**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP PRESTASI LULUSAN”**

(Suatu Survey pada Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat)

**Erlis Maryandha**

**Universitas Pasundan**

**Email:** **erlismaryandha@gmail.com**

**ABSTRAK.** Masalah pokok penelitian ini Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat, perlu di perbaiki. Motivasi kerja guru untuk meningkatkan prestasi lulusan masih kurang, disiplin kerja guru dalam meningkatkan prestasi lulusan masih kurang baik, kinerja guru dalam upaya meningkatkan prestasi lulusan belum profesional, dan prestasi lulusan di MA Darul Inayah Cisarua KBB kurang baik. Penulis mencoba meneliti gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru dan disiplin kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap prestasi lulusan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru serta dampaknya terhadap Prestasi Lulusan. Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode survey, dengan pendekatan kuantitatif melalui teknik analisis deskriptif dan verifikatif. Penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 27 orang responden, yang diuji validitas dan realibilitas. Setelah dilakukan penghitungan atas jawaban dari kuesioner dengan menggunakan program SPSS 20.00. Dari perhitungan mendapatkan kesimpulan berikut: secara parsial bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,571 maka semakin baik gaya kepemimpinan yang di lakukan kepala sekolah maka akan semakin baik kinerja guru. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai jalur sebesar 0,514 maka semakin tinggi motivasi guru, maka akan semakin baik kinerja guru. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai jalur sebesar 0,660 maka semakin tinggi kedisiplinan maka akan semakin baik kinerja guru. Secara simultan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai jalur sebesar 0,537 maka semakin baik gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja guru, sedangkan sebesar 0,463 merupakan variabel epsilon artinya variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hubungan kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi lulusan dengan nilai jalur sebesar 0,679, maka semakin baik kinerja guru, maka akan semakin baik pula prestasi lulusan. Hasil analisis data untuk variabel Kinerja Guru yang berfungsi sebagai variabel intervening dari variabel Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, total pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Lulusan sebesar 0,460 dimana sisanya sebesar 0,540 merupakan variabel epsilon artinya variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap Prestasi Lulusan.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Guru,**

 **Prestasi Lulusan.**

**"INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON TEACHER PERFORMANCE AND THEIR IMPLICATIONS ON GRADUATE ACHIEVEMENT"**

(A Survey on Teachers at MA Darul Inayah Cisarua, West Bandung Regency)

***Abstract.*** *The main problem of this research is that the Principal Leadership Style at MA Darul Inayah Cisarua, West Bandung Regency, needs to be improved. Teacher work motivation to improve graduate achievement is still lacking, teacher work discipline in improving graduate achievement is still not good, teacher performance in an effort to improve graduate achievement is not professional, and graduate achievement at MA Darul Inayah Cisarua KBB is not good. The author tries to examine the leadership style of school principals, teacher motivation and work discipline which are thought to have an influence on graduate achievement. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, motivation, and work discipline on teacher performance and its impact on graduate achievement. The author in this study used a survey method, with a quantitative approach through descriptive analysis techniques and verification. The author collected data using a questionnaire that was distributed to 27 respondents, whose validity and reliability were tested. After calculating the answers to the questionnaire using the SPSS 20.00 program. From the calculation, the following conclusions are obtained: partially that the leadership style has a positive and significant effect on teacher performance with a path coefficient value of 0.571, the better the leadership style practiced by the principal, the better the teacher's performance. Motivation has a positive and significant effect on teacher performance with a path value of 0.514, So the higher the teacher's motivation, the better the teacher's performance. Work discipline has a positive and significant effect on teacher performance with a path value of 0.660, the higher the discipline, the better the teacher's performance. Simultaneously that leadership style, motivation and work discipline have a positive and significant effect on teacher performance, with a path value of 0.537, the better the leadership style, motivation and work discipline, the better the teacher's performance, while 0.463 is the epsilon variable, meaning the variable not researched but has an effect on teacher performance. The relationship between teacher performance has a positive and significant effect on graduate achievement with a path value of 0.679, the better the teacher's performance, the better the graduate achievement. The results of data analysis for the Teacher Performance variable which functioned as an intervening variable of the leadership style, motivation and work discipline variables, the total effect of teacher performance on graduate achievement was 0.460 where the remaining 0.540 was the epsilon variable, meaning that the variables were not studied but had an effect on graduate achievement*

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

 ***Achievements of Graduates.***

**PENDAHULUAN PENELITIAN**

Sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang didesain untuk dapat berkontribusi terhadap upaya peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat suatu bangsa, yang berfungsi sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan derajat sosial masyarakat dan bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, diatur, ditata, dan diberdayakan agar menghasilkan output secara optimal.

Sekolah menjadi ujung tombak dalam peningkatan SDM, dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan dan terciptanya SDM indonesia yang handal, unggul dan mampu bersaing, maka peningkatan kemampuan guru sebagai salah satu unsur dalam pendidikan harus ditingkatkan secara kontinyu dan berkelanjutan.

Dalam UU RI No. 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sebagaimana yang tertuang dalam UU RI No 20 Tahun 2003 tersebut jelas salah satunya agar peserta didik dapat mengembangkan potensi diri, yang dimaksud mengembangkan potensi diri adalah agar lulusan dapat berprestasi. Dengan digulirkannya undang-undang No 20 tahun 2003 Pendidikan sangat diharapkan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi bangsa ini, segala sesuatu yang hendak digapai tentu harus dengan ilmu dan ilmu dapat diraih hanya dengan Pendidikan sehingga dapat melahirkan generasi-generasi yang berkualitas yang mampu menjadi penerus dalam menjaga dan memajukan Negara Republik Indonesia.

Pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama atau insan kamil. (Ahmad D. Marimba, 1984:20). Hakikat pendidikan adalah Pendidikan merupakan proses interaksi manusia yang ditandai oleh keseimbangan kedaulatan subjek didik dengan kewibawaan pendidik; Pendidikan merupakan usaha penyiapan subjek didik menghadapi lingkungan hidup yang mengalami perubahan yang semakin pesat; Pendidikan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi yang semakin pesat; Pendidikan berlangsung seumur hidup; Pendidikan merupakan kiat dalam menerapkan prinsip IPTEK bagi pembentukan manusia seutuhnya. (Zahara Idris dan Lisma Jamal, 1995:1). Selain memiliki hakikat pendidikan juga memiliki fungsi sebagai sebuah disiplin ilmu. Mengembangkan wawasan subjek didik mengenai dirinya dan alam sekitarnya sehingga dengannya akan timbul kreatifitasnya; Melestarikan nilai-nilai insani yang akan menuntun jalan kehidupannnya sehingga keberadaannya baik secara individual maupun sosial lebih bermakna; Membuka pintu ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang sangat bermanfaat bagi kelangsungan dan kemajuan hidup individual maupun sosial.(Achmadi, 1992:23)

Al Ghazali merumuskan tujuan pendidikan sebagai berikut: Aspek keilmuan, yang mengantarkan manusia agar senang berpikir, menggalakan penelitian dan mengembangkan ilmu pengetahuan menjadi manusia yang cerdas dan terampil; Aspek kerohaniaan, yang mengantarkan manusia agar berakhlak mulia, berbudi luhur dan berkepribadian kuat; Aspek ketuhanan, yang mengantarkan manusia beragama agar dapat mencapai kebahagiaan di dunia dan di akhirat. (Zainudin, 1991:48-49) Dari pendapat di atas, mengenai tujuan pendidikan dapat penulis simpulkan, bahwa pada hakikatnya tujuan pendidikan adalah pemindahan pengetahuan dan nilai demi terbentuknya kepribadian yang akhirnya diharapkan dengan memiliki pendidikan maka dapat meningkatkan prestasi peserta didik baik berdasarkan akademik maupun non akademik sehingga hidup sejahtera dan lebih jauh dari itu selamat dunia dan akhirat.

Permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa kita di lihat dari tahun ke tahun tidak terlepas dari rendahnya mutu pendidikan salah satunya adalah kinerja guru*.* Berbagai cara telah pemerintah lakukan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu dengan menghasilkan SDM yang berkualitas supaya mampu bersaing dalam era globalisasi. Dalam hal ini lembaga pendidikan harus mampu menghasilkan output yang berkualitas berupa prestasi lulusan baik secara akademik maupun non akademik. Dalam pengamatan awal peneliti mendapatkan fenomena yang terdapat di Sekolah MA Darul inayah, yaitu prestasi lulusan dilihat dari dimensi keterampilan Psikomotor, Kemampuan Kognitif dan keterampilan afektif yang masih rendah. Seperti pada tabel 1.1. sebagai berikut:

**Tabel. 1**

**Pra Survey Prestasi Lulusan MA Darul Inayah Cisarua KBB**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Prosentasi |
| 1 | Keterampilan Psikomotor | 57 % |
| 2 | Kemampuan Kognitif  | 63% |
| 3 | Keterampilan Afektif | 57% |

*(Sumber: Bagian kurikulum MA Darul Inayah Tahun 2018)*

 Berdasarkan data diatas, peneliti mendapatkan suatu gambaran bahwa prestasi lulusan masih rendah, hal tersebut dapat dilihat pada tabel pra survey prestasi siswa MA Darul Inayah Cisarua KBB masih rendah dengan nilai rata-rata 59,0 masih jauh dibawah standar. Salah satu penyebab adanya pengelolaan organisasi dan SDM, khususnya upaya meningkatkan kinerja SDM terutama kinerja guru kurang optimal.

 UUD NO. 14 Tahun 2005 Pasal 20 ayat 1 tentang guru dan dosen, menyebutkan tugas dan kewajiban seorang guru yaitu merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Melihat dari penilaian kepala sekolah yang pengawasannya tidak secara terus menerus membuat guru jadi lupa akan tugas dan kewajibannya sebagai seorang pendidik, padahal menurut PP NO. 16 Tahun 2009 manfaat penilaian kinerja guru adalah salah satu alat untuk mengevaluasi kinerja guru. Dalam literatur lain dikatakan bahwa pendidikan adalah suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan dengan maksud agar anak atau orang yang dihadapi itu akan meningkat baik pengetahuannya, kemampuannya, akhlaknya, bahkan juga seluruh pribadinya (Soelaeman,1994:163).

 Pendidikan merupakan pemberian bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju pembentukan kepribadian yang utama (Ahmad D. Marimba, 1980:19)

**Tabel. 2.**

**Lulusan MA Darul Inayah Cisarua KBB**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Persebaran lulusan | Tahun |
| 2015/2016 | 2016/2017 | 2017/2018 |
| 1 | Perguruan Tinggi Negeri  | 9 | 12 | 18 |
| 2 | Perguruan Tinggi Luar Negri | - | - | 2 |
| 3 | Perguruan Tinggi Swasta  | 7 | 8 | 5 |
| 4 | Pesantren  | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Mengabdi  | 15 | 18 | 15 |
| 6 | Tidak melanjutkan | 3 | 2 | 1 |
|  | **Jumlah** | 37 | 44 | 46 |

*Sumber: Data MA Darul Inayah Cisarua KBB, diolah*

Dalam penyelenggaraan pendidikan menengah, tentu ada maksud dan tujuan yang akan dicapai. Tujuan pendidikan menengah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan siswa untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan untuk mengembangkan diri sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian.
2. Meningkatkan kemampuan siswa sebagai anggota masyarakat dalam mengadakan hubungan timbal balik dengan lingkungan sosial, budaya dan alam sekitarnya (Hadari Nawawi dan Mimi Martini, 1994:137).

Dengan demikian, nantinya anak (lulusan) pendidikan menengah diharapkan mampu untuk meningkatkan pengetahuan sebagai jembatan dalam melanjutkan pada pendidikan yang lebih tinggi.

Rata-rata UN yang telah diperoleh oleh siswa MA Darul Inayah Cisarua KBB sebagaimana tertera diatas menunjukan bahwa nilai rata-rata UN tahun ajaran 2015-2016 sebesar 6,63, 2016-2017, sebesar 6,88 dan tahun 2017-2018 sebesar 7,22. Hal ini menunjukan adanya perkembangan dari tahun ketahun, apakah peningkatan ini disebabkan oleh peran kepala sekolah?, karena motivasi guru?, atau disiplin kerja guru?.

Meskipun perlu penelitian lebih lanjut, akan tetapi para ahli telah mengemukakan teori tentang kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja guru dan prestasi lulusan, sebagai berikut:

 Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus, sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi atau tercapainya suatu tujuan. (Kartini Kartono dalam Dani Pramadi dan Daeng Arifin, 2010:42).

Disiplin adalah masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tetapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya. (KH. Toto Tasmara, 2002:88)

Penulis mencoba membuat kesimpulan dari teori-teori diatas menunjukan bahwa, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang baik dan kinerja yang baik akan menjadi penyebab sebuah keberhasilan. Setiap manusia yang hidup di dunia memiliki kesempatan untuk berhasil oleh Sang Maha Kuasa Allah swt. Akan tetapi keberhasilan yang kita idamkan tentu harus ditopang dengan memiliki motivasi tinggi, disiplin dalam bekerja dan juga memiliki kinerja yang baik, tanpa memiliki semua itu, maka keberhasilan hanyalah akan menjadi sebuah impian.

**Tabel 3**

**Kinerja Guru MA Darul Inayah**

**Cisarua KBB**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Prosentasi** | **Target** |
| 1 | Mendidik  | 50% | 100 % |
| 2 | Mengajar  | 45% | 100 % |
| 3 | Membimbing  | 50% | 100 % |
| 4 | Mengarahkan  | 55% | 100 % |
| 5 | Melatih  | 50% | 100 % |
| 6 | Menilai  | 60% | 100 % |
| 7 | Mengevaluasi  | 58% | 100 % |
| Rata-rata kinerja guru  | 53 % | 100 % |

*Sumber: Bagian Kurikulum MA Darul Inayah Cisarua KBB 2019*

Dari data diatas menunjukan bahwa kinerja guru yang ada di MA Darul Inayah Cisarua KBB masih redah dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, hanya mencapai rata-rata 53% dari target 100%. Dengan demikian masih perlu peningkatan untuk mewujudkan tenaga pendidik yang berkualitas, agar lulusan dapat berprestasi sesuai dengan tridarma pendidikan, sebagaimana pendapat Carter V. Good yang dikutip oleh (Djumransjah, 2004:24) pendidikan adalah Proses perkembangan kecakapan seseorang dalam bentuk sikap dan perilaku yang berlaku dalam masyarakatnya dan proses sosial di mana seseorang dipengaruhi oleh suatu lingkungan yang terpimpin (misalnya sekolah) sehingga ia dapat mencapai kecakapan sosial dan mengembangkan pribadinya.

Sebuah tugas berat yang mesti dipikul oleh seorang kepala sekolah jika staf pengajar kinerjanya kurang baik, hal ini tentu kepala sekolah harus memiliki formasi-formasi jitu untuk membangkitkan staf pengajar agar memiliki kinerja yang baik, sebagaimana diutarakan oleh Kartini Kartono dalam Dani Pramadi dan Daeng Arifin. Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khusus, sehingga dia mampu memengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu atau beberapa. (Kartini Kartono dalam Dani Pramadi dan Daeng Arifin, 2010:42)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang diperoleh dari data sekolah, hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait, menunjukan bahwa kinerja guru belum mencapai target yang diharapkan, dari rata-rata kinerja guru hanya 51 %. Pengamatan dari segi disiplin waktu masih ditemukan guru yang kurang menggunakan waktu dengan baik, seperti banyak keluar kelas, terlambat masuk kelas, memberikan tugas pada siswa sedangkan guru tersebut mengerjakan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan pembelajaran. Salah satu faktor kinerja guru yang baik dapat dilihat dari segi kehadiran guru, karena kehadiran guru di sekolah sangatlah penting untuk melaksanakan Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) sebagaimana aturan yang telah diatur baik oleh pemerintah maupun aturan yang telah dibuat oleh pihak sekolah.

**Tabel 4.**

**Disiplin Kerja berdasarkan kehadiran Guru MA Darul Inayah Cisarua KBB**

|  |  |
| --- | --- |
| **Bulan** | **Tahun** |
| **2015/2016** | **2016/2017** | **2017/2018** |
| Januari  | 60,50 | 73,50 | 65,50 |
| Februari  | 65,12 | 55,12 | 64,12 |
| Maret  | 63,40 | 66,60 | 83,50 |
| April  | 60,45 | 58,45 | 70,40 |
| Mei  | 66,30 | 76,30 | 56,30 |
| Juni  | 75,70 | 85,20 | 75,78 |
| Juli  | 55,90 | 65,90 | 65,90 |
| Agustus  | 79,14 | 59,11 | 69,54 |
| September  | 67,80 | 70,60 | 62,10 |
| Oktober | 80,13 | 59,18 | 85,17 |
| November | 70,95 | 70,95 | 72,25 |
| Desember  | 50,80 | 55,80 | 60,70 |
| ***Prosentasi***  | **66,4** | **66,4%** | **69,3%** |

*Sumber: Absensi Guru MA Darul Inayah Cisarua KBB, diolah kembali*

Dari Tabel 4 yang menjelaskan tentang Absensi guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat hanya memiliki nilai rata-rata pada tahun 2015-2016 sebesar 66,4%, pada tahun 2016-2017 juga memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu, 66,4 % dan pada tahun 2017-2018 sebesar 69,3% memiliki peningkatan sebesar 3%, dengan demikian kehadiran guru belum mencapai angka yang maksimal, masih banyak guru-guru yang sering absen, dari situlah disiplin kerja guru sangat kurang disiplin, dari mulai masuk kelas sering kesiangan, pulang sebelum waktunya, siswa pun bertanya-tanya kenapa seorang guru sering tidak disiplin, sedangkan siswa harus selalu disiplin, jika tidak disiplin maka siswa dikenakan sangsi sedangkan guru tidak dikenakan sangsi, maka sangat wajar jika siswa pun tidak disiplin karena guru pun tidak disiplin.

**Tabel 5.**

**Motivasi Kerja Guru MA Darul Inayah KBB**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi** | **Prosentasi** | **Target** |
| 1 | Faktor Higiene /Iklim | 50 % | 100 % |
| 2 | Faktor Motivator  | 45% | 100 % |
| Rata-rata | 47% | 100% |

*Sumber: Bagian Humas MA Darul Inayah Cisarua KBB*

Dari tabel 5 diatas dapat penulis simpulkan bahwa kondisi umum dari rata-rata motivasi kerja guru sebesar 47% angka ini masih sangat jauh dari target yaitu 100%, selebihnya masih banyak yang perlu ditingkatkan lagi motivasi dan kinerja guru. Jika tenaga pengajar tidak memiliki motivasi tinggi dan tidak memiliki kinerja baik, maka mustahil akan menghasilkan lulusan yang mampu berdaya saing dikemudian hari.

Motivasi dan kinerja guru akan tumbuh baik didalam sebuah organisasi manakala dalam organisasi tersebut terdapat seorang pemimpin yang mampu menggerakan roda organisasi sebagaimana mestinya. Sebagaimana yang telah diutarakan oleh Ermon Edison bahwa, Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. (Ermon Edison, dkk 2017:91-100).

**Tabel 6.**

**Kegiatan Pembinaan dan Supervisi Kepala Sekolah MA Darul Inayah Cisarua KBB**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Uraian Kegiatan** | **Waktu** | **Keterangan** |
| 1 | Pembinaan Guru dan Tenaga Kependidikan  | Satu hari tiap hari kamis akhir bulan | Setiap tanggal 1 |
| 2 | Rapat Evaluasi program dan kegiatan KBM  | Per triwulan  | Setiap tanggal 1 |
| 3 | Pemeriksaan Administrasi Guru | Setiap awal tahun ajaran.  | Juli dan Januari  |
| 4 | Supervisi Kelas | Setiap semester  | Agustus dan Februari  |
| 5 | Pembinaan siswa melalui upacara  | Setiap senin awal bulan  | - |

*Sumber: Dokumen MA Darul Inayah Cisarua KBB*

Dari tabel 6 kemajuan kinerja guru sudah seharusnya meningkat lebih baik akan tetapi pada kenyataannya masih belum maksimal, sehingga untuk mengetahui penyebab kurangnya kinerja guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat ini perlu diadakan penelitian yang lebih mendalam.

Penulis meyakini bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan mampu membangkitkan motivasi, motivasi akan menumbuhkan kedisiplinan dan kedisiplinan akan menghasilkan kinerja yang sangat baik, dengan demikian jika para staf pengajar memiliki kinerja dengan sangat baik, maka prestasi lulusanpun akan lebih sangat baik.

Berkenaan dengan latar belakang tersebut, maka dipandang perlu melakukan penelitian terkait tentang **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru serta implikasinya pada Prestasi Lulusan”.**

Peneliti hendak melihat sejauh mana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Guru di Yayasan Yatim Piatu dan Dhuafa Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan mampu memberi wacana atau bahkan paradigma baru dalam hal MSDM dengan pendekatan kompetensi.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Teknik analisis korelasi yakni untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara variabel penelitian, dengan rumus (1) (Sumber: Sujana, 2002)Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi itu sendiri, keeratan korelasi dapat dikelompokan sebagai berikut:

|  |
| --- |
| **Tabel 7****Tingkat Keandalan *Croanbach Alpha*** |
| Nilai *Cronbach Alpha* | Tingkat Keandalan |
| 0.00 – 0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20 – 0.399 | Rendah |
| 0.40 – 0.599 | Sedang |
| 0.60 – 0.799 | Kuat |
| 0.80 – 1.000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis,* 250.

**ANALISIS JALUR.**

Analisis jalur digunakan untuk menunjukan hubungan yang memperlihatkan seberapa besar pengaruh sebuah variabel tertentu baik pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya. Jadi yang menjadi persoalannya adalah sebab akibat. Istilah yang akan digunakan dalam analisis jalur ini adalah variabel eksogen yang merupakan variabel penyebab (X), variabel endogen yang merupakan akibat (Y) dan variabel implisit (e) yang merupakan faktor-faktor lain dari variabel eksogen.

Pengolahan data direncanakan dengan menggunakan SPSS release 14,0, dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

e2

e1

**X1**

$ρ$**yx1**

**Y**

**Y**

**X2**

$ρ$**yx2**

rx1x2x3

$ρ$**yx3**

**X3**

**Gambar 1 Path Analisis**

Gambar di atas dapat merupakan diagram jalur antara variabel yang mencerminkan hubungan antar variabel, dan pengaruh variabel X terhadap Variabel y, dan Variabel y terhadap Z. Gambar di atas menunjukan bahwa antara variabel X1 dengan y, X2 dengan y, X3 dengan y, dan y dengan Z, merupakan hubungan kausal, sementara variabel X1, X2, dan X3 merupakan hubungan korelasional.

Dalam penelitian yang penulis lakukan terdapat tiga variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan X1, Motivasi X2 dan Disiplin Kerja X3dengan variabel intervening Kinerja Guru y, serta satu variabel dependen yaitu Prestasi Lulusan Z, sehingga analisis jalur akan dilakukan dalam dua buah sub-struktur, dengan persamaan-persamaan sub-struktur yang dibentuk adalah sebagai berikut:

Persamaan Jalur Substruktur pertama: y= $ρ$yx1X1 +$ρ$yx2X2 + $ρ$yx3X3 + e1

e1

e1

**X1**

**Y**

**X3**

**X2**

$ρ$**yx3**

$ρ$**yx2**

$ρ$**yx1**

rx1x2x3

**Gambar 2 Persamaan Struktur Hubungan (X1,X2,dan X3) Y**

**z =**$ρ$**zy.Y+e2**e2

**Y**

**Y**

e2

e1

**Gambar 3**

**Persamaan Struktur Hubungan Y ke Z**

Keterangan:

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Motivasi

X3 : Disiplin Kerja

Y : Kinerja Guru

Z : Prestasi Lulusan

$ρ$yX1 :Koefisien Jalur Gaya

KepemimpinanTerhadap Kinerja

$ρ$yX2 :Koefisien Jalur Motivasi

Terhadap Kinerja

$ρ$yX3 :Koefisien Jalur Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja

rX1X2X3 :Koefisien Korelasi antara

Variabel Independen

$ρ$zy :Koefisien Jalur Kinerja Guru

Terhadap Prestasi Lulusan

e1 : Pengaruh faktor lain yaitu yang

variabel diluar X1, X2 dan X3

yang mempengaruhi Y.

e2 : Pengaruh faktor lain yaitu yang

variabel diluar Y yang

mempengaruhi Z.

**Rumusan Pengujian Hipotesis**

Setelah koefisien masing-masing jalur diperoleh selanjutnya, untuk memastikan apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau ditolak, maka akan dilakukan pengujian hipotesis statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

0, 540

0,660

Sub Struktur 1

Simultan:

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : | $ρ$yX1 = $ρ$yX2 = $ρ$yX3 = 0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H1 : | Salah satu $ρ$yX1$\ne $0 ; i = 1,2, dan 3 terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| Parsial: |
| H0 : | $ρ$yX1 =0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H1 : | $ρ$yX1 $\ne $0 terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan, terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H0 : | $ρ$yX2 =0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi, terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H1 : | $ρ$yX2 $\ne $0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi, terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H0 : | $ρ$yX3 =0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H1 : | $ρ$yX3 $\ne $0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| Sub Struktur 2 |
| H0 : | $ρ$yz=0 Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kinerja Guru, terhadap Prestasi lulusandi MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |
| H1 : | $ρ$yz$\ne $0 Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kinerja Guru, terhadap Prestasi lulusandi MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat; |

**Hasil dan Pembahasan**

**Persamaan Sub Struktur X1, X2, X3, Y dan (Z)**

**X1**

0,540

**Y**

**Y**

**X3**

**X2**

0,514

$$0,571$$

0,463

0,430

$$0,678$$

$$0,460$$

$$0,537$$

$$0,660$$

0,898

0,404

**Gambar 4 Hasil Path Analisis**

|  |
| --- |
| **Tabel 8****Coefficientsa** |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | -5,867 | 9,382 |  | -,625 | ,538 |
| Gaya Kepemimpinan | ,285 | ,240 | ,389 | 1,188 | ,247 |
| Motivasi Kerja | -,037 | ,294 | -,041 | -,126 | ,901 |
| Disiplin Kerja | ,947 | ,293 | ,509 | 3,232 | ,004 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Guru |
| Dari hasil analisis jalur diatas tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru secara parsial maka dapat dilihat dari tabel Standardized Coefficients beta, seperti dapat digambarkan sebagai berikut:1. Koefisien jalur Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,389 dengan signifikansi (0,247)
2. Koefisien jalur Motivasi (X2) terhadap Kinerja Guru sebesar -0,041 dengan signifikansi (0,901)
3. Koefisien jalur Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru sebesar 0,509 dengan signifikansi (0,004)

Berdasarkan kepada hasil analisis koefisien jalur diatas, menunjukan hasil terbesar adalah Disiplin Kerja yaitu sebesar 0,509, dan hasil terkecil adalah Motivasi Kerja yaitu sebesar -0,041. |

**Tabel. 9**

**Hasil Pengujian Secara Simultan**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,732a | ,537 | ,476 | 2,895 |
| a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan |

*Sumber: Data primer diolah, SPSS 20*

Dari hasil analisis jalur diatas, didapatkan koefisien determinasi secara simultan dari Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Guru (Y) didapatkan R Square sebesar 0,537 dimana sisanya0,463**.**

**Tabel. 10**

**Hasil Pengujian Determinasi Variabel Y terhadap Z**

|  |
| --- |
| **Model Summary** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,678a | ,460 | ,439 | 3,990 |
| a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru |

*Sumber: Data primer diolah, SPSS 20*

Hasil analisis data untuk variabel Kinerja Guru yang berfungsi sebagai variabel intervening dari variabel Gaya Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja, dengan memperhatikan hasil analisis pada tabel di atas, maka R Square ( total pengaruh) Kinerja Guru terhadap Prestasi Lulusan didapatkan hasil sebesar 0,460 diamana sisanya sebesar 0,540 merupakan variabel epsilon artinya variabel yang tidak diteliti tetapi berpengaruh terhadap Prestasi Lulusan.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

1. **KESIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh sebesar 32,6% sedangkan 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian jika kepala sekolah memaksimalkan wewenangnya sebagai seorang pemimpin, maka pengaruh Gaya Kepemimpinan akan meningkat lebih dari 32,6%. Pengaruh Gaya Kepemimpinan ini lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh Disiplin Kerja dimana memiliki pengaruh sebesar 43,5%.

Motivasi terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh sebesar 26,4% sedangkan 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. Sehingga semakin tinggi motivasi maka akan semakin memberikan dampak baik bagi Kinerja Guru. Motivasi memiliki pengaruh yang paling kecil jika dibandingkan dengan Gaya Kepemimpinan yang memiliki pengaruh 32,6% dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh 43,5%.

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh sebesar 43,5% sedangkan 56,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian semakin besar kedidiplinan maka akan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Guru. Disiplin Kerja memiliki pengaruh lebih besar dari Gaya kepemimpinan dan Motivasi.

Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru memiliki pengaruh sebesar 53,7% sedangkan 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian jika Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja disatukan maka akan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Guru.

Kinerja Guru terhadap Prestasi Lulusan memiliki pengaruh sebesar 46% sedangkan 54% dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. Dengan demikian jika Kinerja Guru baik maka Prestasi Lulusan akan semakin baik.

**SARAN**

Kepala sekolah selaku pimpinan di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat, alangkah baiknya jika mampu membagi tugas agar tidak hampir semua kegiatan dilaksanakan oleh TU, kepala sekolah seyognyanya harus memperhatikan tentang kesejahtraan guru, kepala sekolah sebaiknya memberikan penghargaan atau apresiasi kepada guru yang berprestasi atau yang memiliki kinerja baik, Kepala sekolah harusnya terbuka dalam hal keuangan dan program sekolah agar guru merasa dianggap dan dihargai, kepala sekolah sebainya mengikut sertakan guru pada acara-acara seminar atau pelatihan agar guru memiliki pemahaman yang baik dalam menyampaikan materi pada siswa.

Kepada Guru MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat, guru yang mengajar di sekolah lain mana MA Darul Inayah hanya tidak dijadikan sampingan, guru seharusnya jangan mengabaikan siswa demi kesejahtraan dan terjamin mereka dalam hal materi, karena apapun yang terjadi siswa tetap berhak mendapatkan pembelajaran adapun soal kesejahtraan itu diluar perkara pembelajaran, jadi saran penulis harusnya guru mampu memisahkan mana hak mana kewajiban.

 Disiplin merupakan bagian awal sebuah keberhasilan, berkenaan dengan Disiplin Kerja Guru di MA Darul Inayah Cisarua Kabupaten Bandung Barat, seharusnya guru jangan meroko dilingkungan sekolah, karena ini dapat mengakibatkan hal buruk pada siswa yaitu siswa meniru apa yang guru lakukan, guru sebaiknya membuat dan menggunakan RPP, agar dalam menyampaikanmateri terarah dan terukur, guru sebaiknya memberikan contoh baik seperti halnya jangan datang terlambat dan jangan berkerumun di Kantor, sehingga siswa tidak terabaikan.

Guru MA Darul Inayah Cisarua KBB seharusnya memberikan ruang diskusi kepada siswa agar siswa terbuka wawasan keilmuanyya, guru harus kreatif dan inovatif dalam menyampaikan materi agar siswa tidak merasa bosan dan jenuh dalam menerima pembelajaran, guru seharusnya mampu menyusun bahan ajar berdasarkan kopleksitas materi pembelajaran agar materi yang disampaikan terukur dan terencana, guru seharusnya menggunakan berbagai sumber bahan ajar agar siswa tidak bosan dan jenuh, dan guru seharusnya dapat memberikan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan baik yang diharapkan oleh Agama, Negara, Yayasan, Wali Siswa dan yang lebih utama oleh siswa itu sendiri.

Prestasi Lulusan di MA Darul Inayah Cisarua KBB harusnya menjadi tugas bersama yaitu, yayasan sebagai Induk sekolah itu sendiri, kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah tersebut, guru sebagai petugas dalam membimbing dan memberi arahan kepada siswa, dan juga orng tua siwa yang harus aktif mengontrol perkembangan anak-anaknya. Sehingga tidak akan terjadi hal-hal yang diharapkan seperti: banyak lulusan yang tidak melanjutkan sekolah ketingkat yang lebih tinggi, terdapat siswa yang nganggur, dan kurang mampu menggunakan kumputer.

Dari hasil penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru serta Dampaknya pada Prestasi Lulusan di Darul Inayah Cisarua KBB memiliki pengaruh sebesar 53,7% dan Pengaruh Kinerja Guru terhadap Prestasi Lulusan memiliki pengaruh sebesar 46% dengan demikian sebaiknya untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang belum penulis teliti.

Berdasarkan kesimpulan untuk meningkatkan kinerja guru harus ada gaya kepemimpinan yang aktif, kreatif, inovatif dan partisipatif, motivasi dan disiplin dari semua guru. Sedangkan untuk prestasi lulusan MA Darul Inayah Cisarua Bandung Barat harus memiliki guru yang kinerjanya baik

**DAFTAR PUSTAKA**

Achmadi, (1992) *Islam sebagai Paradigma Ilmu Pengetahuan*. Semarang: Aditya Media.

Ahmad D. Marimba (1984) *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: al-Ma’arif,

----------(1980) *Filsafat Pendidikan Islam,* Bandung: Al-ma’arif,

Ahmad, Khursyid (1992) *Prinsip-prinsip Pendidikan Islam,* Surabaya: Pustaka Progressif,

Akdon (2009) *strategic manajemen,* Bandung:Alpabeta

Aluko, M. A. O. (2003). The Impact of Culture on Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Nordic Journal of African Studies,*

Arikunto, Suharsimi, (2005) *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Dapis, Keith, (1981) *Human Bihavior et Work Organizational Commitment.* Sixth Edition. Mc. Graw-Hill Inc

Brantas. (2009). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta

Djumaransjah, (2004) *Pengantar Filsafat Pendidikan,* Malang: Bayumedia Publishing

Greenberg dan Baron (1993). *Behavior and organization,* 4 th ed, Allyn and Bacon, Inc.,USA.

Edison, Ermon dkk, (2017) *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Bandung: Alfabeta

E. Mulyasa. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Rosdakarya.

Fadli, Ahmad. (2011) *Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Manhalun Nasyiin Press.

Fahmi, Irfan, (2012) Manajemen Kepemimpinan, Bandung: Alfabet

Fahmi, Irham, (2011) Manajemen Kepemimpinan Bandung: Alfabet

Glatthorn,Allan A. *(*2000). *The Princpal as Curriculum Leader: Shaping What IsTaught & Tested.* 2nd ed. Thousand Oaks, Calif.

Gaspersz Vincent (1997), Indonesia “*Manajemen Kualitas; Penerapan Konsep Kualitas Dalam Manajemen Bisnis Total*”, Gramedia Indonesia

Hadis, Abdul dan Nurhayati B. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, SP Melayu (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi.* Jakarta: Bumi Aksara

Idris, Zahara dan H. Lisma Jamal, (1995) *Pengantar Pendidikan*, Jakarta:

Grasindo,

Indrawan, Rully dan Poppy Yaniawati, (2016) *Metodologi Penelitian,* Bandung: PT. Refika Aditama

John M*.*Echols dan Hasan Shadily*, (*2005)  *Kamus Inggris Indonesia*. PT.

Gramedia: Jakarta

 Ketetapan MPR-RI Nomor.IV/MPR/1978

Mathis, Robert L, John H. Jakson, (2002) *Manajemen Sumberdaya Manusia,* Jakarta: Salemba Empat

Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu, 2001) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosadakarya

Miner, John B. Dan Crane, Donald P. C (1995), *Human Resorce Management: The Strategic Perspektive,* New York: Harpey Collins College Publishers.

Nawawi, Hadari, (1989) *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas*, Jakarta: Haji Masagung.

------(2000). *Manajemen strategic dengan ilustrasi organisasi profit dan non profit*. Jakarta : Rajawali Perss.

Nawawi, Hadari dan Mimi Martini, (1994) *Kebijakan Pendidikan Di IndonesiaDitinjau Dari Sudut Hukum,* Yogyakarta: Gajahmada University Press.

Northouse, Peter G. (2010) *Leadership: Theory and Practice* (Edisi ke 5) California: Saga *Publications*.

Permendiknas (2010) No. 35 Tentang penilaian kinerja Guru dan angka kreditnya

Peraturan Mentri *No.* 16 Tahun 2009 *tentang Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.*

Permendiknas RI N0. 16 Tahun 2017 *Tentang Standar Kualipikasi Akademik dan Kompetensi Guru.*

Permendiknas No. 35 Tahun 2010 *Tentang Kinerja Guru*

Permadi, Dadi. Arifin, Daeng (2017) *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Komite Sekolah.* PT. Sarana Panca Karya Nusa

Poerwadarminta, W.J.S, (2011). *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* Jakarta: PT.Balas Pustaka

Prijidarminto dalam Cecep Darmawan, Drs.,M.SI., (2006) *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah)*, Bandung: Khazanah Intelektual,

Robbins, Stephen .P dan M. Coulter, (2010). *Manajemen* (Terjemahan, Edisi Sepuluh), Jakarta: Erlangga.

Robbins, Stephen .P dan Timothy A, Judge (2008). *Perilaku Organisasi* (Organizational Behavior (Buku 1) Jakarta: Salemba Empat.

PP RI. No. 74 Tahun 2008 *Tentang Pendidikan Nasional*

PP No. 16 Tahun 2009 *Tentang manfaat penilaian kinerja guru*

PERMENDIKNAS No. 16 Tahun 2009 *tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru*

Santoso, Singgih (2001). *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik,* (Jakarta: PT. Eka Media Komputerindo,

Schermerhorn, John R. Jr. (2011), *Introduction to Managemen.* Edisi ke-11, International Student Version: Wiley

Sinungan*,* Muchdarsyah *(*2000*), Produktivitas apa dan Bagaimana.* Jakarta: BumiAksara.

Suprianto, Ahmad Sani Dkk, (2013)*Metodelogi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data. (*Malang: UIN-Maliki Press,

Sugiono, (2012) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&d, (*Bandung: CV Alfabeta,

-----------(2015) *Statistika Untuk Penelitian. (*Yogyakarta: Penerbit Andi,

Suryosubroto, (1990) *Beberapa Aspek Dasar-dasar Kependidikan,* Jakarta: Rineka Cipta

Sudarmanto (2009), *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*

Suyanto dan Djihad Hisyam, (2000) *Refleksi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Memasuki Milenium III*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.

Sulistyani, Ambar Teguh. (2012) *Memahami Good Governance dalam perspektif SDM.* Gava Media

Soelaeman, (1994) *Pendidikan dalam Keluarga,* Bandung: IKAPI.

Silalahi, Ulbert, *Pemahaman Praktis Asas-asas Manajemen. (*2002). Cet. Kedua, Mandar Maju: Bandung

Siagian. (2007) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV Pustaka Setia.

Steers, Richard M. Dan D Braunstein. (1976). *Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Seting, Journal of Vocational Behavior.*

Tasmara, K.H. Toto (2002) *Membudayakan Etos Kerja Islam*, Jakarta: Gema Insani Press

UU RI NO. 20 Tahun (2003), *Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya*, Semarang: Aneka Ilmu.

UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

UUD No. 14 Tahun 2005 Pasal 20 Ayat 1 Tentang Guru dan Dosen

Wahab, Abdul Azis (2008). *Anatomi Organisasi Kepemimpinan Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.

Wursanto (1985). *Dasar – Dasar Manajemen Personalia*. Jakarta : Prenhalindo.

www.kumpulanbloger.com

Zahara Idris dan Lisma Jamal, (1995) *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Grasindo.

Zainudin, (1991) *Seluk Beluk Pendidikan Dari al-Ghazali*, (Jakarta: Bumi Aksara.