

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, MOTIVASI BERPRESTASI, KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEDISIPLINAN GURU SMPN DI KECAMATAN BANGGAE TIMUR KABUPATEN MAJENE**

**Muhammad Irfan, Saban Echdar, Maryadi**

e-mail: [mi5070086@gmail.com](mailto:mi5070086@gmail.com), [sabanechdar@gmail.com](mailto:sabanechdar@gmail.com), [ahmadmaryadi@gmail.com](mailto:ahmadmaryadi@gmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kedisiplinan guru SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene berjumlah 135 orang guru. Sampel ditentukan dengan teknik cluster random sampling, dengan menggunakan rumus slovin, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi berganda (multiple regression analysis), dengan menggunakan uji signifikansi simultan (Uji-F), uji signifikansi parsial (Uji-T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene, serta variabel kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Disiplin

## **PENDAHULUAN**

Peningkatan mutu pendidikan dewasa ini merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Keberhasilan pembangunan suatu bangsa ditentukan terutama oleh keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas yang hanya dapat dihasilkan lewat pendidikan yang berkualitas pula. Peran tenaga pendidik (guru) dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas melalui kegiatan pembelajaran sangat dominan, artinya baik dan tidaknya mutu pendidikan bermuara pada tenaga pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Tugas guru menurut Suryosubroto (2014 : 170-174), selain mengajar, mendidik, dan melatih siswa, masih dibebani tugas tambahan, yaitu membantu kepala sekolah dalam melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut: 1) bidang administrasi, 2) manajemen kelas dan sekolah, 3) program pengajaran, dan 4) bidang kesiswaan. Mengadopsi pendapat dari Hasibuan (2012: 193) tentang kedisiplinan, maka yang dimaksud kedisiplinan guru dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seorang guru menaati peraturan kepegawaian dan norma-norma sosial yang berlaku di sekolah.

Kedisiplinan diartikan jika guru selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, mematuhi peraturan kepegawaian dan norma sosial yang berlaku di sekolah. Menurut Miller (2012: 123), keberhasilan suatu organisasi dapat menciptakan kesatuan (integral diantara orang-orang dalam organisasi, dan antara organisasi dengan para anggotanya). Semangat kesatuan, keserasian tujuan, kepentingan bersama, dan tindakan akan merupakan ciri khas organisasi yang sangat berhasil. Orang atau individu akan merasa bahwa organisasi atau lembaga tersebut memilikinya, dan dia adalah bagian yang saling tergantung dari keseluruhan, dan menciptakan rasa kepentingan timbal balik yang makin meningkat antar setiap anggota organisasi. Semangat dan kesadaran para anggota di dalam mencapai tujuan bersama, bergantung pada tingkat kedisiplinan anggota di dalam menegakkan aturan dan ketentuan yang telah disepakati bersama. Kedisiplinan ini bisa ditegakkan bergantung pada beberapa faktor, baik faktor yang berasal dari luar anggota, maupun faktor yang berasal dari dalam diri anggota itu sendiri. Faktor yang berasal dari luar anggota, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, dan kompensasi. Sedangkan salah satu faktor yang berasal dari dalam anggota, adalah adanya motivasi berprestasi dari para guru itu sendiri. Motivasi adalah sesuatu berupa kemauan/kebutuhan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Rendahnya motivasi kerja guru akan berpengaruh terhadap kedisiplinan guru dalam pelaksanaan tugasnya yang pada akhirnya berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan di sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik juga dapat meningkatkan kepercayaan orang tua dan masyarakat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan partisipasinya terhadap usaha pengembangan sekolah, baik yang berupa pembangunan sarana penunjang, pembangunan lingkungan yang bersih dan rindang, maupun kelengkapan alat-alat yang dibutuhkan. Untuk meningkatkan kedisiplinan guru diperlukan sosok seorang pemimpin (kepala sekolah) yang baik. Kepala Sekolah tidak saja dituntut menguasai bidangnya (professional knowledge) namun yang lebih penting yaitu perlu mempunyai karakter yang unggul. Karakter unggul merupakan perwujudan adanya keharmonisan antara pikiran (thought), kata (words), dan perbuatan (deeds). Untuk itu seorang kepala sekolah yang baik bukan hanya mengandalkan kekuatan pikiran dan kata-kata saja, tapi yang lebih penting adalah melakukan tindakan yang nyata tentang segala sesuatu yang dipikirkan dan diucapkannya. Selain itu, kepala sekolah juga harus pandai mengkomunikasikan apa yang diinginkan untuk dilakukan oleh para anggotanya. Karena kejelasan apa yang diinginkan seorang kepala sekolah perlu mendapat dukungan seluruh anggota organisasi dalam hal ini adalah guru.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain ex post facto. Jadi dalam penelitian ini tidak menggunakan perlakuan terhadap variabel penelitian melainkan mengkaji fakta-fakta yang telah terjadi dan pernah dilakukan oleh subyek penelitian. Artinya penelitian ex post facto merupakan pencarian empirik yang sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol langsung variabel bebas karena peristiwanya telah terjadi atau menurut sifatnya tidak dapat dimanipulasi. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik proportional random sampling yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan daerah / kelompok populasi yang telah ditetapkan (Sugiyono.2012 : 121), pengambilan sampel dengan teknik ini mempertimbangkan proporsi jumlah populasi pada masing- masing kelompok/sekolah. Sedangkan tehnik analisis data dengan

statistic deskriptif, analisis regresi linear berganda, T-test, F-test, dan koefisien determinasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS Ver. 20.0. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah kusioner tersebut layak untuk digunakan. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,26, atau  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ .

### 2. Uji Realibilitas

**Tabel 1. : Uji reliabilitas masing-masing variabel**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kepemimpinan kepala sekolah (X <sub>1</sub> )	0.950	Reliabel
Motivasi berprestasi (X <sub>2</sub> )	0.946	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0.961	Reliabel
Kedisiplinan guru (Y)	0.979	Reliabel

Hasil pengolahan data melalui program analisa data SPSS Ver. 20.0 maka dapat dilihat nilai *Alpha Cronbach* masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, kompensasi dan etos kerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliabel.

### 1. Analisis Regresi Berganda

**Tabel 2. : Hasil perhitungan regresi**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
	X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
	X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
	X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 18,427 + 0,204X_1 + 0,272X_2 + 0,393X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 18,427 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi nilainya tetap/konstan maka kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar 18,427.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) sebesar 0,204 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,204 sehingga apabila skor kepemimpinan kepala sekolah naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,204 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi berprestasi ( $X_2$ ) sebesar 0,272 berarti ada pengaruh positif motivasi berprestasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,272 sehingga apabila skor motivasi berprestasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,272 poin.
4. Nilai koefisien regresi kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0,393 berarti ada pengaruh positif kompensasi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,393 sehingga apabila skor kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 0,393 poin.

## 2. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS Ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 3.berikut :

**Tabel 3.: Hasil uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
	X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
	X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
	X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

Sumber : Datra Primer, diolah 2019

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS Ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,099 > t_{tabel} 1,672$
- Variabel motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,085 > t_{tabel} 1,672$
- Variabel kompensasi ( $X_3$ ) dengan nilai  $t_{hitung} 2,223 > t_{tabel} 1,672$

### 3. Pengujian secara simultan (Uji F)

**Tabel 4. : Hasil Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7353.197	3	2451.066	93.771	,000 <sup>b</sup>
Residual	1385.364	53	26.139		
Total	8738.561	56			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi Berprestasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah

Oleh karena nilai  $F_{hitung}$  sebesar 93,771 berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil  $F_{hitung} = 93,771$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 2,77$  atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### 4. Pengujian Secara domiunan (Uji Beta)

**Tabel 5.: Uji hasil beta**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.427	3.044		6.054	.000		
X1	.204	.097	.348	2.099	.041	.109	9.189
X2	.272	.130	.321	2.085	.042	.127	7.903
X3	.393	.177	.280	2.223	.031	.188	5.323

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

**Sumber : Data Primer, diolah 2019**

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene adalah variabel kepemimpinan ( $X1 = 0,348$ ).

## 5. Uji Determinasi

Tabel 6. : Hasil uji determinasi

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917 <sup>a</sup>	.841	.832		5.11263	1.801

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Guru

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,841 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi mempunyai kontribusi terhadap kedisiplinan SMP di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene sebesar 84,1%, sedangkan sisanya sebesar 15,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa ada pengaruh secara parsial dan simultan dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi, dan kompensasi terhadap kedisiplinan guru SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka saran yang diajukan adalah : bagi SMPN di Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene diharapkan perilaku yang berlandaskan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi berprestasi dan kompensasi hendaknya selalu memfokuskan perhatiannya pada perbaikan-perbaikan kegiatan atau pekerjaan, sehingga penerapannya betul-betul dapat dilaksanakan di sekolah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, A., & Kyprianou, A. 1994. *Effective Organizational Behaviour*. ambridge Massachussets. USA: Blackwell.
- Anwar, M.I. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwiryo, S., dan Totosiswanto. 1991. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Semarang: Adi Waskito.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Budi, Endang, Kusumaningsih. 1999. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Staf PT Kusumahadi Santoso Surakarta*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Depdikbud. 1996/1997. *Petunjuk Administrasi Sekolah Lanjutan Tingkat Atas*. Jakarta: Depdikbud.

- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gibson, A. 1996. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gitosudarmo, I, dan N.Sudito. 1997. *Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: BPF E.
- Hamalik, Oemar. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 1993. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara.
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- Kusmintarjo.1998. *Dasar-dasar Manajemen (Kepemimpinan)*. Jakarta: Depdikbud.
- Lezotte, L.W. 1991. *Correlates of Effective Schools; The First and Second Generation*. (Versi electronic). Effective Schools Products, Ltd. Okemos. MI, 1-6.
- Lowe, P., & Lewis, R. 1999. *Management Development Beyond the Fringe*. London: Kogan Page Ltd.
- M.As'ad. 2016. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Mangkunegoro, A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Maryoto, S.1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E.
- Miller,L.M.2012. *Manajemen Era Baru*. Jakarta: Erlangga.
- Moekiyat. 2010. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Mulyasa, E. 2014. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*.Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Robins, S.P. 1992. *Essentials of Organizational Behaviour*. New Jersey,USA: Prentice - Hall International, Inc.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Santoso, Singgih. 2014. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siagian, S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarna, Tiro Muhammad Arif. 2012. *Pengembangan Instrumen Pengumpulan Data Penelitian*. Makassar. Andira Publisher.
- Sulistya, Achmad. 1999. *Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Pegawai di Lingkungan Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Semarang*. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Supriyadi. 2013. *Hubungan Tingkat Partisipasi Guru dan Proses Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah dengan kepuasan Guru dalam Pengelolaan SLTP Negeri di kabupaten Pati*. Tesis. Semarang: UNNES.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.
- Suryobroto, 2014. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutarto. 1995. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Timpe, A.D. 1991. *Memotivasi Pegawai*. Jakarta: Elexmedia Komputindo Kelompok Gramedia.
- Timpe, A.D. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.
- Tiro, Muhammad Arif. 2014. *Penelitian : Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Makassar. Andira Publisher.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional. 2016. Bandung: Diperbanyak oleh Penerbit Fokusmedia.
- Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. 2013. Jakarta: Diperbanyak oleh Nainggolan
- Wahjosumijo. 1994. *Kepemimpinan dan Motivasi Pendidikan* Jakarta: Chalia Indonesia.



- Wahyudi, Heru. 1998. Gaya kepemimpinan dan Pengaruhnya terhadap Disiplin Kerja di Lingkungan Kantor Perbendaharaan dan Kas Negara Magelang. Tesis. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Widodo, Syukri Fathudin Achmad. 2012. Hubungan Persepsi Tentang Konsep Diri dan Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kecamatan Ambarawa Kabupaten Semarang. Tesis. Semarang: UNNES.
- Yukl, GA. 2014. Leadership in Organizations. New Jersey, USA: Prentice Hall.