

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DI SMA NEGERI 3 KONAWA SELATAN**

Oleh:

**Murni Yanti<sup>1</sup>, Muslimin Z<sup>2</sup>, Suharli<sup>3</sup>**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sulawesi Tenggara

[murniyantipcy@gmail.com](mailto:murniyantipcy@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri 3 Konawe Selatan. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden yang merupakan seluruh guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sebagai alat analisisnya. Hasil penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru dengan nilai sebesar 40,6%.

**Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru**

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of principal's leadership on teacher work discipline at SMA Negeri 3 Konawe Selatan. The sample in this study were 60 respondents who were all teachers at SMA Negeri 3 Konawe Selatan. This study uses simple regression analysis as an analytical tool. The results of this study found that the principal's leadership had a positive and significant effect on teacher work discipline with a value of 40.6%.*

**Keywords: Principal Leadership and Teacher Work Discipline**

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar belakang**

Pendidikan adalah bagian terpenting dalam suatu bangsa. Negara dapat berkembang apabila Sumber Daya Manusia (SDM) di negara tersebut baik. sumber daya manusia yang baik dapat diperoleh dari sebuah proses pendidikan yang baik. Semakin baik proses pendidikan semakin bermutu sumber daya manusia yang dihasilkan sumber daya yang bermutu merupakan aset bangsa yang sangat berharga karna ide-ide kreatif mereka dapat membangun sebuah bangsa yang baik dan maju.

Pendidikan saat ini merupakan kebutuhan yang mutlak, pendidikan adalah upaya untuk memperluas ilmu pendidikan yang terkait dengan membentuk perilaku, nilai, dan sikap. Pendidikan juga dapat membuahkan upaya yang sangat besar dalam kehidupan manusia, karena pendidikan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan yang diperoleh baik dalam pendidikan formal ataupun non formal, yang dapat membantu proses perubahan sehingga dapat mencapai kualitas yang diharapkan. Pendidikan yang dikelola dengan tertib, teratur, dan efisien akan menghasikan masa depan bangsa yang mensejahterakan dan dapat mencerdaskan kehidupan bangsa sesuai tujuan nasional pendidikan.

Jika pendidikan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, maka tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga standar mutu pendidikan dan tenaga pendidikan perlu ditingkatkan. Sebagai tenaga pendidik guru merupakan faktor penentu dalam meningkatkan pendidikan disekolah, oleh karena itu guru harus dapat meningkatkan kinerjanya dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kepala Sekolah seharusnya dapat mendorong disiplin kerja para guru dengan menunjukkan rasa yang bersahabat, dekat dengan bawahannya dan penuh pertimbangan dengan para guru. Perilaku Kepala Sekolah yang positif dapat mendorong, memotivasi dan mengarahkan seluruh warga sekolah untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah tersebut. Disiplin kerja guru menjadi sasaran utama dalam peningkatan mutu pendidikan secara umum, oleh karena itu peningkatan kinerja perlu mendapat perhatian yang serius dari berbagai pihak, dan upaya-upaya dalam meningkatkan disiplin kerja guru seperti kepemimpinan kepala sekolah dalam memimpin suatu sekolah.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja guru, karena kepemimpinan yang baik akan mendorong disiplin kerja guru dalam mewujudkan visi misi dan tujuan utama sekolah.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis melakukan penelitian untuk mengetahui Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah memiliki pengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru Di SMA Negeri 3 Konawe Selatan.

### 1. Rumusan masalah

Dari rumusan masalah diatas maka dapat diketahui bahwa penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan.

### 2. Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini untuk mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan, motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan pada produksi tahu lutfi di desa wawouru

### 3. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat kepada pihak yang berkepentingan secara teoritis maupun secara praktis.

#### 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dalam rangka menambah ilmu pengetahuan, khususnya hal kepemimpinan dalam suatu pendidikan. Disamping itu penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu acuan bagi para peneliti atau pihak yang nantinya akan mendalami lebih jauh tentang kepemimpinan dalam suatu pendidikan khususnya masalah pengaruh dari kepemimpinan Kepala Sekolah dan disiplin kerja para guru di sekolah.

#### 2. Secara praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak antara lain:

##### 1) Bagi Universitas Sulawesi Tenggara

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan bacaan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis yang akan meneliti kasus yang sama.

##### 2) Bagi SMA Negeri 3 Konawe Selatan

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan/sumbangan pemikiran bagi Kepala Sekolah dalam upaya meningkatkan prestasi kedisiplinan guru.

##### 3) Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis karya ilmiah juga memperluas wawasan bagi peneliti..

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan (Leadership) yang berasal dari kata (Leader) yang artinya pemimpin, sedangkan pimpinan adalah jabatannya. Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. (Sutomo & Prihatin, 2009) berpendapat kepemimpinan diartikan sebagai segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan memimpin. Sementara (Suhardan, 2013) berpendapat bahwa kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan,

dan jika perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut, sehingga akan berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam proses mempengaruhi, membimbing, mendorong, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain dalam hal melaksanakan pembelajaran atau kegiatan pembelajaran dapat berjalan dengan efektif.

Menurut Covey dalam (Muslimin Z, 2017) bahwa karakteristik seorang pemimpin memiliki gambaran sebagai berikut:

1) Seorang yang belajar seumur hidup; tidak hanya melalui pendidikan formal, tetapi juga informal. Contohnya, belajar melalui membaca, menulis, observasi, dan mendengar. Mempunyai pengalaman yang baik maupun yang buruk sebagai sumber belajar.

2) Berorientasi pada pelayanan; seorang pemimpin tidak dilayani tetapi melayani. Dalam memberi pelayanan, pemimpin seharusnya lebih berprinsip pada pelayanan yang baik. Dalam lingkungan pegawai negeri sipil yang memiliki tugas sebagai pelayan masyarakat, budaya melayani harus menjadi ciri pemimpin dalam organisasi public.

3) Membawa energi positif; setiap orang mempunyai energi. Seorang pemimpin menggunakan energi yang positif didasarkan pada keiklasan dan keinginan mendukung kesuksesan. Untuk membangun hubungan baik dibutuhkan energi positif. Seorang pemimpin harus dapat dan mau bekerja untuk jangka waktu yang lama dan kondisi tidak ditentukan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan**

Menurut (Sutikno 2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

1. Keahlian dan pengetahuan, maksudnya adalah latar belakang atau ijazah yang dimiliki seorang pemimpin sesuai atau tidaknya latar belakang itu dengan tugas-tugas kepemimpinan menjadi tanggung jawabnya, pengalaman kerja sebagai pemimpin, apakah pengalaman yang pernah dilakukan mendorong dia untuk memperbaiki dan mengembangkan kecakapan juga keterampilan dalam hal memimpin.

2. Jenis pekerjaan atau lembaga tempat memimpin itu melaksanakan tugas jabatannya, tiap organisasi atau lembaga yang sejenis memiliki tujuan yang berbeda, dan menuntut cara-cara pencapaian tujuan yang tidak sama. Oleh karena itu, setiap jenis lembaga memerlukan perilaku dan sikap pemimpin yang berbeda juga.

3. Sifat-sifat dan kepribadian pemimpin. Perlu diketahui bahwa secara psikologis manusia memiliki sifat yang berbeda-beda, watak dan kepribadiannya, ada yang bersifat keras ada pula yang lemah dan kurang berani. Dengan adanya perbedaan watak dan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing pemimpin.

4. Sifat-sifat dan kepribadian pengikut. Yaitu seseorang yang mau menerima dan menjalankan perintah atau tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin.

## **3. Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Kepemimpinan kepala sekolah diharuskan mampu membimbing dan mengarahkan guru dalam melaksanakan kedisiplinan dalam setiap tugasnya, dan melakukan kunjungan kelas untuk mengamati kegiatan belajar mengajar secara langsung, juga menunjukkan perilaku dan sikap teladan yang dapat menjadi panutan seluruh warga sekolah dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah.

Kepala Sekolah merupakan pemimpin pendidikan tingkat satuan pendidikan yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Menurut (Karwati, Priansa, and Sumartini 2013) berpendapat bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan dan kompetensi kepala sekolah, baik hard skill maupun soft skill, untuk mempengaruhi seluruh sumber daya sekolah agar mampu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sekolah.

(Mulyasa 2011) berpendapat bahwa "Kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dapat dicapai oleh kepala sekolah dan mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel". Berdasarkan pendapat tersebut kepala sekolah harus menjadi seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan manajemen yang baik untuk mengelola sekolah secara keseluruhan dan selalu berupaya meningkatkan mutu pendidikan.

Dalam menjalankan kepemimpinannya, seorang kepala sekolah memiliki standar pekerjaan yang harus dilakukan. (Mulyasa 2011) menjelaskan bahwa kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi sebagai berikut: (a) kepala sekolah sebagai educator

(pendidik), (b) kepala sekolah sebagai manajer, (c) kepala sekolah sebagai administrator, (d) kepala sekolah sebagai supervisor, (e) kepala sekolah sebagai leader (pemimpin), (f) kepala sekolah sebagai inovator, dan (g) kepala sekolah sebagai motivator.

#### **4. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut (Hasibuan 2014) Disiplin berasal dari bahasa latin yaitu “diciplin” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan, kerohanian serta pengembangan tabiat. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa tujuan disiplin pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran hidup kelompok atau organisasi formal maupun informal. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut (Husein 2000) disiplin kerja merupakan salah satu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Pegawai patuh dan taat melaksanakan peraturan kerja yang berupa lisan maupun tulisan dari kelompok maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat oleh manajemen perusahaan demi mencapai tujuan suatu perusahaan dan akan memberikan sanksi terhadap pelanggarannya.

#### **5. Bentuk-Bentuk Disiplin**

Menurut (Handoko 2012) tipe pendisiplinan dibedakan menjadi beberapa yaitu:

1. Disiplin Preventif (Preventif Discipline)
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline)
3. Disiplin Progresif (Progressive Discipline)

#### **6. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Mangkunegara and Octorend 2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu datang ketempat kerja
- 2) Ketepatan jam pulang kerja
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa antara kepemimpinan dan disiplin kerja tidak bisa dipisahkan dan sangat erat kaitannya. Sebab secara tidak langsung disiplin kerja yang tinggi tidak lepas dari kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin. Tentu hal ini tidak jauh beda dan juga berlaku dalam kepemimpinan seorang kepala sekolah dalam meningkatkan disiplin kerja bawahannya.

#### **7. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan.

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **1. Lokasi penelitian**

---

Penelitian ini akan dilakukan pada guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan dim mana lokasinya yang berada di desa Punggaluku Kec. Laeya Kab. Konawe Selatan.

#### **2. Populasi dan Sampel**

##### **1) Populasi**

(Riduwan 2015) berpendapat bahwa populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan yang berjumlah 60 orang, di mana sebelumnya telah ditetapkan dan dipelajari oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya, peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik sampel sensus (sampling jenuh).

## 2) Sampel

Menurut (Sugiyono 2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Dengan demikian peneliti mengambil seluruh guru menjadi sampel dalam penelitian ini, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 60 orang.

## 4. Jenis dan Sumber Data

### 1) Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Kualitatif, yaitu data yang berupa penjelasan deskriptif berupa gambaran mengenai objek penelitian serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan penulis.
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung sebagai angka atau bilangan seperti data responden.

### 2) Sumber Data

Data merupakan sekumpulan informasi atau nilai yang diperoleh dari pengamatan (observasi) suatu subjek. Data yang baik adalah data yang dapat dipercaya kebenarannya (reliabel). Data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan menggunakan instrument atau alat kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan tertulis yang terstruktur untuk memperoleh informasi dari responden, baik itu tentang hal-hal pribadinya maupun tentang hal-hal lainnya yang ingin diketahui. Oleh karena itu, Penelitian ini menggunakan dua sumber data sebagai berikut:

#### 1. Data Primer (Primary Data)

Data primer adalah data yang diperoleh dengan survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data original (Kuncoro 2009). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan teknik kuesioner/angket, yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2013). Kuesioner dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan.

#### 2. Data Sekunder (Secondary Data)

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data (Kuncoro 2009). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari beberapa pustaka baik berupa buku, jurnal, penelitian terdahulu, skripsi dan artikel yang didapat dari internet dan memiliki hubungan dengan materi penelitian.

## 4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner, yaitu metode pengumpulan data dengan melakukan penyusunan daftar pernyataan yang tersusun secara sistematis yang juga didasarkan pada indikator permasalahan yang diteliti, kemudian diberikan kepada responden, di isi lalu dikumpulkan.
2. Skala Pengukuran, skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Di mana skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2019).

## 5. Uji Instrumen Penelitian

### 1) Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan ketepatan ukuran dan ketepatan sesuatu instrument terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dalam kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali 2012). Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasa digunakan uji signifikansi koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 yang artinya suatu item dianggap valid jika skor total lebih besar dari 0,30 (Priyatno 2010) Untuk membandingkan antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel. Maka penelitian ini akan menggunakan pengukuran skala likert dengan metode Person Correlation.

### 2) Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran) serta mencakup kepada stabilitas ukuran dan konsistensi internal ukuran (Priyatno 2010) untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka akan dilakukan teknik Cronbac Alpha dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistik SPSS 25.

## 6. Uji Asumsi Klasik

#### 1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam menguji regresi, variabel residu pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2012). Data yang baik dan layak dalam suatu penelitian adalah yang memiliki distribusi normal. Normalitas data dapat dilihat dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan cara membuat kurva normal probability plot.

#### 2) Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali 2012) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

#### 3) Analisis Regresi Sederhana

Melihat dari jenis permasalahan yang akan diteliti, yaitu permasalahan kuantitatif. Maka penelitian ini akan menggunakan metode analisis Regresi Linear Sederhana. Kegunaannya untuk melihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap tingkat kedisiplinan kerja guru.

Persamaannya yaitu:

$$Y = a + bX \dots\dots\dots (Sugiyono 2013)$$

Di mana :

- Y = Disiplin Kerja
- X = Kepemimpinan Kepala Sekolah
- a = Konstanta atau bila harga X = 0
- b = Koefisien regresi

#### 4) Uji Koefisien Korelasi (r)

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) antara dua variabel korelasitidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali 2012).

#### 5) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Nilai R square dikatakan baik jika di atas 0,05 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R square (R<sup>2</sup>) pada tabel model summary. Uji koefisien determinasi adalah untuk mengukur seberapa jauh model dapat menerangkan variasi dari variabel yang independen. (Ghozali 2018).

### 7. Uji Hipotesis

#### 1) Uji t Hitung (Uji Parsial)

Menurut (Ghozali 2012) uji statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variasi dependen.

## D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1.Gambaran Umum Objek Penelitian

---

Berdirinya SMA Negeri 3 Konawe Selatan merupakan salah satu praksara bersama dari tokoh masyarakat yang ada, kemudian bermohon kepada pemerintah kiranya dapat mewujudkan pembangunan lembaga pendidikan SMA Negeri 3 Konawe Selatan yang selanjutnya mendapatkan respon yang sangat positif dari pemerintah sebab sekolah tersebut merupakan kebutuhan masyarakat yang berdomisili di sekitar daerah tersebut yang membutuhkan lembaga pendidikan formal yang dapat menampung generasi muda di daerah tersebut guna melanjutkan pendidikannya.

SMA Negeri 3 Konawe Selatan didirikan pada tanggal 12 februari 1986, masih dihadapkan pada persoalan kurangnya sarana dan prasarana pendidikan. Namun, seiring berjalannya waktu kebutuhan dan perkembangan sekolah ini, kekurangan tersebut pelan-pelan mendapatkan perhatian baik dari pimpinan maupun dari pihak pemerintah pusat dan daerah hingga sekarang ini. Sekolah inipun merupakan salah satu sekolah favorit yang ada di Konawe Selatan karena sejak berdirinya sekolah ini sehingga sekarang

sudah banyak prestasi-prestasi yang telah dicapai oleh siswa-siswinya baik bidang akademik, olahraga, kesenian, dan lain-lain.

## **2. Tanah dan Bangunan Sekolah**

SMA Negeri 3 Konawe Selatan beralamat di Jl. Lamangga No. 79, Punggaluku, Kec. Laeya, Kab. Konawe Selatan, dengan kode pos 93381. Luas tanah diwilayah sekolah ini mencapai 24.694 m<sup>2</sup> sehingga memungkinkan banyak pembangunan gedung-gedung.

Dalam hal ini SMA Negeri 3 Konawe Selatan memiliki 1 (satu) sumur sebagai persediaan air yang cukup untuk memenuhi kebutuhan air di lingkungan sekolah dengan beberapa keran air yang ada di sekitar kelas, sekolah juga menyediakan listrik dari PLN untuk kegiatan yang mengharuskan penggunaan listrik seperti pengaliran air, mic, dan lampu di lingkungan sekolah.

Berdasarkan pengamatan di SMA Negeri 3 Konawe Selatan dapat di deskripsikan bahwa dalam lingkungan sekolah terdapat 33 ruang kelas, 1 ruang perpustakaan, 3 ruang laboratorium, 4 ruang praktik, 1 ruang pimpinan, 1 ruang guru, 1 tempat ibadah (Masjid), 5 toilet, 1 gudang, 1 ruang sirkulasi, 2 tempat olahraga, 1 ruang TU, 1 ruang konseling, 1 ruang OSIS, dan 1 ruang bangunan dengan jumlah semua ruangan yaitu 59 ruangan.

## **3. Visi Dan Misi**

SMA Negeri 3 Konawe Selatan tentunya memiliki visi dan misi yang dapat membangun sekolah agar lebih maju dari sebelumnya. Berikut adalah visi dan misi yang ada di SMA Negeri 3 Konawe Selatan:

### **1. Visi Sekolah**

Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, mampu berkompetisi sebagai keunggulan mutu berdasarkan iman dan taqwa.

### **2. Misi Sekolah**

a. Menumbuh kembangkan budaya disiplin, budaya membaca, budaya bersih, dan budaya kebersamaan pada seluruh warga sekolah sehingga tercipta sekolah yang sehat, unggul dan berbudaya.

b. Menanamkan nilai agama yang dianut untuk dapat dihayati dan diamalkan sehingga tumbuh kesadaran beragama yang tercermin dalam setiap tindakan.

c. Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan yang berorientasi pada IPTEK, efektivitas, kreativitas, dan inovatif, sehingga warga sekolah dapat berkembang secara optimal sesuai potensinya.

d. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan warga sekolah, komite sekolah dan masyarakat.

## **4. Tujuan dan Fungsi SMA Negeri 3 Konawe Selatan**

Sekolah Menengah Atas selalunya memiliki tujuan bahkan fungsi yang diajukan dari awal sekolah tersebut dibangun, sama halnya dengan SMA Negeri 3 Konawe Selatan yang bertujuan dan fungsi sebagai berikut:

### **1) Tujuan SMA Negeri 3 Konawe Selatan**

Tujuan sekolah ini sebagai bagian dari tujuan pendidikan nasional yang di mana tujuannya adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut. Untuk lebih rincinya tujuan SMA Negeri 3 Konawe Selatan adalah sebagai berikut:

a. Menyediakan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai.

b. Melaksanakan proses belajar dan mengajar secara efektif dan efisien.

c. Meningkatkan kinerja masing-masing komponen sekolah (kepala sekolah, tenaga pendidik, karyawan, peserta didik dan komite sekolah) untuk bersama-sama melaksanakan kegiatan yang inovatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing.

d. Mewujudkan peningkatan kualitas lulusan yang memiliki sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang seimbang serta meningkatkan jumlah lulusan yang melanjutkan ke perguruan tinggi.

e. Meningkatkan kualitas semua Sumber Daya Manusia (SDM), baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik, yang dapat berkompetisi baik lokal maupun global.

### **2) Fungsi**

Untuk sekolah tingkat menengah atas memiliki fungsi untuk meningkatkan minat belajar dalam melangkah ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi, dan lebih mendalami pembelajaran yang

sebelumnya didapat di Sekolah Menengah Pertama (SMP), dengan masa tempuh pendidikan yang sama yaitu 3 (tiga) tahun.

### 5. Hasil Analisis Data

#### 1) Uji Validitas

Berdasarkan hasil angket yang sudah diajukan, maka uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 dan diperoleh hasil sebagaimana terlihat pada tabel sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji validitas dari seluruh item pernyataan yang ada dalam instrument penelitian ini baik item variabel kepemimpinan kepala sekolah maupun disiplin kerja guru memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3 ( $r \geq 0,30$ ) dan nilai signifikan dari seluruh item pernyataan berada di bawah  $\alpha = 0,05$ . Dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini layak untuk di analisis lebih lanjut.

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi ®	Sign.	Hasil
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	X.1.1	0.567	0.000	Valid
	X.1.2	0.679	0.000	Valid
	X.1.3	0.595	0.000	Valid
	X.1.4	0.789	0.000	Valid
	X.1.5	0.750	0.000	Valid
	X.1.6	0.685	0.000	Valid
	X.1.7	0.592	0.000	Valid
	X.1.8	0.463	0.000	Valid
	X.1.9	0.643	0.000	Valid
	X.1.10	0.634	0.000	Valid
	X.1.11	0.756	0.000	Valid
	X.1.12	0.530	0.000	Valid
Disiplin Kerja Guru (Y)	Y.1.1	0.659	0.000	Valid
	Y.1.2	0.678	0.000	Valid
	Y.1.3	0.822	0.000	Valid
	Y.1.4	0.744	0.000	Valid

	4			
	Y.1. 5	0.595	0.000	Valid
	Y.1. 6	0.692	0.000	Valid
	Y.1. 7	0.762	0.000	Valid
	Y.1. 8	0.617	0.000	Valid
	Y.1. 9	0.373	0.000	Valid

## 2) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Cronbach Alpha. Nilai batas (cut on point) yang diterima untuk tingkat Alpha Cronbach adalah  $> 0,60$  (Sekaran and Bougie 2016).

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Hasil
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0.862	Reliabel
Disiplin Kerja Guru (Y)	0.836	Reliabel

Mengacu pada hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien alpha dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument masih berada di atas cut of value  $> 0,60$  yang berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument dapat dipercaya kebenarannya.

## 6. Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

Data berikut merupakan data yang telah diuji dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov smirnov. Uji ini merupakan salah satu bagian dari uji asumsi klasik. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52154588
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.114
	Negative	-.126
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.273
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		

b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,273 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa data memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.986	4.734		2.109	0.039
	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0.535	0.085	0.637	6.299	0

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (Y)

Berdasarkan tabel uji di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0,087 dimana nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,05 ( $>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

3) Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana yang menguji pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di SMA Negeri 3 Konawe Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian model regresi tersebut, maka model regresi yang menyatakan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut:  
 $Y = 9,986 + 0,535X$

Dimana diketahui dari tabel coefficient diatas, maka nilai konstanta a sebesar 9,986 sedangkan nilai koefisien b sebesar 0,535. Berdasarkan persamaan dan hasil perhitungan SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa:

a. Konstanta a sebesar 9,986 berarti jika kepemimpinan kepala sekolah (X) memiliki nilai positif maka disiplin kerja guru (Y) nilainya sebesar 9,986.

b. Variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dan disiplin kerja (Y). nilai koefisien kepemimpinan kepala sekolah (X) adalah 0,535. Hal ini mengundangi arti bahwa jika terjadi kenaikan variabel (X) satu satuan maka variabel disiplin kerja guru (Y) akan naik sebesar 0,535 atau 53,5%.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.986	4.734		2.109	0.039
	Kepemimpinan	0.535	0.085	0.637	6.299	0

	Kepala Sekolah (X)					
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (Y)						

4) Uji Koefisien Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). jenis hubungan antar variabel X dan Y dapat bersifat positif dan negatif.

Correlations			
		Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Disiplin Kerja Guru (Y)
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	Pearson Correlation	1	.637**
	Sig. (2-tailed)		0
	N	60	60
Disiplin Kerja Guru (Y)	Pearson Correlation	.637**	1
	Sig. (2-tailed)	0	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Dari tabel hasil uji di atas dapat dilihat nilai kepemimpinan kepala sekolah (X) memiliki nilai signifikan 0,000 dan untuk disiplin kerja guru (Y) memiliki nilai signifikan 0,000 juga yang berarti kedua variabel ini memiliki hubungan signifikan. Kemudian untuk nilai person correlation kepemimpinan kepala sekolah (X) adalah 0,637 begitu juga untuk nilai person correlation disiplin kerja guru (Y) 0,637. Dari pedoman yang ada maka dapat disimpulkan bahwa nilai 0,637 memiliki korelasi yang kuat antara variabel X dan variabel Y.

6) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Berdasarkan tabel model summary dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) berpengaruh sebesar 40,6% terhadap disiplin kerja guru (Y). sedangkan 59,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Karena nilai R square (R<sup>2</sup>) sebagian besar atau diatas 40%, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) dalam mempengaruhi disiplin kerja guru (Y) berada dalam kategori terbatas.

Hasil print out SPSS yang menjelaskan koefisien determinasi ini adalah sebagai berikut:

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.637 <sup>a</sup>	.406	.4	2.543	.406	9.673	1	58	.0
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)									

## 6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, maka uji hipotesis harus diuji secara empiris. Analisis uji hipotesis yang digunakan adalah analisis product moment, analisis ini digunakan untuk mengetahui koefisien korelasi sendiri-sendiri atau bersama-sama.

### 1) Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hasil uji secara parsial (uji t) dilakukan dengan cara membandingkan nilai probabilitas (P.value) dengan nilai alfa ( $\alpha = 0,05$ ) memiliki tingkat kepercayaan 95%. Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis:

Coefficients <sup>a</sup>								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		VIF
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	9.986	4.73		2.109	0.039			
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X)	0.535	0.09	0.637	6.299	0	1		1

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Guru (Y)

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa thitung sebesar 6,299 dan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000. Sedangkan  $t_{tabel}$  dengan  $df = n - k$  sama dengan  $60 - 2 = 58$  dengan  $\alpha 0,05$  adalah 2,0172. Dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $6,299 > 2,002$  dan  $sig. 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru, dengan demikian hipotesis yang berbunyi “kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan” dapat diterima.

Hasil perhitungan dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{XY}$  sebesar 0,637 atau sebesar 63,7%.

## 7. Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah (X) Terhadap Disiplin Kerja Guru (Y) di SMA Negeri 3 Konawe Selatan

Hasil penelitian dengan SPSS diperoleh koefisien jalur  $\rho_{XY}$  sebesar 0,637 berarti besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru yaitu sebesar 63,7%. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis jalur dimana variabel kepemimpinan kepala sekolah (X) mempunyai nilai R (square) sebesar 0,406 (40,6%) dimana menurut syarat derajat hubungan nilai tersebut merupakan nilai sedang, sedangkan nilai R (square) pada variabel disiplin kerja guru (Y) mempunyai nilai sebesar 0,637 (63,7%) atau berada pada kategori kuat. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah di SMA Negeri 3 Konawe Selatan yang dinilai berdasarkan persepsi responden telah dapat memberikan pengaruh sedang terhadap disiplin kerja guru, dalam hal ini dapat dilihat dari nilai R (square) di atas bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki korelasi yang sedang sehingga tetap memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan. Hal tersebut juga dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Holil (2017) dan penelitian yang dilakukan oleh Rifa'i (2018) di mana hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.

Berdasarkan pemaparan hasil dan dukungan yang ada di atas maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dan berkualitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru, di mana seorang pemimpin terutama kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kedisiplinan di lingkungan sekolah terutama bagi para guru yang akan menjadi contoh bagi siswa/i di sekolah. Oleh karena itu, apabila semakin tinggi prestasi kepemimpinan kepala sekolah maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja guru, begitu juga sebaliknya jika

kepemimpinan tidak memiliki standar kualitas yang baik maka kedisiplinan para guru juga akan ikut menurun.

## **E.KESIMPULAN DAN SARAN**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan, yang dimana kepemimpinan kepala sekolah merupakan variabel X dan disiplin kerja guru merupakan variabel Y maka penulis memperoleh kesimpulan bahwa:

1). Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan yaitu sebesar 40,6%. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki berpengaruh terhadap disiplin kerja guru dengan kategori sedang, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin kondusif kepemimpinan kepala sekolahnya maka akan memberi pengaruh positif dan efisien juga terhadap disiplin kerja para guru, yang dinilai berdasarkan persepsi responden. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Atas dasar tersebut maka dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru.

2). Berdasarkan tabel uji menggunakan SPSS dengan nilai koefisien jalur  $\rho_{XY}$  sebesar 0,637 atau sebesar 63,7% sehingga dapat disimpulkan

bahwa bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

3). Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru di SMA Negeri 3 Konawe Selatan, dari hasil pengolahan data memiliki hasil yang linier artinya apabila semakin tinggi dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru. Hal ini didukung dengan hasil penelitian bahwa kepala sekolah sudah cukup memberikan pengaruh yang baik bagi guru dan lingkungan sekolah.

### **2. Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bagi kepala sekolah yang memiliki status sebagai manager yang bertanggung jawab atas keberhasilan kependidikan pada sekolah yang dipimpinnya, maka hendaknya dapat meningkatkan keharmonisan di lingkungan sekolah agar para guru lebih leluasa dalam memahami arahan kepala sekolah dengan nyaman dan mudah dipahami untuk lebih meningkatkan disiplin para guru.

2) Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan kepala sekolah memiliki kualitas yang baik dalam perannya meningkatkan disiplin kerja di lingkungan sekolah, sehingga diharapkan kedepannya dapat mengembangkan generasi guru maupun siswa/i yang memiliki tingkat disiplin yang baik dan berkualitas.

3) Berdasarkan penelitian ini, ternyata disiplin guru di SMA N 3 Konawe Selatan dapat dikatakan tinggi, maka hendaknya kondisi ini dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat menaikkan pelayanan yang lebih baik lagi untuk kepala sekolah, masyarakat, serta peserta didik, dengan cara selalu menjalin komunikasi dan koordinasi antara kepala sekolah dan guru untuk mewujudkan kedisiplinan yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Kamaruddin. 1996. Dasar-Dasar Manajemen Investasi. Cet. 1. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- . 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi Ke-9. Tangerang: Universitas Diponegoro.
- Gondokusumo, A.A. 1980. Komunikasi Penugasan. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T.Hani. 2012. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Cet. 2. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2000. Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Joewono, F.X.Heri. 2002. Pokok-Pokok Pikiran Kepemimpinan Abad 21. Samarinda: Balai Pustaka.
- Karwati, Euis, Donni Juni Priansa, and Sumartini. 2013. Kinerja Dan Profesionalisme Kepala Sekolah : Membangun Sekolah Yang Bermutu. Cet. 1. Bandung: Alfabeta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi: Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis? Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, and Tinton Rumbungan Octorend. 2015. "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)." *Universal Journal of Management* 3, no. 8: 318–28. <https://doi.org/10.13189/ujm.2015.030803>.
- Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Mohammad, Karim. 2010. Pemimpin Transformasional Di Lembaga Pendidikan Islam. Malang: UIN-Maliki Press.
- Mulyasa. 2011. Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muslimin, Z. 2017. "Pengaruh Sifat Kepribadian Terhadap Identifikasi Sosial Dan Kepemimpinan Transformasional Serta Kinerja Pegawai." Universitas Haluoleo.
- Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalialia ( Manajemen Sumber Daya Manusia). Cet. 3. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabu, Mangkunegara A.A. Anwar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data Dengan Spss. Yogyakarta: Mediakom.
- Purwanto, M. Ngalm. 2019. Administrasi Dan Supervisi Pendidikan. Cet. 25. Bandung: Rosdakarya.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 2002. Manajemen Personalialia. Cet. 4. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan. 2015. Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan Dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Eithzal, and Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik. Bandung: Rajawali Pers.
- Sekaran, Uma, and Roger Bougie. 2016. Research Methods for Business. Purwokerto: Purwokerto: Wiley 2016.
- Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D). Cet. 7. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- . 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Kombinasi (Mixed Methods). Cet. 18. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- . 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. Bandung: Bandung: Alfabeta.
- . 2019. Statistika Untuk Peneltian. Sukabumi: Sukabumi: Alfabeta, CV.
- Suhardan, Dadang. 2013. Manajemen Pendidikan (PGSD 2013). Bandung: Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2010. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Cet.14. Jakarta: Jakarta : Rineka Cipta 2011.
- Sutikno, Sobry. 2014. Pemimpin Dan Kepemimpinan. Tanjung: Tanjung: Holistica Lombok.
- Sutomo, and Prihatin. 2009. Manajemen Sekolah. Semarang: Semarang: UNNES PRESS.
- "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen." 2005.
- Wahjosumidjo. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers.