

HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA GURU MAN SE-BANDAR LAMPUNG

Bustanul Arif

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

Article History:

Received: February, 2021

Accepted: March 2021

Published: April 2021

Keywords:

Work Discipline, Work Motivation, Teacher Performance

*Correspondence Address:

arifbustanul3@gmail.com

Abstract :

This study aims to determine the relationship between work discipline and work motivation with the performance of MAN teachers in Bandar Lampung. This type of research is associative quantitative with a total population of 164 teachers and a research sample of 63 teachers. The data collection technique used a questionnaire. The data were analyzed using simple linear regression analysis and multiple linear regression analysis using IBM SPSS Statistics 23. The results showed that work motivation have a significant relationship with teacher performance. Judging from the value of the coefficient of determination of 0.550, the results show that the contribution or contribution of the relationship between X1 work discipline and X2 work motivation with Y teacher performance is 55% while the remaining 45% is the contribution of other variables not included in the study.

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN se-Bandar Lampung. Jenis penelitian ini kuantitatif asosiatif dengan jumlah populasi sebanyak 164 guru dan sampel penelitian 63 guru. Teknik pengumpulan datanya menggunakan angket. Data kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistics 23. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja guru. Dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi sebesar 0,550, hasil menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan hubungan X1 disiplin kerja dan X2 motivasi kerja dengan Y kinerja guru adalah sebesar 55% sementara sisanya 45% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

PENDAHULUAN

Pada era revolusi industri 4.0 pendidikan yang sejatinya menjadi alat ikhtiar untuk membina peradaban manusia, kepala atau pimpinan pada lembaga pendidikan, sebagai pribadi yang digunakan memutuskan apa yang benar, atau apa yang paling tepat, dalam suatu situasi tertentu (Mukhlisin, Era, & Industri, 2019; Faizin & Sholehati, 2019). Diperlukan pemimpin yang profesional untuk mewujudkan visi pendidikan yang telah dirinci dalam misi dan program-program yang jelas dan terarah (Bashori, 2019; Hefniy et al., 2020; Rostiawati, 2020). Di masa-masa seperti itu, diperlukan pemimpin-pemimpin yang sesuai yang disebut pemimpin profesional (Zamroni, 2017; Dakir, 2018; Mukhlisin et al., 2019).

Pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin, tapi juga dituntut padanya dua hal, yaitu; pemimpin yang tidak hanya menguasai kemampuan dan keterampilan untuk memimpin tapi juga yang dapat menjawab nilai-nilai moral dan sistem pendidikan, pemimpin yang memiliki dan menguasai nilai-nilai ilmu pengetahuan dan teknologi (Fauzi, 2021). Seiring perkembangan zaman, peran guru mengalami perubahan, guru hendaknya merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran serta membangun hubungan timbal balik yang baik di antara seluruh anggota proses pembelajaran (Minsih & D, 2018; Bali et al., 2020). Perubahan ini tidak berarti tugas guru menjadi lebih ringan, namun lebih dari itu, di samping memiliki tanggung jawab pembentukan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai dari proses pembelajaran, juga yang lebih penting adalah berpartisipasi secara nyata dalam upaya pencapaian tujuan pendidikan secara utuh (Suherman, A., & Saondi, 2010; Umiarso, 2016).

Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang berada dalam lembaga pendidikan (Baharun, 2017). Kinerja guru di sekolah mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan madrasah. Masalah kinerja guru menjadi sorotan berbagai pihak yang harus mendapat perhatian, karena figur seorang guru menjadi sorotan yang paling utama ketika berbicara mengenai masalah pendidikan. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam sistem pendidikan, guru memegang peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah, guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik (Dakir, 2014; Elliott, 2016). Kinerja guru mencerminkan kemampuan kerja guru yang terlihat dari penampilan kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai guru. Jika kemampuan kerja seorang guru baik, maka kinerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya jika kemampuan kerja seorang guru tidak baik, maka kinerja juga akan semakin rendah.

Setidaknya terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru, kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran (Uno, 2012). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari (a) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, (b) Pengalaman, tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang

dikerjakan, (c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, motivasi kerja, dan disiplin kerja (Nawawi, 2006).

Disiplin sebagai ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas, lahir bathin. sehingga timbul rasa malu apabila terkena sangsi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2003).

Sedangkan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Basri, 2005). Selain disiplin kerja, faktor internal dalam kinerja yang digunakan yaitu motivasi kerja karena terkait dengan adanya dorongan dari dalam diri guru untuk melaksanakan tugas. Motivasi dipahami sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003).

Steers & Porter sebagaimana dikutip oleh Miftahun (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian yang dilakukan bagaimana terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru yang ditunjukkan dengan nilai r hitung lebih besar dari rtabel (Saputri, 2019). Akan tetapi penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan karena menggunakan indikator lain setiap variabel penelitian berbeda dari penelitian sebelumnya, seperti indikator untuk disiplin kerja.

Melihat pentingnya kinerja guru dalam menentukan keberhasilan proses belajar mengajar, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal-hal yang mempengaruhi kinerja guru dilihat dari dua arah yang penting meliputi hubungan yang berasal dari dalam diri guru yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja keduanya sangat

berkaitan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, sebagaimana teori Wexley dan Yukl mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja guru MAN Se-Bandar Lampung”. Penelitian ini berusaha mengungkap pelaksanaan disiplin kerja yang telah berjalan dan bagaimana motivasi kerja dalam memberikan hubungan yang baik terhadap kinerja guru MAN se-Bandar Lampung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian dengan metode survey yang menggunakan angket (kuesioner) sebagai alat pengumpulan data (Sugiyono, 2013). Penelitian ini dilakukan di MAN se-Bandar Lampung, yakni MAN 1 Bandar Lampung yang beralamatkan dan MAN 2 Bandar Lampung dengan populasi penelitian sebanyak 164 guru dengan sampel 63 guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui angket dengan menggunakan skala likert berupa butir-butir pernyataan positif dan negatif yang dibagikan kepada responden. Dalam penelitian ini, menggunakan angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda checklist. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini antara lain uji normalitas (untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak), uji heterokedastisitas (menguji data apakah terjadi ketidaksamaan varian/tidak konstan) serta uji hipotesis dengan analisis regresi linear sederhana (untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat) dan analisis regresi linear berganda (untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas terhadap variabel terikat) dengan menggunakan *IBM SPSS Statistics 23*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh melalui angket penelitian yang disebar ke 63 guru MAN Se-Kota Bandar Lampung, dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Sebuah data atau informasi dapat dikatakan valid apabila sesuai dengan keadaan sebenarnya (Susanto, 2015). Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui dan menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama.

Semua indikator yang terdapat di variabel X_1 (disiplin kerja), X_2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja guru) dinyatakan valid semua karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} . Selain itu, diperoleh perhitungan Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam variabel X_1 (disiplin kerja), X_2 (motivasi kerja) dan Y (kinerja guru) dinyatakan reliabel.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 1 : Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	7,85581074
Most Extreme	Absolute	,102
Differences	Positive	,102
	Negative	-,074
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh 0.172 lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak konstan atau berbeda disebut heterokedastisitas.

Tabel 2 : Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,029	6,515		1,079	,285
	DISIPLIN KERJA	-,053	,034	-,208	-1,551	,126
	MOTIVASIKERJA	,095	,124	,102	,761	,450

a. Dependent Variable: RES2

Hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 1.2. menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,126 dan motivasi kerja sebesar 0,450 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menguji dan mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3 : Hasil Uji t X_1 terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79,805	6,694		11,922	,000
	Disiplin Kerja	,379	,057	,648	6,641	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai p-value (Sig.) variabel X_1 disiplin kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 6.641 lebih besar dari 2.001. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis pertama diterima yaitu variabel X_1 disiplin kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y kinerja guru.

Tabel 4 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,648 ^a	,420	,410	8,99539

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Adapun jika dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi yang terdapat di dalam tabel sebesar 0,420, hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan hubungan X_1 disiplin kerja dengan Y kinerja guru adalah sebesar 42% sementara sisanya 58% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Tabel 5 : Hasil Uji t X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60,739	12,050		5,041	,000
	Motivasi Kerja	1,181	,225	,558	5,246	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai p-value (Sig.) variabel X₂ motivasi kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai thitung lebih besar dari ttabel yaitu 5.246 lebih besar dari 2.001. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima yaitu variabel X₂ motivasi kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y yaitu kinerja guru.

Tabel 6 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,300	9,80188

Adapun jika dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi yang terdapat dalam tabel sebesar 0,311. Hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan hubungan X₂ motivasi kerja dengan Y kinerja guru adalah sebesar 31.1 % sementara sisanya 68,9 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Tabel 7 : Hasil Uji t X₁ dan X₂ terhadap Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	45,264	10,192		4,441	,000
	Disiplin Kerja	,304	,054	,519	5,648	,000
	Motivasi Kerja	,812	,195	,383	4,171	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *p-value* (Sig.) variabel X_1 disiplin kerja yaitu 0,000 dan X_2 motivasi kerja yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu nilai disiplin kerja sebesar 5.648 dan nilai motivasi kerja sebesar 4.171 lebih besar dari t_{tabel} 2.001. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu variabel X_1 disiplin kerja dan X_2 motivasi kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y yaitu kinerja guru

Tabel 8 : Hasil Uji Anova X_1 dan X_2 dengan Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4678,604	2	2339,302	36,683	,000 ^b
	Residual	3826,253	60	63,771		
	Total	8504,857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 36.683 lebih besar dari 3.150. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu variabel X_1 disiplin kerja dan X_2 motivasi kerja berhubungan signifikan dengan variabel Y yaitu kinerja guru.

Tabel 9 : Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,535	7,98567

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Adapun jika dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi yang terdapat dalam tabel sebesar 0,550, hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan hubungan X_1 disiplin kerja dan X_2 motivasi kerja dengan Y kinerja guru adalah sebesar 55 % sementara sisanya 45% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Hasil pengujian ini sejalan dengan beberapa penelitian dahulu, diantaranya hasil penelitian Ana Saputri, Zulfan dan maijati, Sri Ayu Prasetyoningsih yang menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan signifikan dengan kinerja. Dalam penelitian Ana Saputri

tentang pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru di gugus 1 SD Negeri kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin menemukan bahwa terdapat pengaruh linier yang positif dan signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru. Dan penelitian yang dilakukan oleh Sri Ayu Prasetyoningsih yang menemukan hal yang serupa bahwa terdapat pengaruh linier yang positif dan signifikan motivasi dan disiplin terhadap kinerja guru dengan besar sumbangan pengaruh sebesar 34.4% yang mana semakin tinggi motivasi kerja dan motivasi kerja makin semakin tinggi pula pengaruhnya terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru serta dapat ditarik kesimpulan bahwa apabila terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin dan motivasi kerja guru dengan kinerja guru di MAN se-Bandar Lampung. Berdasarkan hubungan positif tersebut menginformasikan bahwa makin baik motivasi kerja dan motivasi kerja guru menjadikan kinerja guru juga meningkat. Sebaliknya semakin buruk disiplin kerja dan motivasi kerja guru maka semakin rendah pula kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Baharun, H. (2017). *Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik (Konsep, Prinsip, Model, Pendekatan dan Langkah-langkah Pengembangan Kurikulum PAI)*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Bali, M. M. E. I., Muali, C., & Munawaroh, L. (2020). Self-Efficacy sebagai Media Peningkatan Profesionalisme Guru di Madrasah. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 6(1), 244–257.
- Bashori, B. (2019). Kepemimpinan Transformasional Kyai Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 73–84. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i2.535>
- Basri, A. F. R. dan V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Dakir. (2014). *Manajemen Layanan Pendidikan Siswa Berkebutuhan Khusus Prespektif Religious, Filosofis, Yuridis dan Historis*. Yogyakarta: K-Media.
- Dakir. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah Dalam Supervisi Akademik Terhadap Kompetensi Profesional dan Kinerja Guru*. Yogyakarta: K-Media.
- Elliott, K. (2016). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education*, 40(9), 102. <https://doi.org/10.14221/ajte.2016v40n9.6>
- Faizin, F., & Sholehati, W. (2019). Peningkatan Daya Saing Pendidikan Melalui Manajemen Mutu Iso 9001: 2008. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 1(1), 30–50. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v1i1.7>

- Fauzi, A. (2021). Qur'anic-Based Educational Leadership: An Inquiry Into Surah Al-Fatihah. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(2), 277–304.
- Hefniy, Bali, M. M. E. I., & Asanah, K. (2020). Leader Member Exchange dalam Membangun Komunikasi Efektif di Pondok Pesantren. *El-Buhuth: Borneo Journal of Islamic Studies*, 3(1), 77–89.
- Miftahun, N. S. (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 3, 95.
- Minsih, M., & D, A. G. (2018). Peran Guru Dalam Pengelolaan Kelas. *Profesi Pendidikan Dasar*, 1(1), 18. <https://doi.org/10.23917/ppd.v1i1.6144>
- Mukhlisin, A., Era, D. I., & Industri, R. (2019). Kemimpinan Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0. *Tawadhu*, 3(1), 17.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta.
- Rostiawati, E. (2020). Efektifitas Manajemen Kepemimpinan Dalam Menciptakan Good Governance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 59–69.
- Saputri, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumulih. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi & Akuntansi)*, 3(2), 80–91.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, A., & Saondi, O. (2010). Etika profesi keguruan. In *Etika profesi keguruan* (p. 20). Bandung: PT Refika Aditama.
- Susanto, H., & Rinaldi, A. (2015). Analisis Validitas Reliabilitas dan Daya Beda pada Butir Soal Ujian Akhir Semester Ganjil Mata Pelajaran Matematika. *Pendidikan Matematika*, 6(2), 209.
- Umiarso. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Uno, H. B. (2012). Teori Kinerja dan Pengukurannya. In *Teori Kinerja dan Pengukurannya* (p. 65). Jakarta: Bumi Aksara.
- Zamroni. (2017). *Manajemen Mutu Pendidikan: Ikhtiar dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah melalui Pendekatan Balanced Scorecard*. Tulungagung: Akademia Pustaka.