

## Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat

Rubiah Fitriyanti<sup>1</sup>, Ina Safitri<sup>2</sup>, Rizal Bakti<sup>3</sup>, Dhea Ananda<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gici

e-mail: fitrirubi09@gmail.com<sup>1</sup>, sawitri\_ina@yahoo.com; rizalbakti73@gmail.com<sup>2</sup>,  
[dheananda1550@gmail.com](mailto:dheananda1550@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Pendidikan di sekolah pada era globalisasi ini merupakan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, Menciptakan pendidikan yang bermutu yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu adanya perhatian yang serius disemua pihak yang berkepentingan dan didukung dengan fasilitas yang menunjang termasuk diantaranya peran dari guru dimana guru harus memiliki kinerja yang baik. adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yaitu kepemimpinan dan disiplin kerja. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 63,4% faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan disiplin kerja sedangkan sisanya 36,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu  $F_{hitung} (34,733) > F_{tabel} (3,250)$ . Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis  $t_{hitung} (8,062)$  dimana  $t_{tabel} (2,026)$  maka secara parsial variabel disiplin tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Adapun variabel kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat dengan hasil analisis  $t_{hitung} (0,919)$ . Variabel dominan yang mempengaruhi kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat adalah disiplin kerja.

**Kata Kunci :** *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru*

### Abstract

Education in school in this era of globalization is very important role in improving the quality of human resources, creating quality education that can keep up with the development of science and technology, requires serious attention from all interested parties and supported by supporting facilities including the role of from the teacher where the teacher must have good performance. As for the factors that affect teacher performance, namely leadership and work discipline. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership, motivation The results of the regression test showed that 63,4% of teacher factors could be explained by leadership and work environment while the remaining 36.6% was explained by other factors not examined in this study. While the results of the F test show that simultaneously leadership, and work environment have a significant effect on employee performance with the results of the analysis, namely  $F_{count} (34,733) > F_{table} (3,250)$ . The results of the t-test indicate that the work discipline variable shows the results of the  $t_{count}$  analysis (8,062) where  $t_{table} (2,026)$  then partially these two variables have a significant effect on teacher performance SMPN 2 Cikarang Barat. The leadership variable has no significant and significant effect on teacher

**Keywords:** *Leadership, Work Discipline, Teacher Performance*

## **PENDAHULUAN**

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. jabatan atau profesi guru memerlukan keahlian khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah dan atas. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan yang akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik karena guru harus benar-benar kompeten di bidangnya.

Kinerja guru merupakan keahlian seorang guru untuk merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran agar peserta didik dapat meningkatkan prestasi belajar dengan baik dan memajukan kualitas pendidikan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru diantaranya yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan sangat di butuhkan untuk menunjang kinerja guru, kepemimpinan merupakan suatu seni atau kemampuan dalam mempengaruhi dan menggerakkan pegawai agar bisa menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab. Di dalam sekolah, kepemimpinan dipimpin oleh kepala sekolah karena kepala sekolah memiliki tanggung jawab dalam mengolah dan mengarahkan guru supaya meningkatkan kinerjanya dalam mengajar. Untuk itu, kepala sekolah dituntut untuk memiliki cara tersendiri dari melakukan interaksi dengan guru yang berdampak pada keberhasilan dalam memimpin sekolah.

Kinerja guru juga di pengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, tidak luput pula dari seorang guru yang memiliki dorongan untuk bersikap profesional dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidikan dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dalam menumbuhkan motivasi bekerja para guru di sekolah, kepala sekolah harus berperan aktif dengan membuat konsep yang telah tersusun dalam tugas pokoknya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus menjadi contoh atau teladan bagi para guru sehingga guru merasa hormat dan segan dalam bertindak. Sebagai orang yang membuat keputusan dan penentu sebuah kebijakan, kepala sekolah harus mempunyai peran yang sangat sentral dalam upaya peningkatan motivasi bawahannya.

Faktor penting lain yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai memenuhi tuntutan berbagai ketentuan atau peraturan tersebut. Dalam mencapai tujuannya, disiplin kerja guru merupakan tolak ukur keberhasilan lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan guru akan ikut baik pula.

SMPN 2 Cikarang Barat merupakan lembaga pendidikan berstatus negeri yang sudah berdiri sejak tahun 1988. Perkembangan SMPN 2 Cikarang Barat sangat pesat dari tahun ke tahun, untuk tahun pelajaran 2021/2022 jumlah siswa-siswi dari kelas tujuh sampai sembilan berjumlah 1013 siswa/i. Sehingga dengan meningkatnya siswa-siswi yang ada tenaga pendidik di pekerjaan harus sesuai dengan kebutuhan siswa-siswi dengan menggunakan kurikulum 2013 sesuai aturan dinas pendidikan. namun masih terdapat banyak karyawan yang menunjukkan adanya masalah pada kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif-korelatif dan penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti pada populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang di gunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang di

gunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi di gunakan sebagai sampel, dimana setiap anggota

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu nonprobability sampling, sedangkan cara pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana setiap anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:85). Dengan demikian maka jumlah sampel diambil dari populasi yang ada, yakni guru di sekolah sebanyak 40 responden

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi peneliti tingkat motivasi guru masih di katakan kurang, hal ini dikarenakan masih adanya wabah virus covid-19 sehingga sekolah menerapkan hanya dua kali pertemuan seminggu saja siswa-siswi bisa belajar tatap muka dengan membagi dua sesi perkelas. Maka dari itu, motivasi guru yang datangnya dari siswa-siswi dan pimpinan kepala sekolah menjadi kurang yang membuat ketidakhadiran guru semakin meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Data Absensi Guru SMPN 2 Cikarang Barat Periode Januari 2022 – Maret 2022**

No	Bulan	Jumlah Guru	Absensi			Total absensi ketidakhadiran	Total Kehadiran Per bulan	Persentase Ketidakhadiran	Jumlah Hari Kerja
			Sakit	Izin	Alpha				
1	Januari	40	8	10	0	18	960	1,87%	24
2	Februari	40	10	9	0	19	960	1,97%	24
3	Maret	40	3	7	0	10	920	1,08%	23
Jumlah			21	26	0	47	2840	4,92%	93

Sumber: Data Internal SMPN 2 Cikarang Barat (2022)

Berdasarkan hasil observasi peneliti tingkat motivasi guru masih di katakan kurang, hal ini dikarenakan masih adanya wabah virus covid-19 sehingga sekolah menerapkan hanya dua kali pertemuan seminggu saja siswa-siswi bisa belajar tatap muka dengan membagi dua sesi perkelas. Maka dari itu, motivasi guru yang datangnya dari siswa-siswi dan pimpinan kepala sekolah menjadi kurang yang membuat ketidakhadiran guru semakin meningkat. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Data Keterlambatan Kerja Guru SMPN 2 Cikarang Barat Periode Januari 2022 – Maret 2022**

No	Bulan	Jumlah Guru	Total Keterlambatan Kerja	Total Kehadiran Perbulan	Persentase Keterlambatan	Jumlah Hari Kerja
1	Januari	40	6	960	0,62%	24
2	Februari	40	9	960	0,93%	24
3	Maret	40	11	920	1,19%	23
Jumlah			26	2840	2,74%	93

Sumber : Data Internal SMPN 2 Cikarang Barat (2022)

Tabel 2. menunjukkan bahwa ternyata masih banyak guru yang masih kurang disiplin terutama kedisiplinan masalah waktu, karena berdasarkan data keterlambatan masih ada beberapa guru yang terlambat kerja. Disini terlihat kinerja guru yang turun dan tidak

mempertahankan konsistensi atas peraturan yang ada. Dari permasalahan di atas, peneliti akan melakukan penelitian yang bertujuan untuk melihat sejauh mana kepemimpinan, motivasi serta disiplin kerja guru SMPN 2 Cikarang Barat sehingga guru tersebut mempunyai kinerja yang baik.

Hasil perhitungan dan pengolahan data dengan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), didapatkan tabel Coefficients seperti terlihat pada tabel di bawah ini. Dari tabel 3. tersebut dapat diambil beberapa kesimpulan, salah satunya adalah persamaan regresi linier berganda.

**Tabel 3. Persamaan Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Instandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.412	3.645		4.777	.000		
Kepemimpinan	.061	.066	.090	.919	.364	.979	1.022
Disiplin_kerja	.619	.077		8.062	.000	.979	1.022

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

Melihat tabel Unstandardized Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut :  $Y = 17,412 + 0,061 X_1 + 0,619X_2$  , Konstanta sebesar 17,412 yang berarti jika variabel kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap nol, maka variabel kinerja guru sebesar 17,412. Koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) diperoleh nilai sebesar 0,061 yang berarti jika variabel kepemimpinan mengalami kenaikan, sementara variabel disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,061, Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai sebesar 0,619 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu poin, sementara variabel kepemimpinan diasumsikan tetap, maka kinerja guru (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,372.

Uji F atau dikenal dengan uji simultan bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas (*independent*) dalam hal ini motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya (*dependent*). Adapun hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel Anova di bawah ini.

**Tabel 4. Tabel Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.055	2	125.527	34.733	.000 <sup>b</sup>
	Residual	133.720	37	3.614		
	Total	384.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja\_guru

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 34,733 Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 3,25. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel} = 3,25$ . Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SMPN 2 Cikarang Barat.

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan uji t atau yang lebih dikenal sebagai uji parsial. Jika uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jadi dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, motivasi terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja terhadap kinerja yang ada di SMPN 2 Cikarang Barat. Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah yaitu dengan melihat nilai t maupun sig-nya. Guna lebih jelasnya dapat dilihat pada salinan tabel di bawah ini.

**Tabel 5. Tabel Uji T**

VARIABEL	T		Sig.		KESIMPULAN
	Thitung	Ttabel	HASIL	A = 5%	
Budaya Organisasi	0,919	< 2,026	0.364	> 0,05	Tidak berpengaruh signifikan
Gaya Kepemimpinan	8,062	> 2,026	0,00	< 0,05	Berpengaruh signifikan

Guna menentukan  $H_0$  maupun  $H_1$  yang ditolak ataupun diterima maka nilai  $t_{hitung}$  di atas dapat dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) adalah 2,026. Dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat, karena  $t_{hitung}$  (0,919) <  $t_{tabel}$  (2,026) serta nilai signifikansinya diatas 0,05. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat, karena  $t_{hitung}$  (8,062) >  $t_{tabel}$  (2,028) serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

Setelah variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat maka untuk melihat seberapa besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel Model Summary hasil perhitungan dengan menggunakan *Statistical Program for Sosial Science (SPSS)*, seperti pada tabel di bawah ini :

**Tabel 6. Tabel R Square Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
1	.808 <sup>a</sup>	.652	.634	1.90107	

- a. Predictors: (Constant), Disiplin\_kerja, Kepemimpinan  
 b. Dependent Variable: Kinerja\_guru

Tabel 6. di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,634 atau 63,4%. Yang berarti bahwa variabel idependen berupa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu kepemimpinan sebagai variabel bebas pertama dan disiplin kerja sebagai variabel bebas kedua, dan kinerja guru sebagai variabel

terikat. Penelitian ini dilakukan di SMPN 2 Cikarang Barat dengan jumlah populasi sebanyak 40 guru. Adapun untuk penggunaan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian model secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  yang diolah dengan SPSS adalah sebesar 34,733. Sementara itu nilai  $F_{tabel}$  yang dilihat pada tabel nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,87. Oleh karena itu dikatakan bahwa  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel} = 3,25$ . Demikian juga dengan nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang digunakan yaitu  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Cikarang Barat.

Dalam penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,634 atau 63,4%. Yang berarti bahwa variabel independen berupa kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja guru sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, komitmen dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan tidak terdapatnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai  $t_{hitung} (0,919) <$   $t_{tabel} (2,026)$  dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,364 tersebut lebih besar dari 0,05. Ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yaitu secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

Indikator yang memiliki angka penafsiran terendah pada variabel kepemimpinan adalah bersifat adil pada pernyataan kedua yaitu "Pimpinan saya tidak membedakan tugas atau aktivitas antar guru" dengan angka penafsiran sebesar 3,65. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi adalah bersifat adil pada pernyataan pertama yaitu "Pimpinan saya selalu memberi kesempatan untuk mengikuti jenjang karir" dengan angka penafsiran 4,10. Sekalipun kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, pemimpin perlu memperhatikan kepemimpinannya terhadap karyawan. Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t telah menunjukkan terdapatnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan terdapat nilai  $t_{hitung} (8,062) >$   $t_{tabel} (2,026)$  dengan taraf nilai signifikansinya sebesar 0,008 tersebut lebih kecil dari 0,05. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, Hal ini berarti secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan serta berpengaruh dominan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Indikator yang memiliki angka penafsiran tertinggi pada variabel disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan pada pernyataan kedua yaitu "saya memiliki kemampuan mengajar yang baik" dengan angka penafsiran pernyataan ketiganya sebesar 4,40. Sedangkan indikator yang memiliki angka penafsiran terendah adalah sanksi hukuman pada pernyataan pertama yaitu "peraturan yang ada sudah sesuai prosedur" dengan angka penafsiran 4,12

## SIMPULAN

Sesuai dengan uraian-uraian di atas serta hasil analisis dan interpretasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut: Secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat. Secara simultan kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMPN 2 Cikarang Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abas, E. (2017). Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Abdollah. (2020). Menjadi Guru Profesional (Studi Tentang Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kinerja Guru Di Zaman Milenial). Cetakan Pertama. Jakarta: UNJ Press.

- Ansori, M., & S. Iswati (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Apriyanto & Iswadi. (2020). *Pengantar Manajemen*. Cetakan Pertama. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Asterina, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. ISSN: 2337-7895. Volume 7. No. 2, September 2019. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Badu., S. Q., & N. Djafri. (2017). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Prenada Media.
- Hutahayan, B. (2020). *Kepemimpinan, Teori Dan Praktik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Indahingwati, A., R. A. Hafidz. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MI Tarbiyatus Syarifah. *Jurnal Spirit Pro Patria*. ISSN: 2443-1532. Volume 6, No. 1, Maret 2020. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Surabaya.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Cetakan Pertama. Palembang: CV. Amanah
- Rahmati, I., L. Sa'adah, & D. Aprilia. (2020). Faktor Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Jombang. Cetakan Pertama. Jombang: Penerbit LPPM.
- Rusman. (2017). *Belajar Dan Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Keduapuluh Tujuh. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cetakan Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. K., I. A. P. W. Sugianingrat., & K. D. I. S. Laksemini. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori Aplikasi Dan Penelitian)*. Cetakan Pertama. Bali: Nilacakra.
- Sutrisno & A. Ervin. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Muhammadiyah 44 Pamulang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. ISSN: 2581-2769. Volume 3, No. 1, September 2019. Universitas Pamulang. Banten.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Kencana.
- Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- Vallennia, K., A. Atikah., & F.N. Azijah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sinar Sosro Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Manajemen*. ISSN:2460-2299. Volume 6. No. 2, Juli 2021. Institut Manajemen Koperasi Indonesia. Sumedang.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Widayat. F. F. (2017). Pengaruh Ekuitas Merek, Diskon Harga, dan Wiraniaga Terhadap Keputusan Membeli di Supermarket Mahabarata Bogor. STIE GICI Business School. Depok: Tidak dipublikasikan.