



### **PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU SMA ISLAM AL GHOZALI BOGOR**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP AND MOTIVATION ON TEACHER PERFORMANCE AT AL GHOZALI BOGOR ISLAMIC HIGH SCHOOL*

<sup>1</sup> Muhamad Fahril Al Khabir, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

<sup>2</sup> Isbandriyati Mutmainah\*, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

<sup>3</sup> Rumna, Universitas Nusa Bangsa, Indonesia

---

#### **Informasi Naskah**

*Submitted: 20 Oktober 2020;  
Revision: 3 November 2020;  
Accepted: 5 Desember 2020;*

---

#### **Keywords:**

*Leadership, Motivation,  
Performance*

#### **Kata Kunci:**

Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

---

---

#### **Abstract**

*This research aims to examine and analyze the influence of leadership and motivation on the performance of teachers at al ghozali bogor islamic high school. The analytical method used is quantitative associative. The dependent variable is teacher performance, and the independent variable is leadership and motivation. The research results show that the F test results show that length of service and achievement leadership and motivation partially have a positive effect on teacher performance at Al Ghozali Islamic High School*

---

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru di sma islam al ghozali bogor. Metode analisis yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Variabel terikatnya adalah kinerja guru, dan variabel bebasnya adalah kepemimpinan dan motivasi. Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F menunjukkan masa kerja dan prestasiKepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali

---

---

\* *Corresponding Author.*

Isbandriyati Mutmainah, e-mail: Isbandriyati@Gmail.com

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting artinya bagi pengembangan sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber yang mengendalikan, mengembangkan serta mempertahankan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara tuntutan organisasi dengan pegawainya. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama suatu organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Salah satu yang menjadi perhatian dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawannya.

Kinerja merupakan proses kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja juga dapat di artikan sebagai suatu upaya dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Pengelolaan kinerja karyawan perlu dilakukan dengan peran kepemimpinan dan pemberian motivasi kepada karyawan. Pengelolaan kinerja melalui peran kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan memberikan contoh yang baik melalui pimpinan. Motivasi kepada karyawan salah satunya dengan cara memberikan arahan dan pemberian penghargaan agar karyawan lebih termotivasi. Penilaian kinerja karyawan dapat digunakan agar terciptanya penilaian terhadap hasil kerja pegawai secara sehat, transparan dan adil, perbaikan prestasi kerja, penyesuaian kompensasi dan pengembangan karir.

SMA Islam Al Ghozali adalah organisasi yang bergerak dibidang pendidikan memfokuskan diri pada tujuannya yaitu membantu pemerintah dalam bidang pendidikan untuk turut serta mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru merupakan sumber daya manusia yang penting dalam organisasi pendidikan. Proses pendidikan yang tergantung dari kondisi guru yang ada, apabila guru tersebut tidak memiliki kinerja yang baik dalam bekerja maka akan menunjukkan kurangnya semangat atau kegairahan dalam bekerjanya.

Perilaku yang dapat diindikasikan sebagai menurunnya kinerja pada guru SMA Islam Al Ghozali hal ini didapat dari hasil pengukuran absensi kehadiran selama rentang waktu 12 bulan pada tahun 2018-2019 dimana telah terangkum dalam jumlah per tiap bulannya dengan data dari rentang waktu bulan Juli 2018 sampai dengan Juni 2019 yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran/absensi karyawan di SMA Islam Al Ghozali belum optimal dari target yang ditentukan sekolah yaitu sebesar 100%, dan rata-ratanya hanya baru mencapai 96.167% untuk pagi dan 93.167% untuk siang. Maka dari asumsi hasil hitungan absensi tersebut dikategorikan bahwa kinerja guru belumlah mencapai maksimal yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena yang ada di SMA Islam Al Ghozali dapat digambarkan bahwa motivasi kerja yang ada mempunyai hubungan dengan kinerja guru. Motivasi kerja yang ada dirasakan kurang dapat menciptakan kinerja guru. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan ini dapat dirumuskan bahwa kinerja guru di SMA Islam AL Ghozali masih belum maksimal dilihat dari absensi guru yang belum 100 persen, kinerja guru salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi sehingga perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru.

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah berbentuk *causal relationship* yaitu merupakan

penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal diartikan pula sebagai hubungan sebab akibat, bila ada X maka Y (Sugiyono, 2012:12). Penelitian ini menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Peneliti dapat mengidentifikasi data, fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang dipengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dari suatu fenomena. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Variabel independen ini adalah kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Guru (Y). Hasil uji regresi linear berganda disajikan pada tabel 22 di bawah ini:

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics
	Unstandardized	Standardized	t	Sig.	
Coefficients		Coefficients			

	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
(Constant)	,917	,225		4,080	,000	
Kepemimpinan	,415	,058	,564	8,809	,000	6,134
Motivasi	,213	,042	,311	6,716	,020	6,314

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : Hasil Olahan Dat SPSS 22

Berdasarkan tabel 21 model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah:

$$Y = 0,917 + 0,415 X_1 + 0,213 X_2 + e_i$$

Dimana:

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan X<sub>2</sub> =

Motivasi

Y = Kinerja Guru

Penjelasan persamaan di atas sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,917 artinya jika kepemimpinan dan motivasi nilainya nol, maka nilai kinerja guru sebesar 0,917.
2. Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,415 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,415 satuan dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*).
3. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,213 artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja guru mengalami kenaikan sebesar 0,213 satuan dengan asumsi variabel lain tetap (*ceteris paribus*).

b. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Analisis ini menggunakan alat bantu SPSS versi 23 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 23 di bawah ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	of the Durbin-Watson
1	.716 <sup>a</sup>	.703	.671	1.321	1.871

a. Predictors: (Constant), X<sub>1</sub> = KEPEMIMPINAN, X<sub>2</sub> = MOTIVASI

b. Dependent Variable: Y = KINERJA GURU  
Sumber: Hasil Olahan Dat SPSS 22

Dari tabel 3 *Model Summary* diperoleh R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,703 menunjukkan bahwa kontribusi antara variabel bebas yakni kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) dan Kinerja Guru (Y) secara bersama-sama. Angka R Square atau koefisien

determinasi adalah 0,703 hal ini menunjukkan bahwa 70,3% variasi dari variabel Y (Kinerja Guru) bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel X (Kepemimpinan dan Motivasi). Sedangkan sisanya 29,7% ( $100\% - 70,3\% = 29,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

c. Uji t (Uji Koefisien Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian yang digunakan sebagai berikut:

a. Bila signifikansi  $< 0,05$ , maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

b. Bila signifikansi  $> 0,05$ , maka H1 ditolak dan H0 diterima, variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	,917	,225		4,080	,000		
I Kepemimpinan	,415	,058	,564	8,809	,000	0,461	6,134
Motivasi	,213	,042	,311	6,716	,020	0,461	6,314

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

a. Uji t variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari probabilitas yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali.

b. Uji t variabel Motivasi terhadap Kinerja Guru

Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari probabilitas yaitu  $0,020 < 0,05$ . Hal ini berarti H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali.

d. Uji F (Uji Koefisien Secara Simultan)

Untuk mengetahui pengaruh kualitas pelayanan secara bersama-sama terhadap kepuasan masyarakat digunakan uji F (Supranto, 2009:46). Hasil uji F yang dilakukan adalah sebagai berikut :

**Tabel 5.** Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414,536	2	201,268	18,764	.000 <sup>a</sup>
	Residual	359,658	28	13,845		
	Total	774,194	30			

a. Dependent Variable: Y (Kinerja Guru)

b. Predictors: (Constant), X2, X1(motivasi, Kepemimpinan)

Sumber :

Olahan Dat SPSS 22

Pada tabel di atas didapat nilai signifikansi dari uji anova adalah  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kesimpulan :

1. Pengaruh variabel bukti fisik (*tangibles*) terhadap kepuasan masyarakat Variabel bukti fisik (*tangibles*) memiliki nilai t hitung sebesar 2,481. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ( $2,481 > 2,004$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bukti fisik (*tangibles*) dengan variabel kepuasan masyarakat.

2. Pengaruh variabel bukti fisik (*reliability*) terhadap kepuasan masyarakat Variabel keandalan bukti fisik (*reliability*) memiliki nilai t hitung sebesar 2,197. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ( $2,197 > 2,004$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keandalan (*reliability*) dengan variabel kepuasan masyarakat.

3. Pengaruh variabel daya tanggap (*responsiveness*) terhadap kepuasan masyarakat Variabel daya tanggap (*responsiveness*) memiliki nilai t hitung sebesar 3,223. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ( $3,223 > 2,004$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel daya tanggap (*responsiveness*) dengan variabel kepuasan masyarakat.

4. Pengaruh variabel jaminan (*assurance*) terhadap kepuasan masyarakat Variabel jaminan (*assurance*) memiliki nilai t hitung sebesar 3,742. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ( $3,742 > 2,004$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel jaminan (*assurance*) dengan variabel kepuasan masyarakat.

5. Pengaruh variabel empati (*empathy*) terhadap kepuasan masyarakat Variabel empati (*empathy*) memiliki nilai t hitung sebesar 2,238. Nilai ini lebih besar dari nilai t tabel ( $2,238 > 2,004$ ). Dengan demikian pengujian menunjukkan  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak. Sehingga kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel empati (*empathy*) dengan variabel kepuasan masyarakat.

## Pembahasan

Hasil

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini, bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi pengaruh kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali. Baiknya kepemimpinan membuat kinerja guru menjadi meningkat untuk bekerja lebih baik lagi. Dapat dilihat dari skor indikator tertinggi pernyataan kuisisioner, bahwa pimpinan memberikan penghargaan berupa pujian dan hadiah ketika guru menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pengaruh positif menunjukkan bahwa kepemimpinan searah dengan kinerja guru. Bila kepemimpinan semakin baik maka kinerja guru pun semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Riza Fauzi (2014), Annis Martiana Hidayatullaeli (2016), Rizka Tri Nurani (2016), Luis Aparicio Gutierrez dan Wayan Gede Supatha (2016), Nabila Rachmawati (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Responden menilai positif pada pernyataan tersebut, karena responden menganggap kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja saat bekerja karena pimpinan memberi contoh yang baik pada bawahan dan mengapresiasi hasil pekerjaan dengan memberikan penghargaan.

b. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini, bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja guru. Artinya, semakin tinggi pengaruh motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali. Adanya peralatan dan alat bantu dalam kegiatan pembelajaran membuat guru menjadi termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Dapat dilihat dari skor indikator tertinggi pernyataan kuisisioner, bahwa peralatan dan alat bantu dalam mengajar membantu guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran. Pengaruh positif menunjukkan bahwa motivasi searah dengan kinerja guru. Bila motivasi kepada guru semakin baik maka kinerja guru pun semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Riza Fauzi (2014), Annis Martiana Hidayatullaeli (2016), Rizka Tri Nurani (2016), Luis Aparicio Gutierrez dan Wayan Gede Supatha (2016), Nabila Rachmawati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Responden menilai positif pada pernyataan tersebut, karena responden menganggap motivasi yang diberikan sekolah dapat meningkatkan kinerja saat bekerja karena guru menjadi lebih termotivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerjanya.

c. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Guru

Dari hasil analisis data, diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini, yaitu :  $Y = 0,917 + 0,415 X_1 + 0,213 X_2 + e_i$

Dijelaskan bahwa Y adalah kinerja guru, X<sub>1</sub> adalah kepemimpinan, dan X<sub>2</sub> adalah motivasi. Dari persamaan tersebut, diketahui bahwa variabel X<sub>1</sub> memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 0,415 satuan. Sedangkan variabel X<sub>2</sub> memberikan pengaruh terhadap Y sebesar 0,213 satuan.

Dari hasil penelitian ini secara statistik variabel kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali. Hal ini dikarenakan kepemimpinan kepala sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru karena kepemimpinan dapat memberi contoh kepada guru agar guru dapat bekerja dengan baik. Motivasi yang diberikan kepada guru juga dapat membuat kinerja guru menjadi lebih baik. Jika guru termotivasi maka akan semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan menjadi lebih baik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengumpulan dan pengolahan data penelitian berkenaan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Islam Al Ghozali, dapat disimpulkan Bahwa persepsi responden mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru secara keseluruhan rata-rata jawaban responden menyatakan setuju. Dengan demikian, persepsi responden mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja guru dinyatakan baik. Kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali. Dan kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMA Islam Al Ghozali.

Dan Beberapa saran yang dapat digunakan untuk pertimbangan yaitu dari hasil penelitian terlihat bahwa motivasi memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja guru oleh karena itu SMA Islam Al Ghozali harus lebih meningkatkan motivasi para guru dengan cara seperti memberi *reward*, pujian, pemberian insentif atau memberi kesempatan para guru untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan variabel dalam penelitian berikutnya. Hal ini karena masih adanya variabel- variabel yang belum diteliti penulis diluar variabel yang terdapat pada penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B & Avolio B.J. (1981). *Transformational Leadership: Charisma and Beyond*. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Danim & Suparno.( 2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Daryanto, H.M. (2006). *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineska Cipta.
- Fahmy, Aji Riqqi. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Pembelajaran Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Al ghozali*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fauzi, Achmad Riza. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 3 Pabelan Kab. Semarang Tahun Pelajaran 2012/2013*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2014). *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Gutteres, Luis Aparicio dan Wayan Gede Supartha. (2016) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Bali: E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5-3 (2016): 429-454. ISSN: 2337-3067.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P . (2008). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah* Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullaeli, Annis Martiana. ( 2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gugus Sari Kelapa dan Wiyata Mandala Kecamatan Cilongok*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Jackson J.H. & Robert L. M. (2006). *Human Resource Management. Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I. Terjemahan Diana Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Jasmani, Asf& Syaiful Mustofa. (2013). *Terobosan Baru dalam Kinerja Peningkatan Kerja Pengawas Sekolah dan Guru*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Mangkunegara, A.A.( 2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis dan Jackson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Salemba Empat.
- Nurani, Rizka Tri.( 2016). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Sangkuriang 1 Cimahi*. Skripsi. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Peraturan undang-undang no. 16 tahun (2005) *Standar Nasional Pendidikan* <https://kelembagaan.ristek.dikti.go.id>
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 35 Tahun (2010) *Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*.
- Prayitno. (2016). *Konseling Profesional yang Berhasil: Layanan dan Kegiatan Pendukung*. Jakarta: Penerbit RajaGrafindo Persada.
- Puspita, Angky Dewanti Rian. (2013). *Persepsi Guru tentang Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Menuju Keberhasilan Ujian Nasional di SMK 1 Sedayu Bantul*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rachmawati, Nabila. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 3 Depok Yogyakarta*. Yogyakarta: UNY.
- Robbins. (1998). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba empat.
- Syafaruddin, Siregar. (2010). *Statistik Terapan untuk Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia

Widiasarana Indonesia.

Siagian, Sondang P.( 2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Soekidjo, Notoatmodjo. (2014). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. (2010). *Statistik teori dan Aplikasi*, Jakarta : Erlangga.

Umar, Husein. (2014). *Strategic Manajement*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.

Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*.

Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo.( 2010). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta: Rajawali Press

Wijaya, Toni. (2016). *Manajemen Kualitas Jasa, Design Serqual, QFD dan Kano Disertai Contoh Aplikasi Dalam Kasus Penelitian*. Jakarta: Penerbit PT. Indeks.

Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun (2005).