

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN TERHADAP KOMITMEN PENCAPAIAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

Nuning Nurna Dewi¹, Ach. Fathoni Rodli²

Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo, Indonesia

Article History:

Received: February, 2021

Accepted: March 2021

Published: April 2021

Keywords:

Leadership, Discipline,
Commitment

*Correspondence Address:

nuning@dosen.umaha.ac.id

Abstract :

This study aims to conduct a study on the influence of principal leadership and teacher discipline on commitment to achievement of teacher performance in UPT Pendidikan, Manding District, Sumenep Regency. The population in this study were all school principals and elementary school teachers in the Manding sub-district, Sumenep Regency, while the sample in the study was taken a number of 40 who were taken randomly. The data analysis used in this research is regression analysis. Based on the data analysis conducted, the following conclusions are obtained: 1) because $t_{count} > t_{table}$ or $2.14 > 2.02$, there is a positive and significant influence of leadership (X1) on teacher commitment and performance (Y) if the influence of school discipline (X2) fixed, 2) because $t_{count} > t_{table}$ or $10.25 > 2.02$, then there is a positive and significant influence of leadership (X2) on teacher commitment and performance (Y) if the influence of school discipline (X1) is constant, 3) because $t_{count} > t_{table}$ or $7.52 > 2.02$, then there is a positive and significant influence of leadership (X1) and discipline (X2) on the commitment to achieving teacher performance (Y).

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan kajian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap komitmen pencapaian kinerja guru di UPT Pendidikan Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kepala sekolah dan guru SD di wilayah kecamatan Manding Kabupaten Sumenep, sedangkan sampel dalam penelitian diambil sejumlah 40 yang diambil secara acak. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi. Berdasarkan analisis data yang dilakukan diperoleh kesimpulan : 1) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,14 > 2,02$, maka ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan (X1) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y) apabila pengaruh disiplin sekolah (X2) tetap, 2) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,25 > 2,02$, maka ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan (X2) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y) apabila pengaruh disiplin sekolah (X1) tetap, 3) karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,52 > 2,02$, maka ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan (X1) dan pengaruh disiplin (X2) terhadap komitmen pencapaian kinerja guru (Y).

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Alat dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan (Marjuki, Mardapi, & Kartowagiran, 2018). Secara ringkas sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan, dan fungsi (Badrudin & Jakariya, 2017). Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga, organisasi, tata kerja dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial (Dakir, 2019).

Sekolah sebagai suatu sistem yang memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan (Baharun, 2017). Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan pelajaran, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana fasilitas, proses belajar mengajar dan hasil atau output (Dakir & Elbadiansyah, 2011; Saufi & Hambali, 2019). Semua komponen itu harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya (Muali et al., 2019). Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Pengembangan ini hendaknya bertolak dari hal-hal yang menyebabkan organisasi tersebut tidak dapat berfungsi dengan sebaik yang diharapkan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya (Amin, Siswanto, & Hakim, 2018). Oleh karena itu maka perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya (Nurochim, 2016).

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan lebih baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan, sumber-sumber, dan lingkungannya (Dakir, 2018). Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan aset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Namun sayangnya konsep kelembagaan sekolah yang telah ada saat ini belum optimal menciptakan SDM yang berdaya saing tinggi. *General Competitive Report* tahun 2012 dari *World Economic Forum United National Development Program* (dalam, annual report website UNDP, 2013) mengungkapkan bahwa daya saing SDM Indonesia hanya naik 2 peringkat dari peringkat 48 dari 49 negara berkembang pada tahun 2014 menjadi peringkat 40. Kondisi ini pada hakikatnya memperlihatkan kemampuan SDM Indonesia belumlah unggul, bahkan dapat dikatakan relatif tertinggal. Oleh sebab itu, harus diciptakan suatu sistem pendidikan yang bermutu tinggi sehingga dapat bersaing dengan Negara-negara lain.

Kepemimpinan dan disiplin tidak akan tercapai tanpa adanya komitmen yang kuat dan kinerja yang baik dari SDM yang ada di sekolah tersebut. Dalam

hal ini, SDM yang paling penting adalah Guru atau Tenaga pengajar. Guru harus benar-benar kompeten di bidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal (Hariandi, 2019). Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal (Purwanto et al., 2020). Dua faktor internal yang diduga kuat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah disiplin dan gaya kepemimpinan kepala sekolah. Faktor eksternalnya adalah lingkungan fisik, non fisik dan peran serta masyarakat (Rahmadiyah Siregar, 2018).

Dengan kepemimpinan kepala sekolah yang efektif maka disiplin dan kinerja sumber daya manusianya pun dapat tercipta secara kondusif, berdasarkan pada hal tersebut maka sekolah dan UPT Pendidikan Kecamatan Manding dapat menciptakan lulusan-lulusan yang terbaik, seperti dalam penerimaan siswa baru apabila daya tampung maksimal sedangkan sumber daya manusia seperti guru sedikit, mereka akan melaksanakan seleksi saringan masuk. Seleksi ini bertujuan untuk memilih siswa yang memenuhi syarat untuk dapat diterima sebagai siswa baru. Seleksi yang dilakukan ada dua jenis, sebagai berikut : (1). Seleksi Akademis, dan (2). Seleksi non Akademis. Berdasarkan hasil seleksi diatas, maka sekolah dapat mengetahui peta kecerdasan row input. Jumlah pendaftar dan siswa yang diterima dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1
Daftar Penerimaan Siswa Masuk 3 Tahun Terakhir

No.	Tahun Pelajaran	Siswa				
		Pendaftar	Diterima	Lulus	Melanjutkan	Kerja
1	2015-2016	991	480	480	472	8
2	2016-2017	1034	480	480	480	0
3	2017-2018	1113	480	480	477	3

Pada tabel 2 dibawah ini ditampilkan juga data mengenai perolehan nem tiap Tahun Pelajaran :

Tabel 2
Daftar Penerimaan Siswa Masuk 3 Tahun Terakhir

No.	Tahun Pelajaran	NEM		
		Tertinggi	Terendah	Rata-rata
1	2015-2016	9,7	5,2	7,02
2	2016-2017	10	6,4	7,30
3	2017-2018	10	6,1	7,45

Berdasarkan data nilai ujian yang terkumpul sekolah, maka nilai dan rata-rata ujian dari tahun ketahun mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Perolehan nilai dan rata-rata ujian yang terus meningkat tersebut mencerminkan potensi siswa dapat teraktualisasi menjadi kompetensi. Tidak semua lulusan sekolah melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi. Hal ini terjadi

karena beberapa faktor yang melatarbelakangi motivasi siswa. Seperti faktor ekonomi dan faktor lingkungan.

Sistem disiplin dapat dipandang sebagai suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan yang bemasalah atau karyawan tidak produktif sedangkan kepemimpinan kepala sekolah adalah motivator bagi kepatuhan diri pada disiplin (Zubair & Sasongko, 2017). Walaupun disiplin ini hanya merupakan salah satu bagian dari ciri kinerja guru dan berkaitan dengan presensi kehadiran, ketidak patuhan pada aturan, menurunnya produktivitas kerja, apatis. Tetapi ternyata hal ini membawa dampak yang sangat besar terutama pada sistem pendidikan kita yang masih memerlukan keberadaan guru secara dominan dalam proses belajar mengajar. Pada tahap inilah pesan kepemimpinan kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin atau mengelola sekolah, juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja (*climate maker*) sehingga dapat mencegah timbulnya desintegrasi dan mampu memberikan dorongan agar semua komponen yang ada di sekolah bersatu mencapai tujuan yang ingin dicapai (Syadzili, 2019).

Dalam kasus pada UPT Pendidikan Kecamatan Manding yang sedang berusaha mencapai status sekolah standar nasional masih banyak hal yang harus ditingkatkan, baik dari kinerja guru, kedisiplinan sampai gaya kepemimpinan kepala sekolah. Fakta menunjukkan tingkat kedisiplinan guru di UPT Pendidikan Kecamatan Manding. Hal ini dapat dilihat dari absensi (kehadiran/ketidak hadirannya) dari guru, berikut ini pada tabel 3, diperlihatkan ketidak hadirannya guru di lingkungan UPT Pendidikan Kecamatan Manding dalam kurun waktu.

Tabel 3
Proses Ketidakhadiran Guru UPT Pendidikan Kecamatan Manding

No	Keterangan	Bulan						Rata-rata
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	
1.	Hari kerja efektif	18	22	24	25	20	6	
2.	Jml guru tidak hadir	4,5%	5,23%	4,21%	8,77%	8,42%	5,65%	6,13%

Sumber : VCa. Subag T.U. UPT Pendidikan Kecamatan Manding

Jika diperhatikan dari tabel di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kehadiran guru dalam setiap bulan hanya berada di atas rata-rata (tidak tinggi maupun rendah) sekilas tampaknya bukan masalah besar. Tetapi sesungguhnya dalam sistem pendidikan saat ini, hal ini dapat membawa pengaruh buruk, karena siswa jadi terlantar karena gurunya absen. Proses belajar mengajar dapat terlambat sehingga siswa-siswa tidak mendapat ilmu secara optimal.

Pada tahap inilah peran kepemimpinan kepala sekolah diperlukan. Kepala sekolah harus bertindak tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, agar semua komponen yang ada dalam sekolah dapat memberikan pelayanan yang optimal (paling tidak sesuai dengan standar pelayanan minimal) kepada pelanggan eksternal primer (*primary customer*) atau para siswanya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk melakukan kajian tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin guru terhadap komitmen pencapaian kinerja guru di UPT Pendidikan Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep.

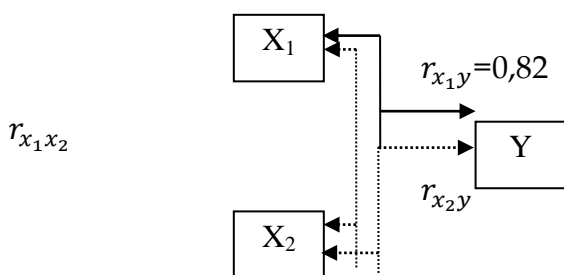
METODE PENELITIAN

Pengujian ada tidaknya pengaruh faktor-faktor hasil analisa manajemen kelembagaan khususnya kepemimpinan (X_1), disiplin (X_2), terhadap komitmen pencapaian Kinerja Guru (Y), menggunakan analisis statistik yang meliputi : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Homogenitas, Uji Normalitas data, Uji Linearitas, Uji Product Moment, Uji Regresi, Uji Determinasi, dan Uji Hipotesis.

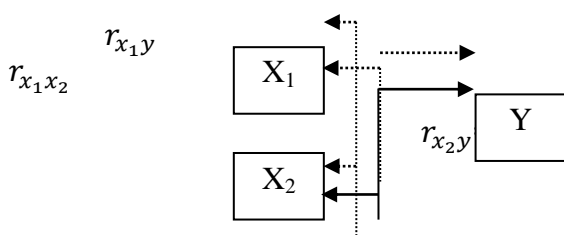
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisa Uji Pearson Product Moment

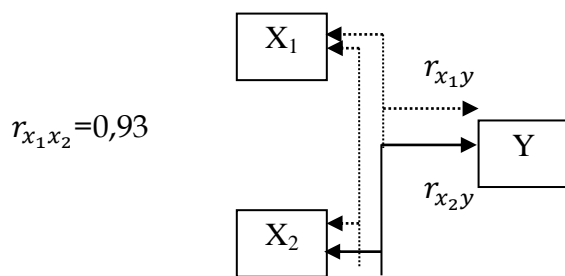
Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antar X_1 dan Y , menunjukkan bahwa diperoleh $r_{x_1y} = 0,82$, dapat dikatakan bahwa hubungan antara pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y) dalam upaya perolehan predikat sekolah standar nasional berkorelasi tinggi.



Hasil perhitungan koefisien korelasi antar X_2 dan Y , menunjukkan bahwa diperoleh $r_{x_2y} = 0,83$. Yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengaruh Disiplin (X_2) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y) berkorelasi tinggi.



Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antar X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y , menunjukkan bahwa diperoleh $r_{x_1x_2} = 0,93$ yang dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pengaruh kepemimpinan (X_1) dan pengaruh disiplin (X_2) terhadap komitmen dan kinerja guru berkorelasi tinggi.



2. Analisa Perhitungan Koefisien Determinasi (Penentu)

Besarnya sumbangan variabel X terhadap Y ditentukan oleh rumus koefisien determinasi, perhitungan menunjukkan bahwa 67,24% pengaruh kepemimpinan mempengaruhi komitmen Pencapaian kinerja Guru, 68,89% disiplin mempengaruhi komitmen Pencapaian Kinerja Guru, dan 86,49% pengaruh kepemimpinan dan pengaruh disiplin secara bersama-sama mempengaruhi upaya Pencapaian Komitmen dan kinerja Guru.

Guna memprediksi atau meramalkan pengaruh perubahan variabel kontribusi kepemimpinan terhadap komitmen pencapaian kinerja guru dan pengaruh disiplin terhadap komitmen pencapaian kinerja guru, maka dilakukan perhitungan persamaan regresi.

Berdasarkan perhitungan, peneliti menganalisa sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen Pencapaian kinerja Guru (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi sebagai berikut:

$Y = 18,28 + 0,45\bar{X}_1$, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengaruh kepemimpinan naik sampai 100% maka akan di ikuti oleh penambahan variabel komitmen dan kinerja Guru dalam upaya perolehan predikat sekolah standar nasional sebesar 45% Dengan demikian maka ada perubahan atau penambahan pada variabel komitmen dan kinerja guru karena mendapat pengaruh dari perubahan atau penambahan pada variabel kontribusi kepemimpinan. Sebagai prediksi, jika $X_1 = 100$, maka nilai $Y = 18,28 + 0,45.100 = 63,28$

- b. Pengaruh variabel pengaruh disiplin (X_2) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 18,44 + 0,45X_1$, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengaruh disiplin naik sampai 100% maka akan di ikuti oleh penambahan variabel komitmen dan kinerja guru sebesar 45%. Dengan demikian maka ada perubahan atau penambahan pada variabel komitmen dan kinerja guru karena mendapat pengaruh dari perubahan dari penambahan pada variabel pengaruh disiplin. Sebagai prediksi, jika $X_1 = 100$, maka nilai $Y = 18,44 + 0,45.100 = 63,44$
- Pengaruh perhitungan variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) dan variabel pengaruh disiplin (X_2) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y), di tunjukkan oleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 10,75 + 0,81X_1$, hal ini menunjukkan bahwa jika variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) dan disiplin (X_2) naik sampai 100% maka akan di ikuti oleh penambahan variabel komitmen dan kinerja guru (Y) sebesar 81%. Dengan demikian

maka ada perubahan atau penambahan pada variabel komitmen dan kinerja guru karena mendapat pengaruh dari perubahan atau penambahan pada variabel Pengaruh Kepemimpinan dan variabel pengaruh disiplin. Sebagai prediksi, jika X_1 dan $X_2 = 100$, maka nilai $Y = 10,75 + 0,81 \cdot 100 = 91,75$.

3. Analisa Uji Hipotesa

Pengaruh atau hubungan pengujian signifikansi di uji dengan signifikansi. Koefisien korelasi parsial. Dengan kaedah pengujian yang telah di tetapkan yakni:

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,14 > 2,02$, maka ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan (X_1) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y) apabila pengaruh disiplin sekolah (X_2) tetap.

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,25 > 2,02$, maka ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap komitmen dan kinerja guru (Y) apabila pengaruh disiplin sekolah (X_1) tetap

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,52 > 2,02$, maka ada pengaruh positif dan signifikan pengaruh kepemimpinan (X_1) dan pengaruh disiplin (X_2) terhadap komitmen pencapaian kinerja guru (Y).

Berdasarkan pengolahan data yang telah di lakukan, peneliti mengalisa uji hipotesa sebagai berikut:

- a. Dari hasil perhitungan korelasi pengaruh kepemimpinan dengan komitmen Pencapaian kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 2,14 pada $db = 39$. Sedangkan nilai t kritikal (t_{tabel}) pada $db = 39$ dengan level of significance 5% adalah sebesar 2,02.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,14 > 2,02$. Maka hipotesa kerja (H_a) diterima dan hipotesa nol ditolak pada level of significance (taraf kepercayaan) 95%.

- b. Dari hasil perhitungan korelasi pengaruh disiplin dengan komitmen Pencapaian kinerja Guru diperoleh nilai t hitung sebesar 10,25 pada $db = 39$. Sedangkan nilai t kritikal (t_{tabel}) pada $db = 39$ dengan level of significance 5% adalah sebesar 2,02.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $10,25 > 2,02$. Maka hipotesa kerja (H_a) diterima dan hipotesa nol ditolak pada level of significance (taraf kepercayaan) 95%.

- c. Dari hasil perhitungan korelasi pengaruh disiplin dengan komitmen Pencapaian kinerja Guru diperoleh nilai t hitung sebesar 7,25 pada $db = 39$. Sedangkan nilai t kritikal (t_{tabel}) pada $db = 39$ dengan level of significance 5% adalah sebesar 2,02.

Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,25 > 2,02$. Maka hipotesa kerja (H_a) diterima dan hipotesa nol ditolak pada level of significance (taraf kepercayaan) 95%.

Dengan demikian, hipotesa ketiga yang Peneliti kemukakan, yaitu: "Terdapat pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap komitmen Pencapaian kinerja guru", dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian ini adalah : *Pertama*, Ada Hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh disiplin terhadap komitmen pencapaian kinerja sumber daya manusia pada UPT Pendidikan Kec. Manding. Hubungan yang signifikan antara pengaruh disiplin dengan komitmen Pencapaian kinerja sumber daya manusia dapat di buktikan berdasarkan hasil pengolahan dan penelitian yang memperoleh t penelitian lebih besar dari t kritikal (t_{tabel}) pada derajat kebebasan $db = 38$ dan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, maka hipotesis kedua yang di kemukakan dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%. *Kedua*, Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh kepemimpinan dan disiplin terhadap komitmen Pencapaian Kinerja sumber daya manusia. Hubungan yang signifikan antara pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan pengaruh disiplin dengan komitmen Pencapaian Kinerja sumber daya manusia dapat di buktikan. Berdasarkan hasil pengolahan dan penelitian yang memperoleh t penelitian lebih besar dari t kritikal (t_{tabel}) pada derajat kebebasan $db = 38$ dan taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, maka hipotesa ketiga yang dikemukakan dapat diterima dengan taraf kepercayaan 95%.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N., Siswanto, F., & Hakim, L. (2018). Membangun Budaya Mutu yang Unggul dalam Organisasi Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 80–93.
- Badrudin, & Jakariya, G. (2017). Visionary Leadership of the Principal of Senior High School (SMAN) 1 Pabuaran and Senior High School (SMAN) 1 Kalijati Subang West Java. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(December), 479–498.
- Baharun, H. (2017). *Pengembangan Kurikulum; Teori dan Praktik (Konsep, Prinsip, Pendekatan dan Langkah-langkah Pengembangan Kurikulum PAI*. Yogyakarta: CV Cantrik Pustaka.
- Dakir. (2018). *Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan Era Global*. Yogyakarta: K-Media.
- Dakir. (2019). *Manajemen Pemasaran Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: K-Media.
- Dakir, & Elbadiansyah. (2011). Mutu Pendidikan pada Perguruan Tinggi Keagamaan: Dari Manajemen Kelembagaan Hingga Konstruksi Kurikulum Interrelasi. *MUADDIB: Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 7(1), 47–66. <https://doi.org/10.24269/muaddib.v7n1.2017.47-66>
- Hariandi, A. (2019). Strategi Guru dalam Meningkatkan Keterampilan Membaca Alquran Siswa di SDIT Aulia Batanghari. *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar*, 4(1), 10–21. <https://doi.org/10.22437/gentala.v4i1.6906>
- Marjuki, Mardapi, D., & Kartowagiran, B. (2018). Pengembangan Model Akreditasi Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA). *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 22(1), 105–117.

- Muali, C., Wahid, A. H., Rahman, K., Najiburrahman, & Fauzi, A. (2019). Management of Islamic Higher Education Based on Benchmarking and Information Technology in the Revolutionary Era 4.0. *Proceedings of 1st Workshop on Environme*, 1-5.
- Nurochim. (2016). Sekolah Berbasis Pesantren Sebagai Salah Satu Model Pendidikan Islam Dalam Konsepsi Perubahan Sosial. *Al-Tahrir*, 16(1), 81-82. [https://doi.org/Chronic ischaemic mitral regurgitation](https://doi.org/Chronic%20ischaemic%20mitral%20regurgitation). Current treatment results and new mechanism-based surgical approaches☆
- Purwanto, A., Sopa, A., Primahendra, R., Kusumaningsih, S. W., & Pramono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transactional, Transformational, Authentic Dan Authoritarian Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Di Kudus. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 70-80. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.938>
- Rahmadiyah Siregar. (2018). Penilaian Pemangku Kepentingan Terhadap Kinerja Guru Yang Bersertifikat Pendidik profesional. *Jurnal Benchmarking*, 2(2), 64-72.
- Saufi, A., & Hambali. (2019). Menggagas Perencanaan Kurikulum Menuju Sekolah Unggul. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 29-54.
- Syadzili, M. F. R. (2019). Polarisasi Tahapan Kepemimpinan Transformatif Pendidikan Islam. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 55-81. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.498>
- Zubair, A., & Sasongko, R. N. (2017). Manajemen Peningkatan Kinerja Guru. *Manajer Pendidikan*, 11(4), 304-311.