

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI SEKOLAH DASAR ZAINUDDIN
WARU SIDOARJO**

Dewi Shofiyati
16211037

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui atau menganalisis faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja para guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru. Faktor - faktor tersebut adalah Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi pada suatu perusahaan, termasuk dalam dunia pendidikan, unsur sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuisioner terhadap 40 orang responden.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Kinerja

Pendahuluan

Perkembangan era globalisasi yang sangat pesat kini mengharuskan perusahaan ataupun instansi khususnya di bidang pendidikan memiliki tenaga-tenaga pengajar yang handal, agar dapat bersaing dengan instansi-instansi terkait lainnya demi menghasilkan anak didik yang berkualitas seperti halnya tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 alinea keempat “*Mencerdaskan Kehidupan Bangsa*”. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan motivasi harus dimiliki oleh setiap tenaga pengajar agar dapat mengikuti pola tingkah laku dari murid-murid yang semakin terbawa oleh arus globalisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi pada suatu perusahaan, termasuk dalam dunia pendidikan, unsur sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran. Produktivitas sumber daya manusia terus-menerus ditingkatkan melalui berbagai upaya yang berkelanjutan. Gaya

kepemimpinan seorang, dapat dirasa menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam ruang lingkup sekolah, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan yang biasa tertuang dalam visi dan misi sebuah sekolah.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan dipandang sangat penting karena dua hal : pertama, adanya kenyataan bahwa penggantian pemimpin sering kali mengubah kinerja suatu unit, instansi atau organisasi. Kedua, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu faktor internal yang mempengaruhi keberhasilan organisasi adalah kepemimpinan, mencakup proses kepemimpinan pada setiap jenjang organisasi, kompetensi dan tindakan pemimpin yang bersangkutan

Gary yukl (2015:9) menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah Proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam

melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Seorang guru mempunyai tugas yaitu tugas dalam bentuk pengabdian dan pembangunan. Atas dasar tersebut setiap guru dituntut untuk memberikan pelayanan dan mengembangkan nilai – nilai hidup dan kehidupan. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut maka dibutuhkan guru yang profesional, jujur, adil dan bertanggung jawab.

Menegakkan kedisiplinan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja para guru. Peningkatan kinerja tersebut sangat bergantung pada keserasan guru masing – masing dan peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari perilaku para guru di lingkungan kerjanya. Upaya dalam meningkatkan kinerja, sekolah wajib untuk menjaga keberadaan sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien, dimana salah satu yang dapat dilakukan oleh sekolah adalah dengan menegakkan disiplin yang tegas demi tercapainya lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mematuhi atau

mengikuti segala peraturan yang telah ditentukan (Muhammad busro:2018). Disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan selain gaya kepemimpinan adalah motivasi. Motivasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan, agar para karyawan mempunyai semangat akan menjalani suatu pekerjaan. motivasi adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut.

Dasar Pemikiran Teoritis Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada

(1979), berasal dari akar kata “*to perform*” dengan beberapa “*entries*” yaitu: melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*), memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*), melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*), dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya. Tanpa melalui manajemen kinerja yang baik, memungkinkan hasil yang dibanggakan sesungguhnya semu, sehingga, keberhasilan merupakan sebuah kebetulan yang bukan didasarkan pada fondasi yang kuat.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan menurut para ahli bukanlah sifat bawaan, melainkan sebuah keterampilan yang bisa dilatih. Namun menurut Kartini Kartono, gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, kepribadian yang dimiliki oleh pemimpin yang membedakannya dengan yang lain. Jadi faktor tersebut merupakan pembeda. Watak yang dibawa semenjak lahir dapat menjadi poin positif atau sebaliknya malah merugikan karena membuat karyawan menjadi kurang nyaman.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan (Mulyadi,2015:62). Irham Fahmi (2016:65) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang yang harus dilakukan seorang karyawan terhadap peraturan perusahaan.

Motivasi

Menurut Irham Fahmi (2016:87) Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan

yang diinginkan. Menurut Chung & Meggison dalam Irham Fahmi (2016:88) *“Motivation is defined as/goal-directed behavior. It concern the level of effort one exerts in pursuing a goal it’s closely performance* (Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan)”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia dalam rangka memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha maksimal.

Metode Penelitian

Prosedur dan Sampel

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data atau kuisisioner. Penelitian dilakukan pada guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru. Sekolah Dasar Zainuddin merupakan sekolah swasta yang beralamatkan di Jl. Raya Ngeni Kepuhkiriman Waru Sidoarjo. Pada penelitian ini, akan digunakan populasi dari guru Sekolah Dasar Zainuddin. Jumlah guru di Sekolah Dasar Zainuddin ialah

sebanyak 40 orang. Responden dalam penelitian ini diambil sebanyak 40 orang guru dari Sekolah Dasar Zainuddin.

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variable diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini menggunakan Variable bebas (Independen) dan Variabel terikat (Dependen).

Variabel bebas atau bisa disebut variable independen adalah tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variable bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2) dan motivasi (X3). Gaya kepemimpinan (X1) yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu cara yang digunakan untuk berinteraksi guna menyampaikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pola komunikasi yang baik.

Variabel terikat atau variable dependen adalah tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variable independen. Dalam penelitian ini yang merupakan variable terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan ada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,06$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,06$.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan

(valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolonieritas, heteroskedastisitas, normalitas dan autokorelasi.

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Sedangkan Uji Heteroskedastisitas Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan variandari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas dan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *pengganggu atau residual memiliki distribusi normal*. Kemudian untuk Uji Auto Korelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : gaya kepemimpinan (X1), disiplin (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Dan H_a : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, disiplin dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, X2 dan X3 (gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y

(kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah : H_0 : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Dan H_a : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu : Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian dari uji t variabel kepemimpinan, hasil perhitungan nilai uji t sebesar 1.036 dan dengan nilai signifikansi 0,307. Oleh karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka menerima H_0 dan menolak H_1 . Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo. Hal ini dikarenakan pemimpin di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo belum mampu untuk mengoptimalkan kinerja

para guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo.

Berdasarkan hasil pengujian dari uji t variabel disiplin kerja, hasil perhitungan nilai uji t sebesar 2.514 dengan tingkat signifikan 0,017. Oleh karena tingkat signifikan kurang dari 0,05, maka dapat diputuskan menerima H1 dan menolak H0. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo.

Berdasarkan hasil pengujian dari uji t variabel motivasi kerja, hasil perhitungan nilai uji t sebesar 0.987 dengan tingkat signifikan 0,330. Oleh karena tingkat signifikan lebih dari 0,05, maka dapat diputuskan untuk menerima H0 dan menolak H1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo masih kurang memberikan motivasi terhadap guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo, karena pemimpin di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo masih terbilang baru dalam hal memimpin.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo tidak terbukti kebenarannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo dapat terbukti kebenarannya.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja guru. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Zainuddin Waru Sidoarjo tidak terbukti kebenarannya.

Saran

1. Bagi Sekolah

Pemimpin / kepala sekolah hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan guru, baik finansial maupun kepuasan akan batin berupa penghargaan atas prestasi kerja, kenyamanan pelaksanaan tugas dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian para guru akan semakin

termotivasi dan semangat dalam bekerja.

Peimpin / Kepala sekolah diharapkan tetap mempertahankan dan memotivasi para guru agar tercapainya revolusi industri 4.0 dalam dunia pendidikan. Sebagai contoh memberikan pelatihan tentang pembuatan aplikasi untuk sistem pembelajaran yang baru.

2. Bagi Guru

Sebaiknya guru selalu mengajak siswa untuk berdiskusi dan mengajak siswa untuk melakukan metode pengajaran yang baru. Seperti memberikan kesempatan untuk mengajar dikelas untuk meningkatkan kepercayaan dirinya.

Selain itu guru hendaknya mengembangkan ide-ide kreatif tentang langkah-langkah yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan kualitas mengajar.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan untuk menjadi acuan penelitian dengan topik yang sama. Dan disarankan untuk menambahkan variabel lain dan dengan objek yang berbeda dengan maksud untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, Titin Eka, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap

Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun, Jurnal Akuntansi dan Pajak, Vol. 17 No. 02, Hal:14-23

Arikunto, Suharsini; Suhardjono; Supardi. 2014, Penelitian Tindakan Kelas. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta

Bentar, Aidin. Murdijanto Purbangkoro. Dan Dewi Prihartini. 2017, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember, Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, Vol. 3 No. 1, Hal:1-17

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Gava Media. Yogyakarta

Busro, Dr. Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Prenada Media.

D. Arika. 2016. [Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah \(Bappeda\) Kota Bandung.](#)

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia-Masa Kini. PT Refika Aditama. Bandung

Ekonomi, Binder, 3 Indikator Motivasi Kerja Karyawan, <http://binderekonomi.blogspot.com/2017/10/3-indikator-motivasi-kerja-karyawan.html#> (diakses tanggal 8 Februari 2020)

Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi

- 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 43 No. 1, 1-9.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Ni'mah, Ulfiyatun dan Sri Rahayu, 2017, Analisis Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) (Studi Kasus Pada Pelaku UMKM Bidang Kuliner Di Kelurahan Jambangan, Kecamatan Jambangan, Surabaya), *Ekonomia Jurnal*, Vol. 4 No. 1, Hal: 1-9
- Noor, Asmirin, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur), *Media Mahardhika*, Vol. 12 No. 2, Hal: 137-162
- Ohiane, O. Stanley, 2014, Discipline and Academic Performance (A Study of Selected secondary Schools in Lagos, Nigeria), *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, Vol. 3 No. 1, Hal: 181-194
- Oslan, Abdul Wahid Syafar dan Mauled Mueyono, 2015, Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 7 Palu, *e-Journal Katalogis*, Vol. 3 No. 12, Hal: 14-21
- Riadi, Muchlisin, Teori Indikator dan Jenis Gaya Kepemimpinan <https://www.kajianpustaka.com/2019/04/teori-indikator-dan-jenis-gaya-kepemimpinan.html>, (diakses tanggal 8 Februari 2020)
- Robert, Samuel dan Tina Melinda, 2018, Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, *Media Mahardhika*, Vol. 16 No. 3, Hal: 456-463
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Sianturi, Maruwas, Apa Itu Kinerja, <https://www.kompasiana.com/maruwas/552ff08f6ea83413698b46f0/apa-itu-kinerja> (diakses tanggal 20 Februari 2020)
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta Timur
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta

- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Syahid, Bilal. Data – Pengertian, Fungsi, Jenis, Sifat, Sumber, Pengumpulan, Pengukuran, Sumber, Para Ahli. <https://www.gurupendidikan.co.id/data/>, (diakses tanggal 20 Februari 2020)
- Tampi, Bryan Johannes, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado), Journal “Acta Diurna”, Vol. 3 No.4
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.