

## **The Effect of Principal's Leadership, Teacher's Work Motivation, and Teacher's Work Discipline on Teacher's Performance in SMP XYZ Tangerang**

**Susylawati<sup>a\*</sup>**

<sup>a</sup>Universitas Pelita Harapan, Indonesia

\*susyling76@gmail.com

### ARTICLE INFO

DOI: 10.19166/jkp.v3i1.10409

#### *Article history:*

Received:

14 Oktober 2025

Accepted:

27 Oktober 2025

Available online:

31 Oktober 2025

#### *Keywords:*

*principal leadership, teachers work motivation, teachers work discipline, teacher performance*

### ABSTRACT

*SMP XYZ is a private Christian junior high school located in Tangerang. The leadership of the school principal is one of the main factors influencing teacher performance, along with teachers' work motivation and work discipline. The improvement of teacher performance greatly depends on how the principal leads, supports, and encourages teachers in carrying out their daily responsibilities. Teacher performance plays a crucial role in determining the overall success and quality of the school. Therefore, the purpose of this study is to examine the effect of the principal's leadership on teacher performance, the effect of teachers' work motivation on teacher performance, and the effect of teachers' work discipline on teacher performance at SMP XYZ, Tangerang. This research employs a quantitative approach by distributing questionnaires to twenty two respondents at SMP XYZ. The collected data were analyzed using multiple regression analysis through the SmartPLS application. Based on the results of the data analysis, the study shows three key findings: first, the principal's leadership has a positive effect on teacher performance; second, teachers' work motivation positively influences teacher performance; and third, teachers' work discipline also has a positive and significant impact on teacher performance.*

## PENDAHULUAN

Pendidikan saat ini berkembang sangat pesat yang memperhatikan aspek perkembangan manusia secara utuh maka dari itu diperlukan Pendidikan holistik yang menghasilkan peserta didik yang handal dan siap menghadapi perkembangan jaman. Sistem pendidikan holistik juga harus didukung oleh kurikulum sekolah yang menekankan pada proses belajar para peserta didik dimana proses belajar ini merupakan tanggung jawab bersama antara sekolah, kepala sekolah, dan para guru. Kunci keberhasilan dalam setiap peningkatan kualitas pendidikan dan kelancaran proses pendidikan terletak pada peran seorang guru.

Kinerja guru merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam kelangsungan hidup suatu sekolah. Hal ini merupakan tantangan terbesar bagi sekolah-sekolah terutama para pemimpin sekolah untuk meningkatkan kinerja guru. Sekolah Kristen SMP XYZ di Tangerang yang berdiri pada tahun 1995 dengan jumlah guru Kristen tetap sebanyak dua puluh dua orang. Sekolah XYZ merupakan sekolah Kristen swasta di Tangerang menggunakan kurikulum nasional yang diintegrasikan dengan iman Kristen dan sudut pandang firman Tuhan yang berkomitmen untuk mendidik siswa melalui pendidikan Kristen. Dalam kegiatan belajar, para siswa dibimbing oleh guru Kristen berpengalaman dalam mengajar dan memiliki karakter sesuai dengan iman Kristen.

Penelitian diawali dengan mengidentifikasi masalah yang dihadapi berkaitan dengan kinerja guru. Peneliti ingin meneliti apakah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh kurikulum sekolah yang bersifat holistik dan juga tenaga pengajar yang sangat berkaitan pula dengan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, serta disiplin kerja guru tersebut. Untuk itu, peneliti mengambil judul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Kinerja Guru*

Colquitt *et al.* (2015) menjelaskan kinerja adalah serangkaian tingkah laku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam perannya, baik yang bersifat positif maupun negatif dan berpengaruh pada tujuan organisasi. Nurlaila (2010) mendefinisikan kinerja atau performance merupakan hasil atau keluaran suatu proses. Colquitt *et al.* (2015) menyatakan bahwa kinerja secara umum dipengaruhi oleh beberapa komponen yaitu mekanisme organisasi, mekanisme kelompok, karakteristik individu, dan mekanisme individual.

Guru merupakan salah satu komponen dalam keberhasilan proses pendidikan dan merupakan ujung tombak dalam mendidik siswa yang harus memiliki motivasi kerja, kreativitas, dan dedikasi dalam mengajar serta kinerja yang baik. Laporan yang dibuat oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* mengatakan bahwa guru adalah sumber daya yang paling signifikan yang dimiliki oleh sekolah (OECD, 2005).

Supardi (2014) mengemukakan kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggung jawab atas peserta didik dengan membina hubungan yang baik, sehingga membantu meningkatkan prestasi belajar peserta didik. Sedangkan Barnawi & Arifin (2014) mendefinisikan kinerja guru sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah keberhasilan yang dicapai guru yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai

tujuan pembelajaran yaitu mengantarkan siswa mencapai keberhasilan akademik siswa semakin baik kinerja guru di sekolah maka sekolah dapat dikatakan berhasil.

### ***Kepemimpinan Kepala Sekolah***

Kepemimpinan merupakan faktor penentu yang membuat suatu organisasi menjadi maju dan berkembang. Dalam pendidikan, kepemimpinan dipegang oleh kepala sekolah. Peran guru yang maksimal dalam pendidikan sangat berkaitan erat dengan kepemimpinan kepala sekolah.

Daft & Hai (2007) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang-orang demi menuju ke arah pencapaian sebuah tujuan yang dimana kepemimpinan ini bersifat dinamis dan melibatkan penggunaan kekuasaan supaya tugas-tugas yang diinginkan dapat terselesaikan. Menurut Blanchard (2007), jika perusahaan berkinerja tinggi adalah garis finish maka kepemimpinan adalah motornya. Pardey (2007) mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah keterampilan membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi individu yang dipimpin sesuai dengan situasi.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat berpengaruh pada kinerja para guru terutama dapat dilihat dari cara seorang kepala sekolah memimpin dan memperlakukan para guru sebagai mitra kerja serta ketegasan kepala sekolah dalam mengambil suatu keputusan. Hoy dan Cecil (2013) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin di sekolahnya menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kepala sekolah dan guru harus mempunyai hubungan yang baik secara profesional yaitu terciptanya komunikasi yang baik antara guru dan kepala sekolah yang pada akhirnya akan memaksimalkan kinerja guru.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang baik harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mempunyai kepribadian atau sifat-sifat dan kemampuan serta keterampilan-keterampilan untuk memimpin sebuah lembaga Pendidikan.

### ***Motivasi Kerja Guru***

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting yang berpengaruh pada kinerja guru. Motivasi terdiri atas dua jenis yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri dan motivasi ekstrinsik yang berasal dari luar/lingkungan yang keduanya berpengaruh pada kinerja guru. Colquitt *et al.* (2015) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat dorongan energetik yang berasal baik dari dalam maupun dari luar pegawai untuk berinisiatif bekerja, yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan.

Hitt *et al.* (2009) berpendapat motivasi adalah dorongan untuk mengarahkan bagaimana seseorang bersikap. Williams (2005) menyebutkan bahwa motivasi adalah sekumpulan dorongan dalam mewujudkan usaha-usaha demi mencapai suatu tujuan akhir. Robbins & Timothy (2013) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan.

Sehubungan dengan motivasi, teori terdahulu yaitu teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori hierarki kebutuhan menurut Tung (2015) motivasi adalah alasan yang mendasari suatu perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi jika orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang berkaitan dengan kebutuhan manusia. Prihartanta (2015) mengatakan bahwa terdapat lima jenjang kebutuhan menurut teori Maslow, yaitu (1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) yaitu makan, minum, tidur, bernapas, keadaan relaks, kesehatan, seks, (2) kebutuhan rasa aman dan perlindungan (*safety needs*) yaitu aman dari bahaya fisik, aman pada pekerjaan, keluarga yang aman, dan tempat tinggal yang aman,

(3) kebutuhan rasa cinta memiliki dan dimiliki (*belongingness and love needs*) yaitu rasa cinta pasangan, keluarga, persahabatan, dan komunitas, (4) kebutuhan harga diri (*esteem needs*) yaitu penghargaan, percaya diri, dihormati orang lain, dan menghormati lainnya, dan (5) kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualisation*) yaitu potensi diri, kreativitas, dan moralitas. Aktualisasi diri adalah kebutuhan tertinggi dan tersulit dalam hierarki Maslow.

Berdasarkan teori-teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam bekerja.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang mengevaluasi kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja guru sebagai variabel bebas dan kinerja guru sebagai variabel terikat. Penelitian ini adalah penelitian explanatory dengan menerapkan analisis deskriptif, penelitian ini mencoba memberikan gambaran objektif tentang kinerja guru.

Penelitian dilakukan di SMP XYZ yang berada di Tangerang. Penelitian ini mencakup keseluruhan populasi guru (guru *full time* sebanyak dua puluh dua orang). Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang menggunakan skala likert yaitu skala yang mampu mengukur sikap, pendapat, maupun persepsi seseorang akan suatu objek tertentu (Siregar, 2013). Rentang skala Likert yang digunakan pada kuesioner dalam penelitian ini adalah: Sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan dua metode yaitu; statistik deskriptif dan pengujian hipotesis. Data penelitian ini dihitung menggunakan *SmartPLS* versi 3.0 yang dijelaskan dalam bentuk gambar, tabel, atau grafik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Outer Model*

Statistik inferensial merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisa data untuk kemudian hasilnya digeneralisasikan pada populasi secara induktif (Sugiyono, 2012). Penelitian ini juga adalah penelitian populasi atau studi sensus dikarenakan yang menjadi subjek penelitian adalah keseluruhan populasi (Arikunto, 2010). Uji Outer Model yang dilakukan dengan menguji validitas *convergent*, validitas *discriminant*, serta menguji reliabilitas yang terukur dengan *composite reliability*.

Validitas konvergen menunjukkan besarnya korelasi antara skor item pertanyaan dan total skor konstruk atau disebut *loading factor*. Menurut Ghazali & Hengky (2015), nilai *loading factor* harus lebih dari 0,70 untuk penelitian yang bersifat konfirmasi dan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) juga lebih besar dari 0,50.

*Loading factor* untuk masing-masing butir pernyataan dalam kuesioner berada diantara 0.575-0.902 dan nilai AVE untuk masing-masing variabel diatas 0.50. Maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini telah memenuhi standar validitas *convergent*.

Selain telah memenuhi standar validitas *convergent*, data yang diuji juga harus memenuhi validitas diskriminan. Menurut Ghazali & Hengki (2015), validitas diskriminan menyatakan bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda tidak berkorelasi tinggi. Ada dua cara untuk menguji validitas diskriminan yaitu dengan melihat nilai *cross loading* untuk setiap variabel yang nilainya harus di atas 0,70 dan dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Diskriminan

| D | K | KP | M |
|---|---|----|---|
|---|---|----|---|

|    |              |              |              |              |
|----|--------------|--------------|--------------|--------------|
| D  | <b>0.791</b> |              |              |              |
| K  | 0.774        | <b>0.784</b> |              |              |
| KP | 0.726        | 0.778        | <b>0.825</b> |              |
| M  | 0.715        | 0.730        | 0.550        | <b>0.758</b> |

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

Uji reliabilitas menurut Ghazali & Hengki (2015), dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, serta ketepatan suatu instrument penelitian dalam mengukur setiap konstruk di dalamnya. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Composite Reliability* setiap variabel yang diperoleh melalui perhitungan menggunakan *SmartPLS* adalah di atas 0.70. Nilai *Composite Reliability* penelitian ini berada dalam rentang 0.839-0.937 yang berarti bahwa masing-masing variabel adalah reliabel. Berikut adalah tabel Uji Reliabilitas.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Composite Reliability |
|----------|-----------------------|
| K        | <b>0.888</b>          |
| KP       | <b>0.937</b>          |
| M        | <b>0.839</b>          |
| D        | <b>0.892</b>          |

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

### **Inner Model**

Model struktural atau inner model menunjukkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk. Pengujian inner model dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai VIF, nilai *R-square*, dan path *coefficient* yang diperoleh melalui aplikasi *SmartPLS*.

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF dimana semakin tinggi nilai VIF maka semakin kuat adanya kolinearitas antar konstruk independen tersebut atau semakin rendah nilai VIF maka semakin lemah adanya kolinearitas antar konstruk independen tersebut. Ghazali & Hengki (2015), merekomendasikan nilai VIF adalah di bawah 5,00. Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai VIF untuk setiap konstruk independen adalah di bawah 5. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tiap variabel independen mempunyai kolinearitas yang lemah. Berikut adalah tabel nilai VIF untuk masing-masing konstruk independen.

**Tabel 3.** *Variance Inflation Factors*

| Variabel                    | VIF   |
|-----------------------------|-------|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah | 2.122 |
| Motivasi Kerja Guru         | 2.053 |
| Disiplin Kerja Guru         | 3.028 |

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

Uji kesesuaian model dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* setiap variabel dimana hal ini sesuai dengan yang diutarakan oleh (Ghozali & Hengki, 2015). Tabel 4 di bawah ini adalah nilai *R-square*.

**Tabel 4.** Hasil Uji Kesesuaian Model

| Variabel     | Nilai R-Square |
|--------------|----------------|
| Kinerja Guru | 0.752          |

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

Nilai *R-square* untuk variabel kinerja adalah sebesar 0.752 artinya sebesar 75.2% dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja guru sedangkan sisanya sebesar 24.8% dijelaskan oleh variabel lainnya.

### Hypothesis Test

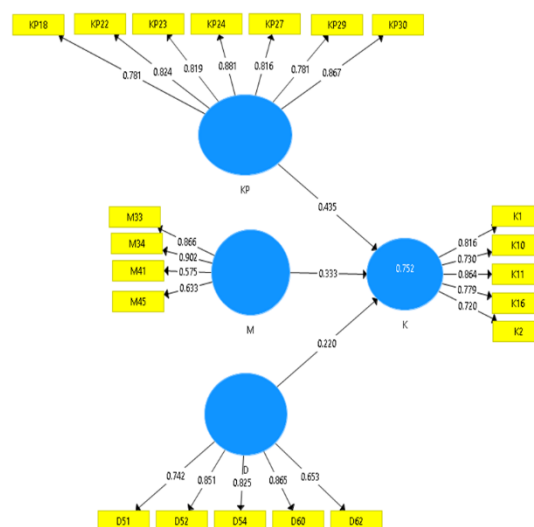
Pengujian hipotesis dilakukan dengan mencari besar *path coefficient* dari setiap variabel bebas. Jika besaran koefisien lebih kecil atau sama dengan 0 maka hipotesis null diterima dan jika besaran koefisien lebih besar dari 0 maka hipotesis diterima.

**Tabel 5.** Uji Hipotesis

| Jalur                                         | Hipotesis                                                                               | Path Coefficient | Hasil    |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|
| Kepemimpinan Kepala Sekolah ---> Kinerja Guru | H1 = Terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru | 0.435            | Didukung |
| Motivasi Kerja Guru ---> Kinerja Guru         | H1 = Terdapat pengaruh positif antara Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru         | 0.333            | Didukung |
| Disiplin Kerja Guru ---> Kinerja Guru         | H1 = Terdapat pengaruh positif antara Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru         | 0.220            | Didukung |

Sumber: Hasil Pengolahan data (2017)

Berikut adalah gambar 2 hasil *inner model*, *outer model*, dan uji hipotesis.



**Gambar 2.** Hasil *inner model*, *outer model*, dan uji hipotesis

Sumber : Data analisis menggunakan SMartPLS (2017)

### Pembahasan

Hipotesis pertama, “Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di Sekolah XYZ, hipotesis ini didukung. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enni *et al.* (2013) dan Septiana & Ivada (2013) dengan hasil yang serupa yaitu kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil tersebut, kepemimpinan kepala sekolah di SMP XYZ mempunyai kontribusi yang paling tinggi artinya kepala sekolah merangkul guru-guru dalam menjalankan



tugas sehari-harinya, menjadi role model bagi guru-guru, ketegasan kepala sekolah dalam mengambil suatu keputusan, serta sikap seorang servant leader dan berkarakter ilahi yang dimiliki oleh kepala sekolah SMP XYZ. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja guru di SMP XYZ.

Hipotesis kedua: "Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMP XYZ". Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cleophas *et al.* (2014) dan Septiana & Ivada (2013) dengan hasil yang serupa yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

SMP XYZ merupakan sekolah Kristen dimana guru-guru bekerja termotivasi oleh mendidik siswa sesuai dengan kebenaran Firman Tuhan dan mereka bangga memiliki profesi sebagai guru Kristen. Kedua hal tersebut yang menjadi motivasi utama guru-guru SMP XYZ dalam bekerja.

Hipotesis ketiga, Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja guru terhadap kinerja guru di SMP XYZ artinya guru SMP XYZ mempunyai rasa tanggung jawab dan disiplin yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Enni *et al.* (2013) mengatakan bahwa disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Disiplin kerja guru ditandai dengan sikap ketaatan dari seorang guru pada peraturan atau ketentuan yang berlaku dimana didasarkan atas kehendak sendiri bukan paksaan.

Guru-guru SMP XYZ dalam bekerja mempunyai disiplin yang cukup tinggi yang dapat terlihat dari datang ke sekolah tepat waktu sehingga dapat mempersiapkan materi belajar dengan baik. Selain itu guru-guru berinisiatif untuk mengerjakan tugas tanpa harus menunggu perintah sehingga guru-guru menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya tepat waktu. Ketika waktu senggang, guru-guru menggunakan waktunya untuk mengoreksi ulangan siswa dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selain mengajar. Hal-hal tersebut yang dilakukan oleh guru-guru dalam kesehariannya sehingga tanggung jawab mengajar dilakukan dengan baik selain tugas administratifnya yang berpengaruh juga pada kinerja.

Analisis hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan kinerja guru begitu pula dengan motivasi kerja guru dan disiplin kerja guru akan meningkatkan kinerja guru juga.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### *Kesimpulan*

Kesimpulan yang dapat diambil setelah melihat hasil analisis data yang telah dilakukan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP XYZ. Maka, dapat dikatakan jika kepemimpinan kepala sekolah lebih baik maka kinerja guru pun akan meningkat.
2. Motivasi kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP XYZ. Maka, dapat dikatakan jika motivasi kerja guru ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat.
3. Disiplin kerja guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP XYZ. Maka, dapat dikatakan jika disiplin kerja guru ditingkatkan maka kinerja guru pun akan meningkat.

### *Saran*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka disarankan bagi kepala sekolah untuk dapat meningkatkan kepemimpinan melalui pelatihan-pelatihan. Selain itu guru diharapkan

dapat memelihara dan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja dapat meningkatkan motivasi dan disiplin kerjanya dengan meningkatkan komitmen, profesionalitas, dan aktif dalam berpartisipasi dalam pengembangan diri. Bagi sekolah, diharapkan dapat terus memberikan dukungan atas kinerja dan kedisiplinan guru dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum diteliti.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian diantaranya adalah variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tiga variabel yaitu kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan disiplin kerja guru yang berpengaruh pada kinerja guru. Sebenarnya selain ketiga variabel tersebut, kinerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang mungkin memiliki pengaruh lebih tinggi terhadap kinerja guru. Untuk penelitian ini, penulis membatasi menjadi tiga variabel yang mempengaruhi kinerja guru.

### **REFERENSI**

- Barnawi, M.A., & Arifin, M. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: AR-RUZZ Media,.
- Arikunto. S. (2010). *Prosedur penelitian*: Jakarta. Pt. Rineka Cipta.
- Blanchard, K. H. (2007). *Leading at A Higher Level*. New Jersey: Pearson.
- Cleophas O. D. W. O., Nyang'au, A., Mabeya, D., & Nyamasege, D. (2014). Effects of Motivation on teacher's performance in Kenyan Schools: *A Survey of Nyamira District Secondary Schools in Nyamira County*. 5(30). 67–74. <https://core.ac.uk/download/pdf/234636429.pdf>
- Colquitt J. A., Jeffrey A. L., & Michael J., W. (2015). *Organizational behaviour: Improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.
- Daft, R. L., & Hai, D.M. (2007). *Management: The New workplace*. Ohio: Thomson South-Western.
- Enni, E., Djasmu, S., & Sowiyah, S. (2013). *Pengaruh disiplin kerja dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru*. Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, 1(1). <http://dx.doi.org/10.23960/E3J>
- Ghozali, I. & Hengky L. (2015). *Partial least square: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hitt, M. A., Stewart B. & Lyman W. P. (2009). *Management*. New Jersey: Pearson Education . Inc.
- Hoy, W. K., & Cecil G. M. (2013). *Educational administration 9th edition*. New York: McGraw Hill.
- Robbins, S.P., & Timothy, A. J. (2013). *Organizational behaviour 15th ed*. New Jersey: Pearson Education, Inc.: Prentice Hall.
- Nurlaila. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. LepKhair.
- OECD. (2005). *Teachers matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*. Report, London: Organization for Economic Cooperation and Development.



- Pardey, D. (2007). *Introducing Leadership*. United Kingdom: Elsevier Ltd.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-teori motivasi. *Jurnal Adabiya*, 1(83), 1–14. <https://www.academia.edu/download/40847896/teorimotivasi.pdf>
- Septiana, R., & Ivada, E. (2013). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1). 107–118. <https://core.ac.uk/download/pdf/290552922.pdf>
- Siregar, S. (2013). *Metode penelitian kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2014). *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tung, K.Y. (2015). *Pembelajaran dan Perkembangan Belajar*. Jakarta: Indeks.
- Williams, C. (2005). *Management*. Ohio: South-Western: Thomson Corporation.