

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTS Tholabuddin Masin Kabupaten Batang

Devi Dwi Kurniawan⁽¹⁾, M. Fahmi Yahya⁽²⁾

¹ Universitas Selamat Sri, Indonesia

² MTS Tholabuddin Masin, Indonesia

Email : ¹ devidwikurniawan@gmail.com, ² yahyafahmi047@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan 1) secara parsial Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,509 dan tingkat signifikansi sebesar 0,024. 2) Disiplin Kerja secara parsial juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai t hitung sebesar 2,985 dan tingkat signifikansi sebesar 0,009. 3) Secara simultan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru dengan nilai F hitung sebesar 64,771 dan signifikansi 0,000.

Tersedia Online di

http://journal.unublitar.ac.id/pendidikan/index.php/Riset_Konseptual

Sejarah Artikel

Diterima pada : 15-04-2021

Disetujui pada : 27-04-2021

Dipublikasikan pada : 30-04-2021

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Guru, MTs Tholabuddin Masin

DOI:

http://doi.org/10.28926/riset_konseptual.v5i2.345

PENDAHULUAN

Organisasi memiliki bagian penting yakni Sumber daya manusia (SDM). Instansi pendidikan juga harus memiliki SDM yang unggul, berkualitas dan berintegritas. Pada hakikatnya pendidikan memiliki peran menyiapkan SDM yang unggul, berkualitas dan berintegritas yang dapat menentukan arah jalan keberhasilan pembangunan kedepan. Pendidikan perlu penataan yang baik agar mampu menghasilkan SDM yang berdaya saing global. Untuk menuju kearah tersebut, perlu mensinkronkan berbagai bagian-bagaian yang ada di Pendidikan. Bagian penting yang ada dalam pendidikan formal di sekolah adalah mengenai kepemimpinan kepala sekolah. Robbins (2001) mengemukakan untuk ke arah pencapaian (tujuan), kepemimpinan harus memiliki kemampuan mempengaruhi suatu kelompok. Sedangkan Glatthorn (2000:12) berpendapat bahwa "Kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah akan saling terkait dengan gaya kepemimpinan yang dipakai".

Menurut A.L Hartani (2011) Kepala sekolah memiliki pengaruh untuk menentukan arah kemajuan sekolah. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik selalu mengarahkan dan mencontohkan kepada guru dan tenaga pendidik untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan, Mulyasa (2012:20) berpendapat Gaya kepemimpinan yang setiap saat digunakan di Sekolah merupakan proses kepemimpinan kepala sekolah. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus mempunyai kecakapan, kemampuan dan kepribadian yang baik untuk memimpin di Sekolah. Kepala Sekolah dalam perannya selaku seorang pemimpin harus mampu memberikan perhatian penuh kepada guru dan tenaga pendidik agar selalu meningkatkan kinerja.

Meningkatnya kedisiplinan kerja merupakan salah satu indikator peningkatan kinerja. Menurut T. Hani Handoko (2000) memaparkan merupakan bagian standar

jalannya organisasi. Abdurahman dan Muhidin (2011) menyatakan “kinerja pegawai adalah tingkat ketercapaian standar kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu dan telah disetujui bersama”. Pemahaman lain disiplin kerja yakni suatu tingkah laku dan sikap yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi yang muncul dari dalam dirinya yang dasari niat untuk selalu menjadi lebih baik. Menurut Rivai (2004) Kinerja guru merupakan perilaku yang ditunjukkan guru terkait prestasi kerja berdasarkan standar dan peran tanggungjawab di sekolah. Sikap guru terkait kedisiplinan akan cerminan seorang Kepala Sekolah dalam memimpin di Sekolah.

MTs Tholabuddin Masin merupakan sekolah tingkat menengah yang berada di Kecamatan Warungasem Kabupaten Batang. Kepala Sekolah MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang mengemukakan bahwa saat ini MTs. Tholabuddin Masin Kabupaten Batang mengalami penurunan ketertarikan siswa untuk memilih bersekolah di MTs. Tholabuddin Masin Kabupaten Batang. Letak MTs. Tholabuddin Masin Kabupaten Batang yang berada ditengah antara dua lembaga pendidikan yang setingkat menyebabkan MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang bukan bagian prioritas masyarakat sekitar memasukan putra-putrinya untuk Sekolah. Penyebab utama permasalahan diatas adalah MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang memiliki jumlah siswa yang cukup sedikit pada lima tahun terakhir ini serta memiliki akreditasi “B”.

Kepala sekolah MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang berkeinginan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan tenaga kependidikan di MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang. Oleh sebab itu, kepala sekolah selalu mengupayakan guru-guru untuk terus meningkatkan kinerjanya di MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang dengan tujuan mampu menarik masyarakat sekitar mengarahkan putra-putrinya untuk Sekolah di MTs Tholab uddin Masin Kabupaten Batang. Kepala sekolah selaku pemimpin di Sekolah dengan segenap kemampuannya selalu berusaha untuk meningkatkan mutu pendidikan MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang untuk memiliki akreditasi sekolah menjadi “A” sehingga kedepannya meskipun sekolah swasta tapi memiliki mutu pendidikan yang sangat baik.

METODE

Penelitian yang dilakukan ini berupa penelitian kuantitatif. Sugiono (2015:14) menyatakan Penelitian kuantitatif merupakan penelitian pada populasi atau sampel tertentu. Pengambilan sampel secara random atau acak. Penelitian melibatkan obyek seluruh guru di MTs.Tholabuddin Masin Kabupaten Batang yang berjumlah 18 orang. Instrument penelitian yang digunakan dlaam pengumpulan data bentuk wawancara dan angket. Untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan menggunakan analisis data bersifat kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan responden para guru MTs Tholabuddin Masin. Berikut ini adalah deskripsi responden dan identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pekerjaan.

a. Deskripsi guru Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	8	45%
Perempuan	10	55%
Jumlah	18	100%

Tabel 1 di atas terlihat sebanyak 8 guru atau 45% guru laki-laki, dan sisanya sebesar 10 guru atau 55% guru perempuan.

b. Deskripsi guru berdasarkan usia

Tabel 2. Hasil uji deskripsi guru berdasarkan usia.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
< 30 tahun	3	17%
30 – 45	10	55%
> 45 tahun	5	28%
Jumlah	18	100%

Tabel 2 terlihat sebesar 55% kisaran jarak usia guru 31-45 tahun, sedangkan yang berusia < 30 tahun sebanyak 17% dan sisanya adalah guru yang berusia di atas 45 tahun sebesar 28%.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja yang diuji secara statistik deskriptif merupakan variabel dalam penelitian ini seperti pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	18	42.00	55.00	47.5556	4.39548
X2	18	47.00	80.00	64.7778	9.21352
Y	18	27.00	40.00	32.7778	4.64702
Valid N (listwise)	18				

Tabel 3 menjelaskan pada Variabel Gaya Kepemimpinan jawaban minimum sebesar 42 dan maksimum sebesar 55. Rata-rata total jawaban 47,5 dan standar deviasi sebesar 4,3. Sedangkan, Variabel Disiplin Kerja jawaban minimum sebesar 47 dan maksimum sebesar 80, dengan rata-rata total jawaban sebesar 64,7 dan standar deviasi sebesar 9,2. Selanjutnya, Variabel Kinerja jawaban minimum sebesar 27 dan maksimum sebesar 40. Rata-rata total jawaban sebesar 32,7 dan standar deviasi sebesar 4,64.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel bebas dan variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak dilakukan menggunakan uji normalitas. Distribusi data normal atau mendekati normal merupakan model regresi yang baik, bisa dilihat pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		18
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49700024
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.080
	Negative	-.154
Test Statistic		.154
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Uji Kolmogorov-Smirnov yang nampak pada tabel 4, diperoleh hasil output asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,200 atau diatas 0,05. Hasil signifikan di atas 0,05 sehingga terdistribusi secara normal.

b. Hasil Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonieritas

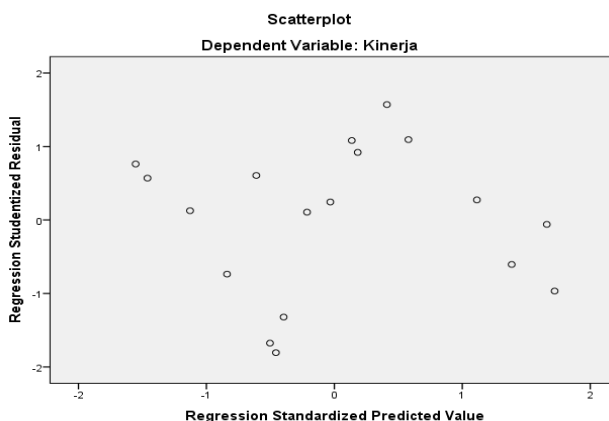
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6.929	4.688		-1.478	.160		
Gaya Kepemimpinan	.471	.188	.445	2.509	.024	.220	4.555
Disiplin Kerja	.267	.090	.530	2.985	.009	.220	4.555

Berdasarkan tabel 5 di atas nampak nilai toleransi lebih besar dari > 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) lebih kecil dari < 10,00 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai toleransi gaya kepemimpinan sebesar 0,220 dan disiplin kerja sebesar 0,220. Gaya Kepemimpinan sebesar 4,555 dan Disiplin kerja sebesar 4,555 merupakan nilai VIF yang diperoleh. Masalah multikolonieritas dalam suatu model regresi apabila nilai VIF < 10. Disimpulkan model persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolonieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilaksanakan apabila terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam sebuah model regresi,. Pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED jika ada pola tertentu untuk deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yang gambarkan pada gambar 6 berikut.



Gambar 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Penyebaran data di atas berdasarkan gambar 6 dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data pada grafik. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi dapat untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yakni gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah.

Untuk melihat hasil uji heteroskedastisitas di atas maka peneliti melakukan uji glejser dengan hasil sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.657	2.638		1.007	.330
Gaya Kepemimpinan	-.056	.106	-.291	-.534	.601
Disiplin Kerja	.019	.050	.204	.375	.713

Tabel 7. Hasil Uji Glejser

Nilai signifikan semua variable independen > 0.05 berdasarkan tabel 7, yang menunjukkan dengan nilai signifikan untuk gaya kepemimpinan Kepala Sekolah sebesar 0.601. Sedangkan disiplin kerja Kepala Sekolah sebesar 0.713. Disimpulkan tidak terdapat indikasi heteroskedasitas dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat (Ghozali, 2011: 97).

Tabel 8. Uji Koefisien Determinan R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947 ^a	.896	.882	1.594

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,882 atau 88% berdasarkan tabel 8, terlihat variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah adalah sebesar 88%. Sedangkan sisanya sebesar 0,12 atau 12% variabel yang tidak di teliti.

b. Hasil Uji Statistik t

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 9, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan menolak H0, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak Ha (Ghozali,2011).

Tabel 9. Uji Statistik t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.929	4.688		-1.478	.160
	Gaya Kepemimpinan	.471	.188	.445	2.509	.024
	Disiplin Kerja	.267	.090	.530	2.985	.009

Berdasarkan tabel 9, model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -6,929 + 0.471X_1 + 0.267X_2 + e$$

Hipotesis 1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja Guru secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja Guru secara parsial.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 9, Gaya Kepemimpinan (X1) Nilai t hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan 2.509 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.734. Maka nilai t hitung > t tabel (2.509 > 1.734), yang artinya

ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.02 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beta.

Hipotesis 2 : Pengaruh Disiplin kerja Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja Guru secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja Kepala Sekolah terhadap variabel kinerja Guru secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 9, disiplin kerja (X2) Nilai t hitung untuk variabel Disiplin kerja 2.985 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) yakni sebesar 1.689. Maka nilai t hitung $>$ t tabel ($2.985 > 1.689$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.009 < 0.05$), maka ada alasan untuk H1 diterima dan H0 ditolak, Jadi dapat diartikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap beta.

c. Hasil Uji Statistik F

Untuk mengetahui apakah semua variabel independen (bebas) dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (terikat) yang diuji secara simultan dilakukan dengan menggunakan uji F. Tabel 10 berikut menggambarkan hasil uji statistik F

Tabel 10. Uji Statistik F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.014	2	164.507	64.771	.000 ^b
	Residual	38.097	15	2.540		
	Total	367.111	17			

Nilai F hitung sebesar 64.771 dan signifikansi sebesar 0,000 berdasarkan hasil uji F pada tabel 10. Terlihat tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Guru.

Hasil diperoleh berdasarkan data hasil perhitungan hipotesis secara uji parsial yakni membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja Guru MTs. Tholabuddin Masin Kabupaten Batang yang artinya bahwa hipotesis ke dua diterima.

Pada kondisi di lapangan dalam penelitian ini menjelaskan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan yang demokratis yaitu keterbukaan terhadap saran, kritik dan pendapat dari bawahan sehingga Kepala sekolah mampu menghasilkan keputusan yang dapat meningkatkan kualitas kerja guru tersebut. Salah satu keputusan yang diambil oleh Kepala sekolah yaitu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru dalam melaksanakan tugasnya, di mana kepercayaan dalam bekerja ini mampu mendorong guru untuk meningkatkan kualitas mengajar yang berdampak terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Dengan kata lain, kinerja guru akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah di MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang.

Dan terlihat yang dicontohkan mengenai disiplin kerja oleh Kepala sekolah dapat memberikan teladan untuk seluruh guru serta mendorong para guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang untuk meningkatkan kinerja Guru. Maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah dapat

berpengaruh secara sendiri-sendiri terhadap kinerja guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah Secara Simultan Terhadap Kinerja Guru.

Hasil pengujian statistik menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Kepala Sekolah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru pada MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada seluruh Dewan Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberikan kepercayaan kepada setiap guru untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya. Kepemimpinan Kepala Sekolah MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang bisa menumbuhkan disiplin kerja guru dan bisa menumbuhkan rasa percaya diri setiap guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Disisi lain disiplin juga merupakan subyek yang amat penting bagi seorang Kepala Sekolah, karena seorang Kepala Sekolah harus menjadi teladan yang baik untuk seluruh dewan guru. Maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah saling terkait untuk mempengaruhi kinerja Guru, dalam artian variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah dapat berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang.

Pengaruh Disiplin Kerja Kepala Sekolah Berpengaruh Paling Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

Disiplin Kerja Kepala Sekolah berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang. Hal ini terlihat bahwa teladan kedisiplinan yang dicontohkan oleh Kepala Sekolah kepada seluruh dewan guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang sudah sangat bagus sehingga secara signifikan besar pengaruhnya terhadap kinerja guru. Selain itu, Menurut S.P Hasibuan (2012:193) memaparkan bahwa disiplin kerja Kepala Sekolah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran wujud sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan memiliki kesadaran akan tugas dan kewajibannya. Sehingga dalam hal ini seluruh Dewan Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang akan mematuhi/mengerjakan semua tugas dan kewajibannya dengan baik karena termotivasi dengan teladan yang dicontohkan oleh Kepala sekolah dengan tanpa adanya paksaan.

KESIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan dari data penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang, maka dapat dibuat kesimpulan, sebagai berikut:

- 1) Secara parsial Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Tholabuddin Masin kabupaten Batang dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.509 > 1.734$) dan nilai signifikansi ($0.02 < 0.05$).
- 2) Secara parsial disiplin kerja Kepala Sekolah mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang dengan nilai t hitung $>$ t tabel ($2.985 > 1.689$) dan nilai signifikansi ($0.009 < 0.05$) nilai signifikansi ($0.009 < 0.05$).
- 3) Hasil uji F variabel Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Kepala Sekolah, mempunyai pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja

Guru MTs Tholabuddin Masin Kabupaten Batang dengan nilai Fhitung > Ftabel (64.771 > 3.63) dan nilai signifikan (0.000 < 0.05).

- 4) Variabel disiplin kerja Kepala Sekolah dimana nilai koefisien beta lebih tinggi dibandingkan variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan Variabel paling dominan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdurrahman dan Muhidin. 2011. *Panduan Praktis Memahami Penelitian*. Bandung:Pustaka Setia.
- Allan A. Glatthorn. 2000.. *The Principal as Curriculum Leader: Shaping What Is Taught & Tested. 2nd ed.* Thousand Oaks, Calif. : Corwin Press
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartani, A.L. 2011. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbins. 2001. *Organizational Behavior*. San Diego State University: Prentice Hall
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Kencana.