

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sukoharjo

The Influence of Leadership Style, Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Sukoharjo

Devila Irlan Priyantika^a

Asih Handayani^b

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 15, No.1, Juni 2025

Halaman : 9 - 16

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

JEL classifications :

Contact Author :

^a devilairlanpriyantika@gmail.com

^b asihhandayani@unisri.ac.id

ABSTRACT

Both the business world and institutional institutions are highly dependent on human resources. This study aims to determine the effect of leadership style, work motivation, and work discipline on teacher performance at MTs Negeri 1 Sukoharjo. All ASN teachers at MTs Negeri 1 Sukoharjo are the population in this study, with a sample consisting of all existing ASN teachers. Data collection was carried out through a quantitative approach using a questionnaire. Data analysis includes descriptive analysis, statistical tests, multiple linear regression, and determination coefficient tests. The results of the study indicate that leadership style has a positive and significant effect on teacher performance. Likewise, work motivation plays a role in significantly improving teacher performance. In addition, work discipline has also been shown to have a positive impact on teacher performance. Thus, it can be concluded that leadership style, work motivation, and work discipline as a whole contribute to improving teacher performance at MTs Negeri 1 Sukoharjo.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam setiap perusahaan, baik perusahaan maupun lembaga. Setiap organisasi, lembaga institusi, dan bisnis membutuhkan sumber daya manusia untuk merekrut pekerja yang terampil dan efektif. Istilah “manajemen sumber daya manusia” mengacu pada ilmu dan seni mengelola hubungan dan fungsi tenaga kerja agar berhasil dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Sumber daya manusia di sektor pendidikan merupakan salah satunya. Elemen paling kuat dalam sebuah lembaga pendidikan adalah guru. Dalam pendidikan, guru sangat penting dan memiliki krusial dalam membangun karakter siswa. Oleh karena itu, tanpa bantuan pendidik yang terlatih dan berpengalaman, upaya untuk meningkatkan standar pendidikan tidak akan membuahkan hasil yang berarti. Semakin efektif kinerja guru, semakin efektif pula tujuan hirarkis akan tercapai ; sebaliknya, jika kinerja guru buruk, tujuan akan lebih sulit dicapai dan hasilnya tidak akan sesuai dengan yang diinginkan sekolah.

Kinerja guru mengacu pada kapasitas atau keterampilan pendidik untuk membangun lingkungan belajar kognitif, efektif dan psikomotorik bagi siswanya yang bertujuan untuk mencapai tujuan pengajaran. Widiyanti (2022:161) mendefinisikan kinerja adalah mutu dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam rangka melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya selama menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kinerja guru, untuk berkontribusi pada produktivitas sekolah guru perlu bekerja seefisien mungkin. Karena banyak guru masih sering mengabaikan tanggung jawab perencanaan mereka, diantisipasi bahwa alih-alih membaik, kualitas pendidikan malah akan menurun.

Ada banyak sekali arti penting dalam memperhatikan kinerja guru karena guru memiliki tanggung jawab yang signifikan dan profesional, serta memerlukan keterampilan khusus yang hanya bisa diperoleh melalui program pendidikan. Terletak di Jl. Mayor Achmadi No. 09, Jepuh, Cangkol, Mojolaban, Sukoharjo, MTs Negeri 1 Sukoharjo merupakan salah satu MTs Negeri di Kabupaten Sukoharjo. Berdasarkan hasil observasi ada 49 guru ASN di MTs Negeri 1 Sukoharjo. Di MTs Negeri 1 Sukoharjo, kinerja guru masih tergolong kurang baik Hal ini mencakup topik motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Di MTs Negeri 1 Sukoharjo, kinerja guru sangat penting untuk meningkatkan standar pendidikan dan perlu ditingkatkan. Upaya peningkatan kinerja guru dibantu oleh sejumlah elemen, termasuk gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Menurut (Kadarsih dkk, 2020: 198), kepala sekolah adalah pemimpin yang dapat dipercaya yang mengawasi pendidikan dan memastikan proses belajar mengajar terlaksana dengan lancar. Dalam bersosialisasi, diharapkan gaya kepemimpinan yang tepat akan menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja pendidik lebih lagi, sehingga memungkinkan mereka dipercaya untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muffidah, Ali dan Roosdhani (2024), Wicahyani dan Handayani (2024), Harmendi, Lian dan Wardarita (2021), menyimpulkan bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aziz dan Putra, S. (2022) yang tidak menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Kinerja yang tinggi juga didukung oleh motivasi kerja guru, Sutrisno (2019: 109) mengartikan motivasi sebagai "motivasi, yang sering dipahami sebagai komponen yang memengaruhi perilaku seseorang, adalah apa yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu". Hal ini menyiratkan bahwa kinerja guru berpotensi dipengaruhi oleh motivasi di tempat kerja. Seorang guru yang bermotivasi tinggi akan bersemangat untuk melaksanakan kewajibannya dengan sebaik-baiknya. Hasil penelitian yang dilakukan Muffidah, Ali dan Roosdhani (2024), Aziz dan Putro, S (2022) , Pondrinal (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh penelitian Fiannisa, Datuk dan Rambe (2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru.

Selain itu, komponen disiplin kerja juga turut mendukung kinerja guru, "Disiplin kerja adalah seperangkat aturan atau pedoman perilaku yang ditetapkan oleh pimpinan organisasi, diterima oleh pemilik modal atau manajemen, diterima oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh departemen ketenagakerjaan. Anggota organisasi kemudian secara sukarela mengikuti aturan tersebut, yang ditetapkan dan dibentuk oleh serangkaian tindakan yang menunjukkan nilai-nilai disiplin, kepatuhan, ketaatan, dan ketertiban." (Afandi, 2018: 11). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wicahyani dan Handayani (2024), Tiara, Q., Saluy, A. dan Bari (2023), Pondrinal (2020), menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh penelitian Kosasih (2024) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru, yang artinya meskipun disiplin kerja baik belum tentu akan meningkatkan kinerja guru.

Kinerja Guru

Salah satu bentuk kinerja guru adalah kemampuan seorang pendidik dalam melaksanakan tugasnya di sekolah, seperti melaksanakan pembelajaran, mengembangkan program pembelajaran, dan melakukan serta mengevaluasi evaluasi pembelajaran. Menurut Yusri (2020: 16) "kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau tim kerja dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu". Agar tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik melalui kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan guru sesuai dengan target dan sasaran, maka Erdiansyah (2016: 1458) menjelaskan bahwa "Sebagai upaya untuk meningkatkan tindakan saat ini, kinerja guru merupakan suatu proses pembelajaran pengembangan yang lebih baik lagi".

Karena kinerja guru pada hakikatnya adalah kinerja yang dilakukan oleh guru dalam menjalankan kewajibannya sebagai pendidik di sekolah, maka kinerja guru sangat berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap kegiatan atau tugas akan memberikan dampak kepada seseorang, baik secara internal maupun eksternal. Tidak dapat dipisahkan unsur-unsur yang mempengaruhi instruktur dalam menjalankan tugasnya.

Gaya Kepemimpinan

“Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan secara langsung menunjukkan keyakinannya kepada bawahannya,” ungkap Masykur (2022: 114). Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari ideologi, kemampuan, karakteristik, dan sikap yang sering digunakannya dalam upaya memengaruhi kinerja bawahannya. “Seorang pemimpin dapat menggunakan gaya kepemimpinannya untuk mempengaruhi tindakan bawahannya dan mendorong mereka untuk berkolaborasi dan bekerja secara efektif menuju tujuan organisasi.” ungkap Tunnufus & Maulana (2022: 507). Menurut Purwanto (2020: 24), “Hakikatnya, gaya seorang pemimpin adalah bagaimana ia memengaruhi, membimbing, memberi inspirasi, dan mengelola pengikutnya dengan cara tertentu agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan sukses dan efisien..” Jadi gaya kepemimpinan merupakan proses atau cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar bekerja sama dan bertanggung jawab atas tugas yang diberikan untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Handayani (2020: 178) “Dorongan internal yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu guna memenuhi keinginannya disebut motivasi. Oleh karena itu, motivasi kerja adalah kondisi psikologis yang memotivasi karyawan untuk mengerahkan upaya dalam menciptakan barang atau jasa guna mencapai suatu tujuan”. Sedangkan Menurut Florianus Geong (2021: 47), “Agar tercapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi sebelumnya, motivasi kerja merupakan daya penggerak yang membuat seorang anggota suatu organisasi bersedia atau siap mengerahkan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya

Disiplin Kerja

Manajemen suatu organisasi menciptakan dan membangun disiplin kerja melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, ketertiban, dan ketaatan. Menurut Sutrisno (2019: 87), “disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan, yang ada dalam diri karyawan, yang dapat menyebabkan mereka mampu menyesuaikan diri secara sukarela sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan”. Kemudian, “Kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja dan konvensi sosial yang relevan dikenal sebagai disiplin kerja.” ungkap Hasibuan (2019: 193). “Disiplin kerja adalah suatu sikap di mana seseorang siap dan mau menaati dan mengikuti peraturan yang ada di sekelilingnya,” (Sutrisno, 2019: 86).

METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Negeri 1 Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru ASN di MTs Negeri 1 Sukoharjo yang berjumlah 49 orang Guru ASN. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau populasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner, dengan menggunakan *skala likert*. Sumber data primer merupakan sumber data dari jawaban kuesioner yang diberikan kepada Guru ASN.

Indikator variabel gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Arifin (2019) dengan menggunakan lima indikator gaya kepemimpinan, meliputi : mampu membina kerja sama dan hubungan yang baik terhadap guru, mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan tepat waktu, mampu mengambil keputusan musyawarah bersama, mampu membagi pekerjaan antara kepentingan pribadi dan organisasi dengan baik dan mampu mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan

tugas individu dan kelompok. Indikator variabel motivasi kerja yang dikemukakan oleh Wiarta (2021) dengan menggunakan lima indikator motivasi kerja, yaitu : mampu bekerja keras untuk terus meningkatkan prestasi dan menyelesaikan tugas tepat waktu, mampu bertanggung jawab dengan tugas yang dimiliki baik tugas pribadi maupun tugas kelompok dan menyelesaikan tepat waktu dengan kualitas yang baik, mampu memiliki dorongan rasa untuk sukses dengan menetapkan target pencapaian atau prestasi bagi diri sendiri, mampu menunjukkan motivasi tinggi dengan aktif mencari kesempatan untuk meningkatkan keterampilan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki serta mampu terbuka terhadap tantangan dan selalu siap memanfaatkan peluang yang ada. Variabel disiplin kerja diukur oleh empat indikator yang dikemukakan oleh Sinambela (2018: 355) yakni : mampu untuk hadir tepat waktu, mampu taat pada peraturan yang telah ditetapkan, mampu memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, dan mampu menciptakan suasana humoris. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, dan uji normalitas), analisis deskriptif dan analisis induktif (analisis regresi linear berganda, uji-t, uji F dan uji R2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat pengujian. Oleh karena itu, sebelum pengujian hipotesis pada pengujian selanjutnya akan dilakukan uji asumsi klasik. Hasil pengujian asumsi klasik adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.246	3.877		0.837	0.407		
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.868	0.142	0.611	6.094	0.000	0.761	1.313
Motivasi Kerja (X2)	0.224	0.102	0.203	2.186	0.034	0.892	1.121
Disiplin Kerja (X3)	0.220	0.094	0.223	2.343	0.024	0.846	1.182

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 0,761, X2 (motivasi kerja) = 0,892 dan X3 (disiplin kerja) = 0,846 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 1,313, X2 (motivasi kerja) = 1,121 dan X3 (disiplin kerja) = 1,182 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Berdasarkan tabel 2, model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya pelanggaran asumsi klasik autokorelasi karena nilai p sebesar 0,084 lebih besar dari 0,05.

Tabel 2. Uji Autokorelasi

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-0.16306
Cases < Test Value	24
Cases >= Test Value	25
Total Cases	49
Number of Runs	19
Z	-1.730
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.084

a. Median

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.814	2.414		0.751	0.456
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.108	0.089	0.204	1.216	0.230
Motivasi Kerja (X2)	-0.047	0.064	-0.114	-0.733	0.467
Displin Kerja (X3)	-0.041	0.058	-0.111	-0.695	0.491

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (gaya kepemimpinan) = 0,230 , X2 (motivasi kerja) = 0,467 , dan X3 (disiplin kerja) = 0,491 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas (lolos uji heterokedastisitas).

Menurut temuan tabel 4 dari uji asumsi normalitas, nilai p adalah 0,200 > 0,05. Data residual terdistribusi secara teratur, yang menunjukkan keadaan yang signifikan.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	1.76529967
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.060
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda			
Variabel	Koefisien Regresi	Nilai t hitung	Sig
(Constant)	3,246		
X ₁	0,868	6,094	0,000
X ₂	0,224	2,186	0,034
X ₃	0,220	2,343	0,024
Fhitung		28,517	0,000
Adjusted R ²		0,632	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel 5 menyajikan hasil pengujian untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel kinerja guru (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,868 dengan pengaruh positif, artinya gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Lalu variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,224 dengan pengaruh positif, artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y). Begitu pula variabel disiplin kerja (X3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,220 dengan pengaruh positif, artinya disiplin kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Y).

Pada tabel 5 juga menunjukkan hasil Uji-t variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). Dengan nilai *p-value* (signifikansi) gaya kepemimpinan (X1) = 0,000 ; motivasi kerja (X2) = 0,034 ; dan disiplin kerja (X3) = 0,024 yang kurang dari 0,05 yang menyatakan bahwa H1, H2 dan H3 terbukti kebenarannya.

Tabel 5 juga menjelaskan hasil Uji F variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). Dengan nilai F hitung sebesar 28,517 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y).

Tabel 5 juga menjelaskan nilai uji Koefisien Determinasi (R²) pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y). Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,632 menunjukkan besar sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru (Y) sebesar 63,2%.

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1). Hal ini membuktikan premis penelitian bahwa kinerja guru di MTs Negeri 1 Sukoharjo dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kinerja guru dengan gaya kepemimpinan, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Muffidah, Ali, dan Roosdhani (2024), Wicahyani dan Handayani (2024), dan Harmendi, Lian, dan Wardarita (2021).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kinerja guru (Y) dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel motivasi kerja (X2). Di MTs Negeri 1 Sukoharjo, premis penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru telah tervalidasi. Temuan penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Pondrinal (2020), Aziz dan Putro (2022), dan Muffidah, Ali, dan Roosdhani (2024) yang menemukan hubungan substansial antara motivasi kerja dan kinerja guru.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Variabel disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y), berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda. Hal ini mendukung hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Wicahyani dan Handayani (2024), Tiara, Saluy, dan Bari (2023), serta Pondrinal (2020) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru di MTs Negeri 1 Sukoharjo terbukti valid.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hipotesis 1 diterima, karena gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Sukoharjo.
- b. Hipotesis 2 diterima, karena motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Sukoharjo.
- c. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MTs Negeri 1 Sukoharjo, maka hipotesis 3 diterima.

Saran

Dalam meningkatkan kinerja guru MTs Negeri 1 Sukoharjo hendaknya kepala sekolah selalu berusaha untuk membina kerja sama dan hubungan yang baik dengan para guru agar terjalin harmonisasi yang baik antara kepala sekolah MTs Negeri 1 Sukoharjo dan para guru. Begitupun untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan upaya untuk meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dimiliki, dan meningkatkan rasa waspada dalam melakukan pekerjaan dengan penuh pertimbangan. Selain itu, untuk peneliti dimasa mendatang, sangat disarankan untuk memasukkan variabel lain untuk mengeksplorasi model penelitian lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Yogyakarta.
- Arifin, S., Putra, AR., dan Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1, 22–29.
- Erdiansyah. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Issn*, 1(1), 1456–1465. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1119%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/1119/1002>
- Florianus Geong. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JAPB: Jurnal Agama, Pendidikan Dan Budaya*, 2(1), 43–58. <https://doi.org/10.56358/japb.v2i1.70>
- Handayani, A., Sarwono, A. E., & Suhartono, E. (2020). Effect of Work Motivation on The Performance of State Civil Services with Organizational Citizenship Behaviors as an Intervening Variables. *Enrichment: Journal of Management*, 11(1), 103–108. www.enrichment.iocspublisher.org
- Kadarsih, I., Marsidin, S., Sabandi, A., & Indra, A. (2020). Peran dan tugas kepemimpinan kepala sekolah disekolah dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2 (2), 194–201.
- Kartikasari, N. P. D., & Wiarta, I. W. (2021). The Contribution of Adversity Quotient dan Working Motivation to Teachers' Performance. *Proceedings of the 2nd International Conference on Technology and Educational Science (ICTES 2020)*, 540(Ictes 2020), 469–477. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.210407.280>
- Malayu S.P, H. (2019). *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Masykur, M. (2022). Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Pendidikan Tinggi Islam. *Transformasi : Jurnal Kepemimpinan & Pendidikan Islam*, 6(1), 76–102. <https://doi.org/10.47945/transformasi.v6i1.819>
- Purwanto, D. (2020). *Komunikasi bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Sinambela, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” Kencana. Jakarta.
- Tunnufus, Z., & Maulana, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Mekarsari Kecamatan Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 9(2), 505–519. <https://doi.org/10.55171/apjms.v9i2.703>
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Nasya Expanding Management.
- Yusri, A. Z. dan D. (2020). Yusri - 2020. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820. [http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.BAB II Kajian Pustaka.pdf](http://repository.stei.ac.id/8584/3/3.BAB%20II%20Kajian%20Pustaka.pdf)

- De Porter, Bobbi dan Hernacki, Mike. 1992. *Quantum Learning*. Membiasakan Belajar Nyaman dan Menyenangkan. Terjemahan oleh Alwiyah Abdurrahman. Bandung: Penerbit Kaifa.
- Sujimat, D. Agus. 2000. *Penulisan karya ilmiah*. Makalah disampaikan pada pelatihan penelitian bagi guru SLTP Negeri di Kabupaten Sidoarjo tanggal 19 Oktober 2000 (Tidak diterbitkan). MKKS SLTP Negeri Kabupaten Sidoarjo
- Suparno. 2000. *Langkah-langkah Penulisan Artikel Ilmiah* dalam Saukah, Ali dan Waseso, M.G. 2000. Menulis Artikel untuk Jurnal Ilmiah. Malang: UM Press.
- UGM. 2006. *Pedoman Format Penulisan Proposal dan Tesis*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada.
- Wahab, Abdul dan Lestari, Lies Amin. 1999. *Menulis Karya Ilmiah*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Winardi, Gunawan. 2002. *Panduan Mempersiapkan Tulisan Ilmiah*. Bandung: Akatiga. (Times New Roman 10, Regular, spasi 1, spacing before 6 pt, after 6 pt).