



*Keyword:*  
*Environment; Leadership;*  
*and Teacher Performance*

Korespondensi Penulis:  
Yulita Elly:  
E-mail:  
Yulitaelly234@gmail.com

ISSN (print): 1858-4985  
ISSN (on-line): 2721-8821

## **Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Yulita Elly<sup>1,2</sup>, dan Joice Soraya<sup>2</sup>

<sup>1</sup>SMK Negeri Taniwel 4 Seram Bagian Barat  
Mornaten, Taniwel, Seram Bagian barat, 97561, Indonesia  
<sup>2</sup>Program Pascasarjana Universitas Kanjuruhan Malang  
Jl. S. Supriyadi No. 48 Malang, 65148, Indonesia

### **Abstract**

*The problem discussed in this study is the Effect of Principal Leadership and School Environment on the Performance of Taniwel State Vocational School Teachers. This study aims (1) To determine the effect of school principal leadership on teacher performance in SMK Negeri Taniwel; (2) To determine the effect of the school environment on the performance of teachers in Taniwel State Vocational School; and (3) To find out the influence of school principals leadership and school environment together on the performance of Taniwel State Vocational School Teachers. The data collection method used is the survey method Ex post facto by distributing questionnaires (questionnaire) to teachers who have tested the reliability validity and in accordance with the research conducted. Analysis of the data used by using descriptive analysis, Linearity Test, Multicollinearity Test, T-Test, and F-Test. The results showed that (2) Headmaster's leadership had a positive and partially significant effect on Teacher Performance; (3) School environment has a positive and partially significant effect on Teacher Performance; and (4) Principal's Leadership and School Environment have a positive and significant effect simultaneously on the performance of Taniwel State Vocational School Teachers.*

## **1. PENDAHULUAN**

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam upaya pe-ningkatan kemakmuran suatu negara. Pe-ningkatan kualitas sumber daya manusia sa-ngat dipengaruhi oleh kualitas pendidikan suatu bangsa. Ada korelasi yang yang erat antara kualitas pendidikan dengan kualitas SDM (Zubaedi, 2015). Pendidikan merupa-kan faktor penting dalam peningkatan kua-litas sumber daya manusia (Sudarsana, dan Putra, 2019).

Banyak negara dengan sumber daya alam yang terbatas, namun dapat mewu-judkan kemakmuran dan kesejahteraan rak-yatnya. Hal tersebut dapat terjadi karena ne-gara tersebut memiliki SDM yang berkua-litas. SDM yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh pendidikan yang kualitas. Agar pendidikan dapat berkualitas salah satu faktor penting yang harus dipenuhi adalah pada keberadaan guru, kepala sekolah yang bermutu, yang professional, sejahtera dan bermartabat.

Sekolah adalah organisasi yang kom-plek dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, se-hingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor SDM merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tu-juan organisasi. Faktor SDM merupakan fak-tor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor peng-hambat menuju tercapainya tujuan organisa-si. Hal ini karena faktor manusia sebagai pe-nentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi.

Dalam organisasi sekolah kepala seko-lah memegang perang penting. Kepala se-kolah sebagai penentu kebijakan harus mem-beri perhatian yang lebih terhadap lingkung-an sekolah dan orang-orang yang ber-ada di dalamnya.

Peran kepala sekolah dalam organisasi sekolah, yaitu: (1) Edukator; (2) Manajer; (3) Administrator; (4) Supervisor; (5), Leader, (6) Inovator, dan (7) Motivator Mulyasa (2009). Kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan manajerial. Jika tidak, maka tidak akan dapat mengelola sekolah dan suasana sekolah menjaditidak kondusif. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan dan kemampuan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Lingkungan kerja dalam suatu lembaga merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu lembaga. Lingkungan kerja itu sendiri adalah kondisi dimana seseorang bekerja. Jadi, sudah sewajarnya jika sumber daya manusia dalam suatu lembaga harus memperoleh kondisi kerja yang tepat untuk dapat bekerja dengan baik. Seorang tenaga pendidik untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara efektif dan efisien diperlukan adanya lingkungan kerja yang mampu mendukung pelaksanaan pembelajaran dengan baik. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah, salah satu faktor penting diantaranya adalah peranan lingkungan kerja. Lingkungan kerja berhubungan erat dengan psikologis kerja pegawai. Nitisemito dalam Rahmawati (2010:71) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Guru adalah lingkungan sekolah. Lingkungan sekolah adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah (Sofyan, 2013: 20). Lingkungan kerja dalam suatu sekolah penting untuk diperhatikan agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman bagi guru dapat meningkatkan kinerja guru. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan dapat menurunkan motivasi dan akhirnya menurunkan kinerja guru.

Kinerja guru adalah hasil kerja guru yang terefleksi dalam cara merencanakan, melaksanakan dan menilai proses belajar mengajar yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta disiplin profesional dalam proses pembelajaran (Uno, 2014: 86). Keberhasilan siswa di kelas dilihat dari tanggung jawab yang diembankan kepada guru, bagaimana mempersiapkan kelengkapan administrasi guru sebelum menyampaikannya kepada peserta didik di kelas, selain itu guru harus menjadi contoh dengan disiplin atau taat kepada aturan sekolah. Sekolah perlu memperhatikan motivasi kerja guru, baik eksternal maupun internal. Hal tersebut sebagai langkah strategis untuk dapat mendorong guru bekerja dengan semakin produktif.

Guru perlu diberikan apresiasi sebagai bentuk pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan guru. Apresiasi non materi perlu diberikan kepada guru, agar memungkinkan guru lebih fokus dan nyaman terhadap pekerjaannya. Dengan semangat kerja tinggi, otomatis produktivitas kerja juga akan meningkat, sehingga proses pembelajaran semakin efektif dan efisien. Oleh karena itu, pemberian motivasi dan kesempatan kepada setiap guru dalam bekerja dan mengembangkan kompetensi serta karirnya mutlak dilakukan.

Berkaitan dengan pencapaian kinerja guru SMK Negeri Taniwel, masih belum ada hasil prestasi kerja guru. Hal ini diduga salah satu faktornya adalah rendahnya motivasi guru baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya maupun motivasi berprestasi. Fakta lain menunjukkan masih rendahnya motivasi guru di SMK Negeri Taniwel dilihat dari hasil lomba yang diikuti pada tingkat pusat. Hal ini diduga salah satu faktor lainnya adalah kurangnya sarana prasarana (alat praktek) untuk melatih peserta didik dalam mengikuti perlombaan.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Taniwe. (2) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Taniwel. (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan sekolah terhadap kinerja guru SMK Negeri Taniwel.

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dekriptif dan penelitian *ex post facto* yaitu penelitian yang menghubungkan dua variabel atau lebih berdasarkan fakta yang terjadi. Data yang diperoleh dari hasil penelitian diberikan secara langsung kepada responden dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang berupa penyebaran angket.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu: variabel bebas atau independent terdiri dari:

kepemimpinan kepala sekolah (X1), dan lingkungan sekolah (X2). Sedangkan terikat atau dependentnya kinerja guru (Y).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket adalah alat untuk mengumpulkan data yang berupa daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden untuk dijawab secara tertulis baik yang berhubungan dengan variabel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknis analisis data regresi sederhana dan regresi berganda.

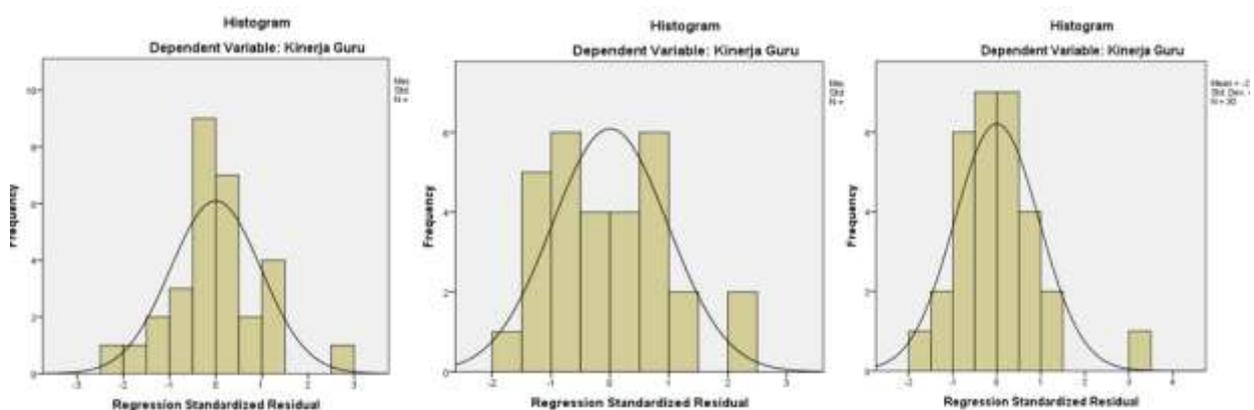
### 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskriptif statistik dilakukan untuk mendeskripsikan variabel-variabel penelitian. Diharapkan hasil statistik deskriptif secara umum melegitimasi data penelitian pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum dan minimum. Statistik deskriptif dilakukan terhadap data kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kinerja guru. Hasil analisis statistik deskriptif disajikan pada tabel 1. Berdasarkan hasil deskripsi statistik menunjukkan bahwa deviasi standar untuk masing-masing variabel kecil. Sebaran data untuk kinerja guru antara 83-113, dengan rata-rata sebesar 96,90. Rata-rata lingkungan sekolah lebih tinggi, yaitu sebesar 101,57, dengan nilai tertinggi 115 dan terendah 88. Sedangkan untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah rata-ratanya sebesar 96,90, dengan nilai tertinggi sebesar 115 dan terendah 80.

**Tabel 1. Hasil statistik deskripsi variabel penelitian**

Variabel	Terendah	Tertinggi	Rata-rata	Std. Deviasi
Kepemimpinan Kepala Sekolah	80	115	96,90	8,256
Lingkungan Kerja	88	115	101,57	7,564
Kinerja Guru	83	113	96,90	7,189

Pengujian normalitas data, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual*, dan dibuat grafik normal *Probability Plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, penghitungan dilakukan dengan bantuan computer program SPSS. Hasil uji normalitas data untuk masing-masing variabel disajikan pada Gambar 1. Berdasarkan hasil analisis gambar histogram variabel X1 dan histogram variabel X2 menunjukkan data berdistribusi normal. Demikian juga halnya dengan variabel kinerja guru, juga menunjukkan data berdistribusi normal. Dari output histogram tampak bahwa tiap data menyebar keseluruhan daerah normal. Daerah yang normal itu adalah daerah yang berada dibawah kurva tersebut yang bentuknya seperti lonceng terbalik. Dengan data berdistribusi normal, maka data telah memenuhi asumsi untuk dilakukan analisis regresi.



Gambar 1. Histogram Uji Normalitas Data

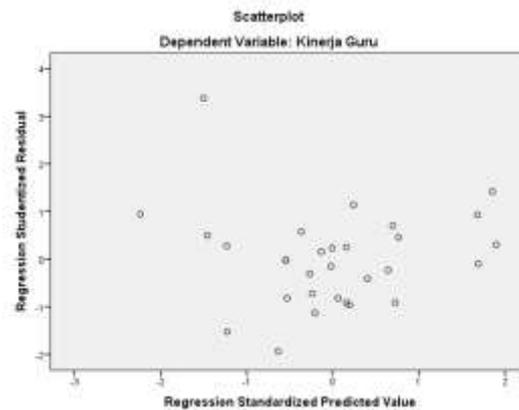
Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel independen (X1, X2) terhadap variabel dependen (Y).

**Tabel 2 Uji Linearitas**

Variabel X terhadap Y	F	Sig.
Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1)	0,952	0,551
Lingkungan sekolah (X2)	1,860	0,149

Berdasarkan tabel 2, nilai *Sig. deviation from linearity* kepemimpinan kepala sekolah 0,551 dan lingkungan sekolah 0,149 lebih besar dari 0,05. Selanjutnya berdasarkan nilai F, diperoleh nilai F hitung kepemimpinan ke-pala sekolah 0,952 dan lingkungan sekolah 1,860 lebih kecil dari F tabel 2,65. Maka disimpulkan bahwa ada hubungan linear se-cara signifikan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah terhadap kinerja guru.

Hasil pengujian heteroskedastisitas me-nunjukkan sebaran data Y bersifat random untuk setiap nilai variable X. Untuk keperluan pengujian tersebut peneliti menggunakan *Scatterplot* Diagram antara predicted value dengan residual seperti disajikan pada gambar 2. Terlihat dari output dimana titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. Selain itu juga titik-titik tidak mengumpul dan tidak membentuk po-la tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bah-wa tidak terjadinya heteroskedastisitas.



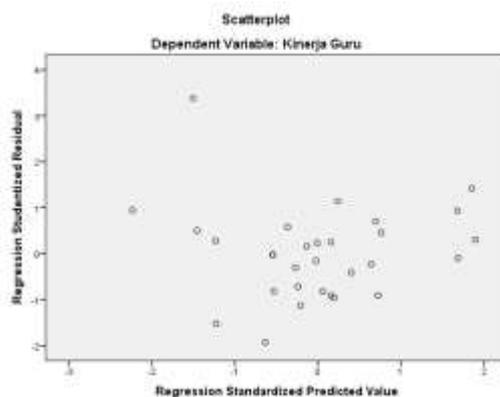
**Gambar 2 Uji Heterokesdasitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada *collinearity* atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digu-nakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan uji multikolineritas menunjukkan niali VIF sebesar 1,200 (Tabel 3). Dimana nilai VIF ini lebih kecil dari 10, sehingga dapat diambil keputusan tidak terjadi multikolineritas antar variable bebas.

Hasil analisis regresi disajikan pada tabel 3. Berdasarkan hasil analisis regresi me-nunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan (*goodness fit of model*) variable ke-pemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai probabilitas F sebesar 0,000. Dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa model yang digunakan fit.

Nilai koefisien derminasi atau *R Square* sebesar 0,499, yang menunjukan bahwa ki-nerja guru (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah sebesar 49,9%. Hasil penelitian ini menunjukan secara umum bahwa kinerja guru SMK Negeri Taniwel terlihat prestasinya yang profesional apabila kepemimpinan kepala seko-lah terus meningkat dan kondisi lingkungan sekolah yang tidak kondusif. Lingkungan sekolah secara fisik adalah keadaan yang menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti ruang gerak, penerangan, udara, keamanan, kebersihan dan lainnya apabila terpenuhi dengan maksimal akan dapat meningkatkan kinerja mengajar guru. Menurut Mulyasa (2015), peran pemimpin sangat berpengaruh terhadap tujuan memimpin, untuk mencapai tujuan yang baik harus ada kerja sama antara pemimpin dan bawahannya, tujuan pencapaian keberhasilan peserta ada ditangan guru untuk itu perencanaan dalam sekolah bersifat terbuka. Selain itu sekolah juga merup-akan salah satu sarana untuk edukasi yang memberikan manfaat bagi peserta didik, proses edukasi ber-

tujuan bagi guru untuk r melalui proses pembelajar kepala sekolah harus lebi



inya dan ditransfer ke peserta didik sekolah yang diteliti. Kemampuan uan yang dicapai. Selain itu dalam

mencapai tujuan kepala sekolah mem-beri motivasi menyeluruh kepada bawahannya agar dapat membangun semangat bekerja yang kreatif dalam upaya mencapai tujuan kinerja yang professional. Lingkungan sekolah mempunyai an-dil yang sangat besar terhadap kinerja keberhasilan di sekolah, lingkungan sekolah secara fisik sangatlah menunjang semangat guru untuk bekerja. Penerangan membantu dalam proses keleng-kapan administrasi guru juga proses belajar di kelas, selain itu udara dan tata ruangan kelas yang baik menumbuhkan semangat sisiwa dalam proses belajar me-ngajar.

**Tabel 3 Hasil Analisis Regresi**

Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Sig.	VIF
Kontanta	21,804	1,474	0,152	
X1	0,417	3,210	0,003	1,200
X2	0,341	2,408	0,023	1,200
F hitung	13,443			
F Sig	0,000			
R <sup>2</sup>	0,499			

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Dimana nilainya lebih kecil dari 0,05. Besarnya koefisien regresi sebesar 0,417. Sedangkan untuk variable lingkungan sekolah menunjukkan bahwa nilai probabilitasnya sebesar 0,023. Dimana nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan sekolah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru.

### **Pembahasan**

#### **Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap prestasi guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepala sekolah akan mampu mendorong kinerja guru yang semakin meningkat. Peningkatan kinerja guru menunjukkan prestasi guru yang semakin tinggi.

Kepala sekolah merupakan manajer ba-gi suatu sekolah (Wahjosumidjo, 2011). Semakin bagus kepala sekolah menjalankan fungs-fungsi manajemen, seperti bagaimana perencanaan pembelajaran di sekolahnya, maka akan mendorong kinerja guru yang semakin baik. Ketika kepala sekolah mampu melakukan perencana, pengorganisasian, pe-laksanaan dan pengawasan dengan baik, ma-ka guru se-bagai anggota organisasi sekolah akan mampu bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung temu-an penelitian Rahardjo (2014), Firmawati dkk. (2017), Suryani (2017), Ramazan (2018), Nurviza, dkk. (2019), Muslimin dan Nursasongko (2019) dimana kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Kemampuan manajerial seorang kepala sekoalh akan berkontribusi positif terhadap kinerja guru.

Fungsi kepala kepala sekolah terkait dengan pembelajaran sebagai berikut: (1) Pendidik, sebagai pendidik kepala sekolah berfungsi mentransfer ilmu kepada para siswa. Dalam hal ini kepala sekolah

berhubungan dan berkomunikasi dengan siswa. (2) Manajer, dalam kaitannya dengan pembelajaran, kepala sekolah berfungsi merencanakan segala hal yang berkaitan dengan kegiatan pembelajaran di sekolahnya. Kegiatan ini bukan semata kegiatan di kelas saja, namun menjadi tugas kepala sekolah untuk memenuhi kriteria-kriteria standar dalam pendidikan nasional. Standar pendidikan nasional, antara lain standar isi: standar kompetensi lulusan, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. (3) Administrator, dalam kaitannya dengan pembelajaran kepala sekolah memiliki fungsi dalam mendokumentasikan segala hal yang berkaitan dengan pembelajaran, seperti penyusunan kurikulum, pembagian tugas guru, penyusunan jadwal, dan sebagainya. (4) Supervisor, berkaitan dengan kegiatan mensupervisi proses belajar mengajar. (5) *Leader*, merupakan fungsi utama dari kepala sekolah, sebagai pemimpin lembaga. (6) Inovator, fungsi kepala sekolah ini berkaitan dengan pengelolaan cara-cara untuk senantiasa mencari dan mengembangkan berbagai penemuan dan inovasi dalam rangka memajukan lembaga yang berada di bawah kepemimpinannya. (7) Motivator, kepala sekolah memiliki fungsi sebagai pemberi motivasi.

Kepala sekolah yang baik akan menjadi motivator bagi semua anggota organisasi di suatu sekolah, termasuk guru (Wasserman, dan Yehoshua, 2016). Kepala sekolah dengan kemampuan memotivasi guru yang baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja seorang guru.

### **Lingkungan Sekolah terhadap Kinerja Guru**

Hasil analisis menunjukkan variabel lingkungan sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru, dengan arah positif. Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan sekolah, maka kinerja guru akan mengalami kenaikan. Guru dapat bergairah dan semangat dalam bekerja apabila terdapat lingkungan sekolah yang baik, kondusif, aman, nyaman, damai dan tenang. Untuk itu kondisi lingkungan sekolah harus dijaga oleh seluruh *stakeholder* sekolah. Jika terdapat lingkungan sekolah yang kurang baik pasti terdapat ketidaknyamanan pada pendidik dan peserta didik dalam bekerja. Diketahui bahwa lingkungan sekolah dapat mempengaruhi kinerja guru. Karena itu lingkungan sekolah memiliki faktor pendorong yang sangat penting bagi tercapainya prestasi peserta didik. Lingkungan sekolah yang kondusif memungkinkan guru bekerja lebih semangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Terciptanya lingkungan sekolah dapat dilakukan untuk menjaga kesehatan, kenyamanan serta kelancaran dalam bekerja. Selain sarana-prasarana untuk mencapai prestasi siswa aspek penerangan, sirkulasi udara, dan kebersihan lingkungan perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja guru.

Lingkungan sekolah yang memadai akan mampu mengoptimalkan seorang guru dalam melakukan proses belajar mengajar. Potensi dan kemampuan seorang guru dapat optimal ketika lingkungan sekolah mampu mendukung. Seorang guru akan dapat mengoptimalkan kemampuan dan potensinya ketika lingkungan mendukungnya. Tanpa dukungan lingkungan sekolah yang memadai, maka seorang guru tidak dapat mengeluarkan potensi yang dimilikinya dalam proses belajar mengajar. Sehingga lingkungan sekolah yang semakin baik, akan mampu meningkatkan kinerja seorang guru.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian Sampurno (2015), Iskandar (2018), Manik dan Syafrina (2018) dimana lingkungan sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Semakin baik, dalam artian keberadaan dan kelengkapan lingkungan sekolah akan mampu mendukung peningkatan kinerja guru.

## **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian sebagaimana, maka dapat disimpulkan bahwa: Kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan sekolah maka semakin baik pula kinerja guru SMK Negeri Taniwel, begitu juga sebaliknya. Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka semakin baik pula kinerja guru di SMK Negeri Taniwel begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kerja guru di SMK Negeri Taniwel, begitu juga sebaliknya.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Alyaha and Rosemary (2017). The influence of school leadership on teachers' job satisfaction and performance in private schools in yei town, south sudan. *European Journal of Training and Development Studies*, 4(3): 25-33
- Basri, H. (2014). *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Erida E. (2018). Principal Leadership Style And Job Satisfaction Of High School Teachers. *European Journal of Education*. 1(3),109.
- Firmawati, Yusrizal, dan Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. 5 (3)
- Iskandar, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Sekolah, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 4 Padang (Studi Kasus Pada SMKN 4 Padang). *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*. 7 (2): 11-22
- Manik, S., dan Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. 9 (3): 158-167
- Mulyasa. (2015). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muslimin, A., dan Nursasongko, R. (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah Dasar Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 13 (2)
- Nurviza, C., Yusrizal, dan Usman, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Unggul Negeri 2 Boarding School Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Administrasi Pendidikan*. 7 (1)
- Rahardjo, S. (2014). Pengaruh Kompetensi, kepemimpinan dan pekerjaan lingkungan terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kota Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. *Manajemen Pendidikan*. 3(6). 13-23
- Rahmawati, W. (2010). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Informasi Teknologi Pemanfaatan Keandalan dan Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variable Interveling Pengendalian Internal Akuntansi. *Simposium Nasional Akuntansi SNA XIII Purwokerto*
- Ramazan C. (2018). The Relationship between School Principals' Leadership Behaviours and Teachers' Job Satisfaction. *European Journal of Education*. 2(1),54-57
- Sampurno D. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*. 3 (2)
- Sofyan, K.D. (2013). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Sudarsana, I.K dan Putra, I.B.M.A. (2019). Peran Keluarga dan Masyarakat Dalam Desentralisasi Pendidikan Nasional. *Maha Widya Bhuwana*, 1 (1): 10-18
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- Suryani. L. (2017). Korelasi Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Antara Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMPN Simpang Kosgoro Kab. Musi Rawas. *Jurnal Manajer Pendidikan*. 11 (3): 233-238.
- Undang-Undang Nomor 6 tahun 2018, *tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah*.
- Uno, H. (2014). *Teknologi Komunikasi dan Informasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, H. (2012). Pengantar Statistika. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahjosumidjo. (2011). *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wasserman, B., and Yehoshua. (2016). Relationship between the Principal's Leadership Style and Teacher Motivation. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 15(10),180-192
- Zubaidah, R.A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru Terhadap Motivasi Kerja Guru Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SMP Negeri Kota Palembang. *Jurnal Ecoment Global*. 1(2).