

Meida Nurul Huda

Manajemen, Universitas Putra Bangsa
e-mail : meidanurulhuda70@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada guru tetap SMK TKM Pertambangan Kebumen. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan observasi, wawancara, studi pustaka dan kuisioner. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua guru tetap SMK TKM Pertambangan Kebumen sebanyak 63 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Dan secara bersama-sama gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,616 atau 61,6% artinya, variabel kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 61,6%, sedangkan sisanya yaitu 38,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata kunci: Kinerja Guru, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Abstract

This study aims to determine the effect of transformational leadership style, work discipline, and job satisfaction on teacher performance in permanent teachers at SMK TKM Mining Kebumen. Data collection techniques in this study are using observations, interviews, literature studies and questionnaires. The sampling technique in this study used a saturated sample technique, namely all permanent teachers of SMK TKM Mining Kebumen as many as 63 respondents. This research uses multiple linear regression analysis technique with the help of SPSS for windows application. The results of this study indicate that the transformational leadership style has an effect on teacher performance. Work discipline has an effect on teacher performance. Job satisfaction has an effect on teacher performance. And together transformational leadership style, work discipline, and job satisfaction affect teacher performance. The results of the coefficient of determination test show that the Adjusted R Square value is 0.616 or 61.6%, meaning that the teacher performance variable can be influenced by transformational leadership style, work discipline and job satisfaction by 61.6%, while the remaining 38.4% is influenced by variables others outside of research.

Keywords: Teacher Performance, Job Satisfaction, Work Discipline, Transformational Leadership

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu organisasi, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan organisasi, (Zikri 2019). Oleh karena itu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik bergantung pada bagaimana pemimpin dalam organisasi tersebut mempersentasikan apa yang diinginkan oleh organisasi. Pemimpin yang baik haruslah dapat mengelola sumber daya yang berada di dalam naungannya untuk mencapai hasil yang telah di tetapkan sebelumnya. Adapun sumber daya yang memiliki kerumitan tertinggi dalam pengaturannya adalah sumber daya manusia (SDM).

Pengelolaan SDM dalam suatu organisasi seorang pemimpin dituntut dapat melakukan banyak langkah atau

upaya agar SDM mencapai tingkatan yang diharapkan, menjadi penting untuk sebuah organisasi untuk dapat mengelola SDM-nya secara baik, karena banyak hal yang dapat menjadi keuntungan dengan pemeliharaan SDM itu sendiri. Hal paling penting dalam mengelola SDM adalah bagaimana mengelola Kinerja dari SDM itu sendiri.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (output) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Kinerja terbagi dua jenis yaitu : kinerja tugas merupakan peran pekerjaan yang digambarkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan fisiologis (Kurniawan 2018).

Kinerja guru menjadi bagian penting dalam keberhasilan pendidikan di Indonesia. Menurut Mangkunegara (2009:67). Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang, atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seseorang dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen adalah salah satu sekolah swasta yang beralamat di Kec Kebumen, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah dengan Terakreditasi A. Sekolah SMK Taman Karya Madya Pertambangan ini cukup populer dan diminati oleh banyak kalangan khususnya di daerah kebumen. Guru berfungsi sebagai motivator, konseling dan pemimpin dalam kelas, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkan tersebut, maka dalam lembaga pendidikan formal, keberhasilan pengajar ditentukan oleh keberhasilan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar. Pada penilaian kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dijelaskan bahwa kinerja guru adalah kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya yaitu dengan melakukan pembelajaran siswa dalam kegiatan pembelajaran di kelas.

Kinerja dalam penelitian ini merupakan variable dependen yang dibatasi pada indikator menurut Georgia Department of education telah mengembangkan teacher performance assessment yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) (dalam Rusman, 2014) yang digunakan sebagai berikut:

1. Perencanaan guru dalam program kegiatan pembelajaran
2. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
3. Penggunaan metode pembelajaran
4. Evaluasi dalam kegiatan

Kepemimpinan atau leadership sendiri dapat diartikan sebagai sebuah proses sosial yang melaluinya seseorang dengan sengaja memberikan pengaruh kepada orang lain untuk menata perilaku dan hubungan mereka (Levy, 2010). Apabila kepemimpinan dilihat dalam ranah pendidikan maka Rosmiati dan Kurniady (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan pengertian ini maka dapat dikatakan bahwa Kepala Sekolah sebagai tenaga penggerak harus mampu menstimulir, mendorong, dan atau membimbing guru-guru menuju perkembangan yang berkesinambungan sehingga mereka mampu menjalankan tugas atau kinerjanya dengan optimal. Hal ini tentu saja berkaitan dengan gaya kepemimpinan seperti apa yang digunakan kepala sekolah dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pemimpin.

Menurut Kharis (2015) Gaya kepemimpinan transformasional merupakan tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa. Selain itu menurut Mootalu (2019) juga menyatakan gaya

kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya. Jadi dapat dilihat gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi bawahannya mengenai pentingnya nilai kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berikut adalah beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010: 263):

1. Kharismatik
2. Motivasi/inspirasi
3. Stimulasi/rangsangan intelektual
4. Perhatian yang individual

Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik haruslah diupayakan oleh suatu organisasi salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan kinerja guru itu sendiri adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja diperlukan oleh suatu organisasi guna menunjang kualitas SDM yang berorientasi pada organisasi dan juga peningkatan kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin merupakan bentuk pengendalian dari diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan kerja pegawai dalam perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan Simamora, (2014:10).

Menurut Nitisemito (2014:199) disiplin kerja adalah perbuatan, tingkah laku dan sikap sesuai dengan aturan dari perusahaan. Agar guru bekerja secara baik, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja guru. Satu hal yang paling penting dalam proses kerja, agar guru bekerja secara efektif dan efisien, perlu peningkatan disiplin kerja antara lain disiplin kerja guru yaitu memberikan tugas jika berhalangan hadir, dan memiliki motivasi yang tinggi akan untuk merealisasikan pekerjaannya. Satu hal yang paling penting dalam proses kerja, agar guru bekerja secara efektif dan efisien, perlu peningkatan disiplin kerja antara lain disiplin kerja guru yaitu memberikan tugas jika berhalangan hadir, dan memiliki motivasi yang tinggi akan untuk merealisasikan pekerjaannya.

Indikator-indikator untuk mengukur disiplin kerja pada guru yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan organisasi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi

Selain disiplin kerja, faktor lain dalam pengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Disamping mampu mengoptimalkan kinerja guru, (Siregar, 2019) berpendapat bahwa Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, harus mampu mengelola sarana dan prasarana pendidikan, pelayanan khusus sekolah dan fasilitas-fasilitas pendidikan lainnya sedemikian rupa sehingga guru-guru dan murid-murid memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respons yang efektif atau emosional terhadap berbagai fakta menyangkut pekerjaan. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau keadaan pikiran seseorang tentang sifat pekerjaan mereka. Arifin (2014)

menyatakan bahwa jika guru memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa lingkungan sekolah akan lebih menyenangkan, lebih energik dan efektif yang secara tidak langsung akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian akademik siswa.

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2009: 119) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan
2. Kepuasan terhadap imbalan
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan
4. Kepuasan terhadap rekan kerja
5. Kesempatan promosi

Berdasarkan latar belakang yang sudah dicantumkan diatas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada Guru tetap SMK TKM Pertambangan Kebumen)”.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2003:94), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu.

Smith dalam (Mulyasa, 2005: 136) menyatakan bahwa kinerja adalah “output drive from proses human or otherwise”. Kinerja merupakan hasil atau keluhan dari suatu prose. Dikatakan lebih lanjut oleh Mulyasa bahwa kinerja atau performance dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil-hasil kerja atau untuk kerja

Menurut Mangkunegara (2009: 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja hamper sama dengan prestasi kerja ialah perbandingan antara hasil kerja actual dengan standar

kerja yang ditetapkan. Dalam hal ini kinerja lebih memfokuskan pada hasil kerja (Dessler, 1997: 513).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

Robbins (2010) menegemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi kelompok untuk mencapai sasaran. Hal senada disampaikan oleh House et al., dalam Yukl (2005:4) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Certo & Certo (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang menginspirasi keberhasilan organisasi dengan memengaruhi keyakinan pengikut dalam sebuah organisasi, serta nilai-nilai mereka, seperti keadilan dan integritas.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang individu dapat memengaruhi orang lain atau sekelompok orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Secara teoritis, pernyataan tersebut mudah untuk dimengerti dan dipahami, tetapi dalam realita implementasinya tidaklah semudah yang dibayangkan.

Disiplin Kerja

Menurut Mangkuprawira (2007: 122), kedisiplinan karyawan adalah sifat seseorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrodiwiryo, 2002: 192).

Menurut Latiener dalam Sutrisno (2009: 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkannya. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuan.

Kepuasan Kerja

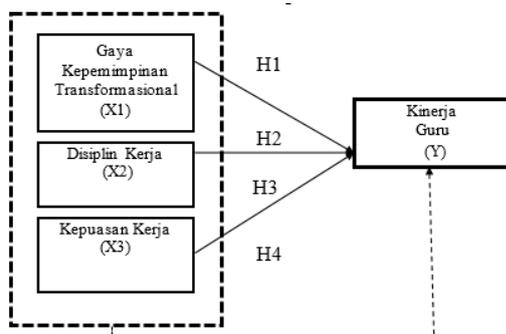
Menurut Gibson, Ivancevic, Donnelly dan Konopaske (1987:197) kepuasan kerja adalah ketika situasi mental baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja

yang tinggi, maka wujud hubungan yang kuat antara prestasi kerja dan kepuasan kerja, karena guru puas terhadap pekerjaannya mampu menunjukkan prestasi yang baik. Robbins dan Judge (2009: 107) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Berdasarkan pernyataan dari beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh seorang guru terhadap pekerjaannya, sehingga guru dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi serta mewujudkan tujuan individu ataupun organisasi.

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:120). Salah satunya melalui sampling jenuh. Penelitian ini sampel yang digunakan adalah Guru SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen jumlah guru adalah berjumlah 63 orang.

Uji validitas item pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item dikatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Butir pertanyaan dalam instrument dinyatakan valid apabila perolehan indeks korelasi skor butir dengan skor total (r_{hitung}) lebih besar atau sama dengan r_{tabel} dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Arikunto, 2006). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika r alpha > 0,60 atau 60%, maka butir atau variabel tersebut reliable.

Analisis regresi linear berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial atau simultan antara dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Selain itu, untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif) dan seberapa besar pengaruhnya untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan menggunakan variabel independen. Hasil analisis linier berganda dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

Keterangan :

- Y = kinerja
- a = konstanta
- b = koefisien regresi
- X1 = variabel gaya kepemimpinan transformasional
- X2 = variabel disiplin kerja
- X3 = variabel kepuasan kerja
- e = standard error

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi linear berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 1) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 2) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian suatu data berdistribusi untuk mengetahui normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.. Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel I
Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan Transformasional	1	0,668	0,248	Valid
	2	0,717	0,248	Valid
	3	0,790	0,248	Valid
	4	0,784	0,248	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel I, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu

sebesar 0,248 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga empat butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan transformasional pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 2
Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin Kerja	1	0,595	0,248	Valid
	2	0,755	0,248	Valid
	3	0,811	0,248	Valid
	4	0,790	0,248	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,248 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga empat butir pernyataan variabel disiplin kerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3
Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Ket
Kepuasan Kerja	1	0,635	0,248	Valid
	2	0,615	0,248	Valid
	3	0,760	0,248	Valid
	4	0,744	0,248	Valid
	5	0,688	0,248	Valid
	6	0,831	0,248	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 3, menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,248 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga enam butir pernyataan variabel kepuasan kerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4
Hasil Pengujian Validitas Kinerja

Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja Guru	1	0,732	0,248	Valid
	2	0,832	0,248	Valid
	3	0,762	0,248	Valid
	4	0,791	0,248	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas dapat dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,248 pada derajat kebebasan $\alpha < 0,05$ sehingga empat butir pernyataan variabel kinerja pada kuesioner dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan jika r $\alpha > 0,60$, maka butir atau variabel tersebut reliabel dan sebaliknya.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	r kritis	Cronbach's Alpha	Ket
Kinerja Guru	0,60	0,783	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,805	Reliabel
Disiplin Kerja	0,60	0,718	Reliabel
Gaya Kepimimpinan	0,60	0,724	Reliabel

Transformasional

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel yaitu handal atau layak, karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi tidak ada multikolinearitas dalam model regresi, hal ini dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Ghozali,2009).

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya Kepimimpinan Transformasional	0,517	1,933
Disiplin Kerja	0,523	1,912
Kepuasan Kerja	0,432	2,317

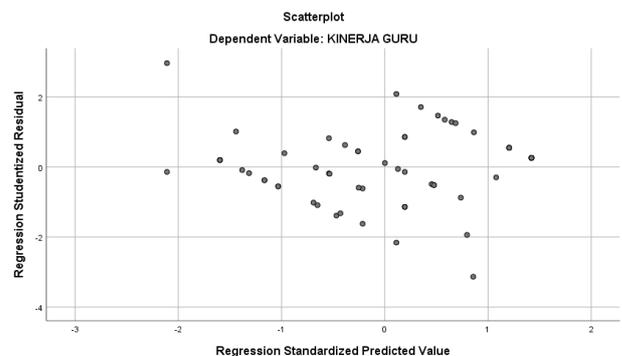
Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel VI hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas dan dapat dipakai dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil uji heterokedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini yang dilakukan dengan alat bantu SPSS 25.0 for Windows adalah sebagai berikut:

Gambar I
Hasil Uji Heteroskedastisitas



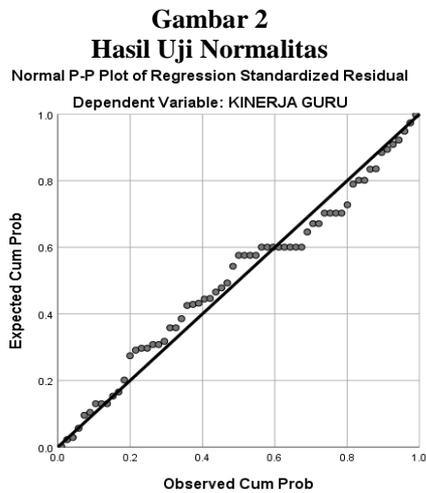
Sumber : Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan Gambar I dapat dijelaskan bahwa titik-titik di dalam scatter plot menebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada

sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda dalam penelitian ini tidak mengandung heterokedastisitas.

Uji Normalitas

Asumsi dasar pengambilan keputusan pada grafik normal plot adalah apabila data menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memiliki asumsi normalitas. Hasil uji normalitas pada model regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan grafik histogram menunjukkan bahwa residual memiliki distribusi yang normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,001	1,449		-,001	1,000
Kepimimpinan Transformasional	,368	,124	,325	2,967	,004
Disiplin Kerja	,281	,123	,249	2,283	,026
Kepuasan Kerja	,223	,079	,338	2,819	,007

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = -0,001 + 0,368 X_1 + 0,281 X_2 + 0,223 X_3 + e$$

Penjelasan :

1. Nilai konstanta sebesar -0,001, Menunjukkan alpha (α) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta

atau nilai tetap kinerja guru yang tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan transformasional.

2. Variabel Independen

$$b_1 = 0,368$$

Koefisien regresi untuk disiplin kerjanya kepemimpinan transformasional sebesar 0,368, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya nilai pada variabel gaya kepemimpinan transformasional, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru di SMK tetap Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen sebesar 0,368, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_2 = 0,281$$

Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,281, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya nilai pada variabel disiplin kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen sebesar 0,281, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

$$b_3 = 0,223$$

Koefisien regresi untuk kepuasan kerja sebesar 0,223, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya nilai pada variabel kepuasan kerja, akan menyebabkan perubahan atau bertambahnya kinerja guru tetap di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen sebesar 0,223, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8
Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,001	1,449		-,001	1,000
Kepimimpinan Transformasional	,368	,124	,325	2,967	,004
Disiplin Kerja	,281	,123	,249	2,283	,026
Kepuasan Kerja	,223	,079	,338	2,819	,007

Sumber : Data Primer diolah, tahun 2022

1. Pengujian Hipotesis Kesatu (H1)

Pada pengujian hipotesis satu didapatkan hasil estimasi variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan nilai t hitung 2,967 > t tabel 2,000 dengan signifikan sebesar 0,004 < 0,05 maka ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, dan hipotesis ke satu (H1) dalam penelitian ini diterima.

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Pada pengujian hipotesis dua didapatkan hasil estimasi variabel disiplin kerja dengan nilai t hitung $2,283 > t$ tabel 2,000 dengan signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, dan hipotesis ke dua (H2) dalam penelitian ini diterima.

3. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Pada pengujian hipotesis tiga didapatkan hasil estimasi variabel kepuasan kerja dengan nilai t hitung $2,819 > t$ tabel 2,000 dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen, dan hipotesis ke tiga (H3) dalam penelitian ini diterima. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

sedangkan sisanya ($100\% - 61,6\% = 38,4\%$) dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru menunjukkan hasil t hitung $2,967 > t$ tabel 2,000 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wote dan Patalatu (2019) serta penelitian yang dilakukan oleh Awaru (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H1 diterima.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat kinerja guru. Kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi pegawai untuk berkontribusi secara ikhlas terhadap organisasi. Mereka juga bersedia menyumbangkan ide-ide mereka agar organisasi dapat memperoleh hasil yang terbaik. Selain itu, pegawai juga menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang semula diharapkan mereka lakukan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis variabel disiplin kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil t hitung $2,283 > t$ tabel 2,000 dengan signifikan sebesar $0,026 < 0,05$. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kania Teja Utari dan Rasto (2019), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H2 diterima.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat hal tersebut menunjukkan disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi, akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, karena disiplin sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan sama sekali tidak dirasakan sebagai beban sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9

Hasil Uji Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105,454	3	35,151	34,129	,000 ^b
	Residual	60,768	59	1,030		
	Total	166,222	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja, kepuasan kerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan analisis, dapat diketahui bahwa F hitung adalah $34,129 > F$ tabel sebesar 2,76 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi berguna untuk melihat variabel bebas dalam menerapkan variabel terikat. Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 24.0 for windows, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi (R Square) sebagai berikut :

Tabel 10

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797 ^a	,634	,616	1,015

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 10, hasil uji determinasi ini menunjukkan bahwa nilai angka Adjusted R Square sebesar 0,616. Hal ini berarti 0,616 atau 61,6% variasi dari kinerja guru bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis variabel kepuasan kerja terhadap kinerja guru menunjukkan hasil t hitung $2,819 > t$ tabel $2,000$ dengan signifikan sebesar $0,007 < 0,05$. Hasil ini dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurul Hasanah (2017) dan penelitian Fitriani Widayati, Happy Fitria, dan Yessi Fitriani (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa H_3 diterima.

Berdasarkan jawaban responden yang didapat hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan, dalam hal ini pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh hasil F hitung adalah $34,129 > F$ tabel sebesar $2,76$ dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang ada di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerja.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja guru.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja guru. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung

jawab dari seorang terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.
4. Dari hasil uji simultan atau uji F menunjukkan angka sebesar $34,129$ yang lebih besar dari F tabel sebesar $2,76$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa adanya gaya kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang ada di SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang terbaik, akan tetapi pada kenyataannya penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Penelitian ini dilakukan pada satu instansi saja sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini berlaku secara umum di setiap instansi atau badan organisasi lainnya.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel kinerja guru, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Implikasi Praktis

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pihak SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional agar memperoleh hasil kinerja yang lebih optimal. Cara yang dilakukan diantaranya melalui pemberian semangat kerja, pemberian nasehat, memotivasi pengembangan kemampuan, pendekatan pada aturan dan prosedur kerja serta memberikan teguran dan pujian kepada anggota instansi dapat meningkatkan kinerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pihak SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara melakukan pengawasan dan ketegasan dari pimpinan serta tingkat kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penulis menyarankan kepada pihak SMK Taman Karya Madya Pertambangan Kebumen

untuk meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja pegawai akan semakin meningkat, dengan cara insentif yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, semakin meningkatkan hubungan kerja sama antar pegawai maupun dengan atasan dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kedekatan antar pegawai diluar jam kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kenyamanan pada pegawai ketika bekerja.

Implikasi Teoritis

1. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbaiki keterbatasan yang ada.
2. Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas untuk mengukur kinerja guru sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan variabel tersebut dengan mengembangkan atau menambahkan variabel lainnya seperti budaya organisasi, pengembangan karir, kompensasi dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurrahmat, Fathoni. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta.

Agus, Dharma. 2004. Manajemen Supervisi. Jakarta : Rajawali Press.

Alex S, Nitisemito. 2014. Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Arifin, Z. 2014. Evaluasi Pembelajaran: Prinsip Teknik Prosedur. PT Remaja Rosdakarya.

Arikunto, Suharsimi. 2014. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

As'ad, Mohamad. 2004. Psikologi Industri. Liberty: Yogyakarta.

Awaru, O. T. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMA di Kabupaten Sinjai. Jurnal Ad'ministrare, 2(1), 27-35.

Azizah, N. d. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja guru pada SMK Abdulrahman Wahid Lamongan. Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi.

Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith. 2013. Transformasional Leadership. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

Certo, Samuel C & S. Trevis Certo. 2012. Modern Management: Concepts and Skill (Twelfth Edition). New Jersey: Prentice Hall and Imprint Pearson.

Dessler, Gary. 1997. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta : PT. Prenhallindo.

E. Mulyasa. 2005. Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang : Undip.

Gibson, Ivancevich, Donnely. 1987. Fundamentals of Management. Six Edition.

Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Research. Yogyakarta: Andi.

Handoko,T. Hani. 2007. Manusia Manajemen Personalialia dan Sumber Daya. Liberty, Yogyakarta.

Hasanah, N. 2017. Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Banjang Hulu Sungai Utara. Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Iphank, F. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Dan Kinerja Guru. 39-52.

Keating. 1986. Kepemimpinan. Teori dan Pengembangannya. (terjemahan; A.M. Mangunhardjana). Kanisius.

Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). 3(1): 1-9.

Kurniawan, bambang. 2018. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kesehatan kabupaten tebo. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas jambi.

Kusmianto. 1997. Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas. Jakarta : Erlangga.

Levy, P. E. 2010. Industrial organizational psychology; understanding the workplace (3rded.). Worth Publisher.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru
(Studi Pada SMK TKM Pertambangan Kebumen)

- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mootalu, Julkifli., Adolfina., dan Yantje Uhing. 2019. Pengaruh Locus of Control dan Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Manado. Jurnal EMBA. Vol. 7, No. 1, Hal. 381-390.
- Pebrinasari, Nina Siregar. 2019. Peran Kepala Sekolah sebagai Manajer dalam Mengembangkan Profesionalitas Guru di Yayasan Perguruan Utama Medan. Skripsi, Medan: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sumatera Utara Medan, 2019.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. 2009. Organizational behavior (13th ed.). New Jersey: Pearson.
- Robbins, Stephen P. 2010. Prilaku Organisasional, Jilid I dan II. Salemba Empat: Jakarta.
- Rosmiati dan Kurniady. 2009. Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rusman. 2014. Model-model pembelajaran: Mengembangkan profesionalisme guru. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sastrodiwiryo, Siswanto. 2002. Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika. Edisi ke 2, Jakarta: Erlangga.
- Satrijo, B. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.
- Setiawan, B. 2013. Transformational Leadership Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Shoim, d. 2019. Analisis Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Al-Islam 1 Surakarta. Jurnal Ilmiah Edunomika.
- Simamora. 2014. Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora, Bilson. 2004. Riset Pemasaran. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Siti, I. d. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Di Ma Miftahul Huda DAN MA Fathan Mubina Ta'dibi.
- Soedijarto, 1993. Menuju Pendidikan nasional yang Relevan dan Bermutu, Jakarta : Balai Pustaka.
- Soekinto., Notoatmodjo. 1992. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. ANDI.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : ALFABETA
- Supriyanto, A. S. 2016. Pengaruh Setifikasi Pendidik, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMA. Jawa Tengah.
- Sutrisno, E. 2009. Manajemen SUMBER Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Tauhid, S. 2014. Penilaian kepala sekolah terhadap kinerja guru penjasorkes tingkat SDN se-Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan. Jurnal pendidikan olahraga dan kesehatan.
- Utari, K. T., & Rasto. 2019. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 246-253.
- Widiyati, F. F. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. Jurnal of Education Research, 251-257.
- Wote, A. &. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. Jurnal Ilmiah Sekolah Dasar, 455-461.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2010. Standarisasi Kinerja Guru. Jakarta: Persada Press.
- Yogie, R. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru DI SMP Negeri 23 Pekanbaru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Riau.
- Yukl, Gary. 2013. Leadership In Organizations. Penerbit: Pearson.
- Zikri, ahmad. 2019. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja peserta didik SMA NEGERI 2 Kota Jambi. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas jambi.