untuk ditegakkan dalam suatu organisasi sekolah dan diharapkan agar sebagian besar dari peraturan itu ditaati oleh para guru. Dengan disiplin kerja diharapkan agar para guru memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerjanya meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, hal itu ditunjukkan oleh nilai hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} (2.675) > t_{tabel} (2.056)$ serta nilai signifikan yang dihasilkan (0,013) kurang dari 0,05. Dari hasil analisis jalur diketahui motivasi kerja mempunyai nilai koefisien yang bernilai positif sebesar 0,327 yang berarti berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya bila guru mempunyai

motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya akan meningkat.

Motivasi seringkali diartikan dengan istilah dorongan, dorongan atau tenaga yang merupakan penggerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu *driving force* (kekuatan penggerak) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan berbuat dam mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan definisi motivasi yang telah dikemukakan maka motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai.

Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Motivasi yang baik adalah motivasi yang mampu mendorong seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang baik pula sehingga akan mempengaruhi kinerjanya.

SIMPULAN

Gaya kepemimpinan yang diterapkan di SMPN 1 Penajam Paser Utara dalam kategori baik, disiplin kerja dan motivasi kerja guru di SMPN 1 Penajam Paser Utara dalam kategori baik, begitu juga dengan kinerja guru di SMPN 1 Penajam Paser Utara juga dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan terhadap motivasi kerja guru di SMPN 1 Penajam Paser Utara. Gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap guru SMPN 1 Penajam Paser Utara.

Selanjutnya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam

Paser Utara. Dan melalui motivasi kerja, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 1 Penajam Paser Utara.

Disarankan agar gaya kepemimpinan yang sudah baik digunakan untuk membimbing dan mengarahkan para guru disesuaikan dengan karakteristik guru yang ada agar kepemimpinan yang dilakukan efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru. Selain itu, disiplin kerja juga perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja guru diantaranya dengan menegakkan *reward and punishment system* yang jelas sehingga dapat memotivasi guru untuk terus bekerja dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi Deta S. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komunikasi terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Guru di Gugus III Kecamatan Sumberbaru Kabupaten Jember*. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Arikunto, Suharsini. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Renika Cipta. Jakarta.
- Asni Furoida. 2016. *Pengaruh Budaya Sekolah terhadap Peningkatan Prestasi Guru di SMA Al-Islam 3 Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Balitbang. 2003. *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum. Direktorat Pendidikan Dasar Menengah, Departemen Pendidikan Nasional
- Dharma Surya. 2013. *Metode dan Teknik Supervisi*. Dittendik Dirjen Peningkatan Mutu pendidikan dan Tendik Depdiknas. Jakarta.
- Dzulkifli Muhammad. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Jakarta Selatan*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Jakarta.
- Fatoni Abdurrahman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Hadis Abdul. 2013. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Alfabeta. Bandung.
- Hamalik, Oemar. 2013. *Proses Belajar Mengajar*. Grasindo. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan M. SP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Langgulong Hasan. 2014. *Asas-asas Pendidikan Islam*. Pustaka Al-Husna. Jakarta.
- Makawimbang Jerry H. 2013. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Mardapi Djemari. 2013. *Pedoman Umum Pengembangan Sistem Penilaian Hasil Belajar Berbasis Kompetensi Siswa Sekolah lanjutan Tingkat Pertama (SLTP)*. Pascasarjana UNY. Yogyakarta.
- Megawanti Priarti. 2013. Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer. *Jurnal Formatif* Vol 1. No 3. ISSN:2088-351x
- Mulyasa. E. 2003. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional: Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyasa. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Penerbit Rosdakaya. Bandung.
- Pome Gunardi. 2014. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Guru di Sekolah Perawat Kesehatan Departemen Kesehatan Baturaja Tahun 2014. *Tesis*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Program Pasca Sarjana Prodi Ilmu Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Pramana Juli FX. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus

- di Yayasan Kanisius Cabang Surakarta). *Tesis*. Program Studi Magister Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta. Surakarta.
- Prasodjo Lantip Diat. 2013. *Supervisi Pendidikan*. Gava Media. Yogyakarta.
- Robbins Stephen P. dan Coulter Mary. *Manajemen*. 2012. Edisi 10. Erlangga. Jakarta.
- Saefudin. 2012. *Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Prestasi Guru pada SMA Negeri di Guligas 2 Sliyeng Kabupaten Indramayu*. Universitas Indonesia. Jakarta.
- Sagala Syaiful. H. 2013. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Silvia Margaret. 2015. *Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah terhadap Prestasi kerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas (SMA) di Kabupaten Sleman*. *Artikel Ilmiah*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta. Bandung.
- Sukadi. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Al-Huda 1 Karangpandan*. *Tesis*. IAIN Negeri Surakarta.
- Zamroni. 2015. *Pendidikan Demokrasi pada Masyarakat Multikultural*. Gavin Kalam Utama. Yogyakarta.
- Zuchdi Damiyati. 2014. *Pendidikan Karakter Perspektif Teori dan Praktik*. UNY Press. Yogyakarta.