



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Motivasi Guru di SMK DR SOETOMO Surabaya

Rozy Hardiyan Pratama¹, Iswati²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMT Surabaya, Indonesia

Jl. Raya Kupang Baru No.8, Sonokwijenan, Kec. Sukomanunggal, Surabaya, Jawa Timur

Korespondensi penulis: rozyhardiyan@gmail.com

Abstract. *This research aims to examine the influence of the principal leadership style on teacher motivation at DR SOETOMO Vocation School, Surabaya. This research is motivated by the importance of the leadership role of school principals in creating a conducive work environment and motivating teaching staff to achieve optimal performance. This research uses a quantitative approach with a survey design, involving 31 teachers as respondent. Data was collected through a questionnaire designed to measure the leadership style and level of teacher motivation. Data analysis was carried out using simple linear regression techniques to identify the relationship between leadership style variables and motivation. The research results show that leadership has a positive and significant influence on teacher motivation. Transformational and participative leadership styles tend to increase teachers motivation, while authoritarian leadership styles have a less significant effect. These findings suggest the need for principals to adopt a more supportive and empowering leadership style to increase teacher motivation and performance. This research contributes to the development of effective leadership strategies in educational environments.*

Keywords: *Leadership Style, Teacher Motivation, Principal Leadership, DR SOETOMO Vocational School, Surabaya.*

Abstrak. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru. Gaya Kepemimpinan yang transformasional dan partisipatif cenderung meningkatkan motivasi guru, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh yang kurang signifikan. Temuan ini menyarankan perlu kepala sekolah untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang lebih mendukung dan memberdayakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi kepemimpinan yang efektif di lingkungan pendidikan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah, SMK DR SOETOMO, Surabaya.

1. LATAR BELAKANG

Pendidikan pada era globalisasi yang ada sekarang, perlu adanya tolak ukur keberhasilan kinerja Sumber Daya Manusia dalam kemajuan proses pendidikan yang ada. Diharapkan dapat meningkatkan pembelajaran pada suatu instansi pendidikan melalui pemimpin sekolah yang disebut “Kepala Sekolah”. Kepala sekolah berasal dari dua kata yaitu “Kepala” dan “Sekolah”. Kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga. Sedang sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran (Carudin, 2019).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah yang

mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja di bidang tertentu. Kepala sekolah dalam melaksanakan tugasnya dapat mengikuti undang-undang atau peraturan yang di buat oleh pemerintah sebagaimana berikut. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia.

Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa “Untuk diangkat sebagai kepala sekolah/madrasah, seseorang wajib memenuhi standar kepala sekolah/madrasah yang berlaku nasional.” Sehingga, keputusan yang diambil oleh kepala sekolah bisa diterima dengan baik oleh pihak yang bersangkutan. Menjadi kepala sekolah tidak mudah dilakukan oleh sembarang orang, untuk menjalankan tugasnya sebagai pemimpin pendidikan.

Kepala sekolah mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membimbing setiap orang yang ada disekitarnya agar bisa berkembang. Sama halnya dengan kepala sekolah di SMK DR SOETOMO SURABAYA yang bekerja keras untuk meningkatkan kualitas sekolahnya tersebut. Dalam hal ini, kepala sekolah dibantu oleh kinerja guru yang berkompeten dalam bidangnya masing-masing untuk menjadikan SMK DR SOETOMO ini maju dan berkembang.

Sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen serta Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2008 Tentang Guru: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Secara umum kepala sekolah tidak hanya menjadi ujung tombak dalam keberhasilan sebuah lembaga pendidikan khususnya pada pendidikan dasar. Dalam suatu pendidikan dasar dibutuhkan konsistensi tinggi dan efektifitas yang baik dalam mengelola dan menghasilkan produk yang berkompeten dalam dunia pendidikan, kepala sekolah juga dibantu oleh guru dan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Sehingga, kepala sekolah bisa dengan mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah tidak hanya menghasilkan sebuah produk, seperti halnya direktur pabrik sepatu yang hanya menghasilkan barang mati. Akan tetapi, kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang bertanggung jawab menciptakan lingkungan belajar yang kondusif untuk mengembangkan potensi guru, karyawan dan siswa seoptimal mungkin.

Dalam lingkungan seperti itu, para guru, karyawan dan siswa termotivasi untuk saling belajar, saling memotivasi, dan saling memberdayakan. Suasana seperti itu memberi ruang untuk saling belajar melalui keteladanan, belajar bertanggung jawab, serta belajar

mengembangkan kompetensi diri sepenuhnya, bukan sekedar kompetensi kognitif. Oleh karena itu, kepala sekolah harus berada di barisan paling depan dalam hal peneladanan, pemotivasian, dan pemberdayaan.

Kenyataan yang terjadi di lapangan pada saat peneliti melakukan observasi pendahuluan menunjukkan bahwa: pertama, kepala sekolah di SMK DR SOETOMO SURABAYA ini berperan sebagai *manager* dan pengelola di sekolah ini dalam hal apapun yang menyangkut kepentingan sekolah; kedua, sebagai *administrator*, yang bertanggungjawab mengadministrasikan semua yang berkaitan dengan pendidikan di SMK DR SOETOMO SURABAYA ini; ketiga, sebagai *motivator* yang harus bisa memberikan motivasi pada staf, guru, wali murid sampai murid itu sendiri. Keempat, sebagai *supervisor* pada staf dan karyawan lainnya, untuk memberikan motivasi kepada guru dan mensupervisi bagaimana kinerja guru agar bisa merefleksikan dan memberikan tindak lanjut.

Alasan peneliti memilih SMK DR SOETOMO SURABAYA untuk dijadikan lokasi penelitian. Adalah untuk Mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Guru di SMK DR SOETOMO Surabaya.

Menurut studi pendahuluan yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa: Pertama, kepala sekolah di SMK DR SOETOMO SURABAYA menjalankan tugas-tugasnya. Kedua, sekolah banyak meraih trofi prestasi baik dibidang akademik maupun non-akademik. Namun, masalah utama yang dihadapi adalah terkadang pada waktu tertentu kinerja kepala sekolah berbenturan dengan tugas lain yang mengharuskan untuk meninggalkan kinerjanya di sekolah. Efisiensi dan efektifitas guru diuji pada saat pembelajaran sedang berlangsung dikelas. Banyak hambatan yang ditemui guru pada proses pembelajaran dikelas untuk mencapai tujuan pendidikan yang ada.

Hal inilah yang membuat peneliti ingin meneliti lebih mendalam lagi tentang kepemimpinan kepala sekolah yang ada di SMK DR SOETOMO SURABAYA khususnya pada upaya peningkatan kinerja atau motivasi guru.

2. KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai definisi kepemimpinan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2019) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Wahjosumidjo (2018) menyatakan kepemimpinan adalah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, hubungan

kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Motivasi

Menurut Weiner (2019), Pengertian Motivasi adalah kondisi internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, Mendorong kita mencapai tujuan tertentu, dan membuat kita tetap tertarik dalam kegiatan tertentu. Maka dari itu, dengan kata lain Pengertian Motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif untuk desainnya. Sugiyono (2017) mengartikan penelitian kuantitatif sebagai pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Hal ini melibatkan mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian, melakukan analisis data kuantitatif atau statistik, dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini akan menguji dua variabel yaitu variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel dependen Motivasi (Y).

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh tenaga pendidik SMK DR SOETOMO Surabaya. Sedangkan besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, Dan ditemukan jumlah sampel sebanyak 31 responden

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian dilakukan di SMK DR SOETOMO Surabaya pada bulan Maret 2024 hingga selesai. Dengan jumlah responden sebanyak 31 orang seluruh tenaga pendidik yang berusia 17 sampai diatas 40 tahun.

1) Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Kesimpulan
1	KEPEMIMPINAN (X1)	1	0.796	0.150	Valid
		2	0.677	0.150	Valid
		3	0.768	0.150	Valid
		4	0.762	0.150	Valid
		5	0.789	0.150	Valid
		6	0.767	0.150	Valid
		7	0.510	0.150	Valid
2	MOTIVASI (Y)	1	0.778	0.150	Valid
		2	0.777	0.150	Valid
		3	0.841	0.150	Valid
		4	0.705	0.150	Valid
		5	0.810	0.150	Valid
		6	0.733	0.150	Valid
		7	0.748	0.150	Valid

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa temuan uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi untuk setiap item pernyataan. Tabel hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan di dalam masing-masing variabel mempunyai nilai R hitung > nilai R Tabel, berdasarkan uji signifikan dengan ambang batas 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini valid.

2) Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	KEPEMIMPINAN	0.498	Reliabel
2	MOTIVASI	0.970	Reliabel

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diteliti dalam penelitian ini dianggap dapat diandalkan atau reliabel. Hal ini terlihat dari koefisien Cronbach's Alpha pada variabel penelitian ini yaitu > 0,60.

3) Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	31	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,80544079
Most Extreme Differences	Absolute	.213
	Positive	.213
	Negative	-.130
Test Statistic	.213	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.0075 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov Test pada tabel diatas dapat disimpulkan apabila penelitian ini berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig yaitu 0.075 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0.05.

4) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.125	.2.102		4.817	.783	
	Kepemimpinan	.298	.298	.251	1.397	.173	1.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil nilai tolerance pada variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar $1.000 > 0.10$, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar $1.000 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikoliearitas dalam model regresi.

5) Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.125	.2.102		4.817	.783		
	Kepemimpinan	.298	.298	.251	1.397	.173	.1000	1.000
a. Dependent Variable: Motivasi								

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan model regresi linier berganda tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa:

Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 10.125 yang mengartikan apabila tidak adanya perubahan pada variabel independen (Kepemimpinan), maka variabel dependen (Motivasi) nilainya adalah 0.298. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independent dan variabel dependen.

6) Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Variabel Harga (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.125	.2.102		4.817	.783
	Kepemimpinan	.298	.213	.251	2.397	.020
a. Dependent Variable: Motivasi						

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan data dari hasil penelitian tabel diatas, maka dapat disimpulkan:

Diketahui nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan (X) sebesar t hitung = 2,397 > t tabel = 1,661 dengan tingkat signifikansi (0,020) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang diterapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan. Dari hal tersebut disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru.

7) Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.902	1	6.902	1.953	.000 ^b
	Residual	102,517	29	3.535		
	Total	109,419	30			
a. Dependent Variable: Motivasi						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan						

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan hasil uji statistik F pada tabel 7 terlihat bahwa $F_{hitung} = 1,953 > F_{tabel} = 3,089$ dengan tingkat signifikansi (0,00) yang berarti lebih kecil dari probabilitas yang ditetapkan (0,05). Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Guru.

8) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.794	.788	1.78567
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Motivasi				

Sumber: *Output SPSS*

Berdasarkan tabel diatas nilai koefisien korelasi Kepemimpinan sebesar 0,981. Berdasarkan pedoman nilai interpretasi korelasi nilai berada pada rentang “0,400 – 0,599” yang berarti tingkat hubungan kepemimpinan terhadap motivasi termasuk pada tingkat hubungan yang sedang.

Pembahasan

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Guru di SMK DR SOETOMO Surabaya

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.15, diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dengan nilai thitung sebesar 2,397 maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi. Hasil analisis diatas dapat diartikan bahwa

apabila gaya kepemimpinan yang dilakukan semakin meningkat atau semakin baik maka motivasi guru juga akan semakin meningkat. (Robbins, S,P dan M Coulter, 2019) gaya kepemimpinan ialah seorang pemimpin yang melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, sehingga sasaran-sasaran organisasi dapat dicapai dengan perilaku atau gaya seorang pemimpin tersebut. Pada dasarnya pemimpin yang ideal adalah pemimpin yang mampu menyelesaikan berbagai masalah yang kompleks disertai dengan kreatifitas yang ada. Kepala Subbagian Pengembangan Pegawai dan Kepemimpinan Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DKJN), Neil E Prayoga dalam kegiatan knowledge sharing mengatakan bahwa pemimpin yang bertransformasi adalah pemimpin yang mampu menginspirasi, memiliki solusi yang kreatif, dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rivai, dkk. (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di SMP 1 Purwodadi (Studi Kasus Pada Guru di SMP 1 Purwodadi)” menunjukkan hasil bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Begitupun juga dengan penelitian yang dilakukan oleh A. Fachroby (2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SLTA 1 Kediri (Studi Kasus Pada Guru di SLTA 1 Kediri) menunjukkan hasil bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dan Motivasi Guru di SLTA 1 Kediri.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi guru. Berdasarkan analisis data dan pembahasan mengenai variabel Kepemimpinan terhadap motivasi maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa Pada penelitian ini diperoleh hasil yaitu kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi guru. Kesimpulan ini diperoleh dari nilai uji t. Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan pada variabel X (Kepemimpinan) terhadap Y (Motivasi) diperoleh nilai t hitung > t tabel dengan nilai $2,397 > 1,661$, selain itu diketahui bahwa nilai signifikan dari X terhadap Y adalah $0,020$ lebih kecil dari $0,05$.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas, maka saran yang dapat di rekomendasikan untuk menjaga pertimbangan berikutnya adalah sebagai berikut:

1) Bagi Kepala Sekolah

Dengan adanya hasil penelitian yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi guru, maka kepala sekolah dapat mempertahankan serta meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik serta mengayomi. Dengan begitu, dapat memperkuat persepsi guru bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala sekolah merupakan gaya kepemimpinan yang memiliki kualitas sangat baik.

2) Bagi Guru

Untuk lebih respect terhadap kepala sekolah sehingga dalam melakukan kepemimpinan tetap memperhatikan faktor kepemimpinannya agar sesuai dengan keinginan dan manfaat bagi guru sesuai yang diinginkan.

DAFTAR REFERENSI

- Adam, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondokusuman Daerah Istimewa Yogyakarta (Skripsi). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Anwar, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 1 Awangponor Kabupaten Bone (Skripsi). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Diakses pada 13 September 2022.
- Ariersta, R. (2014). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. PLN Persero Distribusi Jawa Tengah dan DIY) (Skripsi). Universitas Diponegoro Semarang. Diakses 22 September 2022 dari <http://erprints.undip.ac.id>.
- Arikurto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Asmani, J. M. (2018). Tips menjadi guru inspiratif, kreatif, dan inovatif. Yogyakarta: Diva Press.
- Bangurn, N. F. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Perkerbunan Nusantara XII Kantor Direksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14, 1-13. Diakses pada 22 September 2022 dari <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/download/29179/75676578856>.
- Bursro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenada Media Group.

- Cahyani, R. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening. Diakses pada 22 September 2022 dari <http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17775/k.%20NASKAH%20PUBLIKASI.pdf?sequence=11&isAllowed=y>.
- Damanik, R. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Diakses pada 14 September 2022 dari <https://erjournal.stkipburdidaya.ac.id/index.php/ja/article/download/231/164>.
- Danim, S. (2013). Menjadi komunitas pembelajar: Kepemimpinan transformasional dalam komunitas organisasi pembelajaran. Jakarta: PT. Burmi Aksara.
- Derwi, K. S. (2013). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi pada PT. KPM. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), Agustus 2013.
- F. Lurthans. (2015). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gill, A., Fitzgerrald, S., Bhurtani, S., Mand, H., & Sharma, S. (2010). The relationship between transformational leadership and employee desire for empowerment. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(2), 263–273.
- Hadiati. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru MTs Ser-Kota Bandar Lampung. Diakses pada 13 September 2022 dari <http://erjournal.radenintan.ac.id/index.php/idaroh/article/view/3078>.
- Hartati, E. (2019). Survei kinerja guru SMK Negeri 1 Makassar dalam kegiatan belajar mengajar berdasarkan kurikulum 2013 (Studi tentang faktor penghambat dan faktor pendorong). Diakses pada 12 September 2022 dari <https://erjournals.urmma.ac.id/index.php/prosiding/article/view/349>.
- Hasan, B. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Diakses pada 25 September 2022 dari <http://jurnalmahasiswa.stiersia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3063>.
- Hasanah, U. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan etika kerja Islam sebagai variabel moderating. Diakses pada 22 September 2022 dari <http://lib.unnes.ac.id/39014/1/7101416198.pdf>.
- Hasiburan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Burmi Aksara.
- Herrawati. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 258 Jakarta Timur. Diakses pada 13 September 2022 dari <http://akrabjurara.com/index.php/akrabjurara/article/view/1821>.
- Hidayat, S. (2021). Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional terhadap kinerja guru dan pegawai pada SMP dan SMA Muhammadiyah 2 Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1).

- Imbron. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru. Diakses pada 13 September 2022 dari <http://operjournal.unpam.ac.id/index.php/JIPER/article/view/11035>.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1).
- Kurniawati, T., et al. (2021). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kinerja guru (Madrasah Aliyah Bahrul Ulum Desa Air Ermas Kecamatan Singingi). Diakses pada 13 September 2022 dari <https://erjournal.uniks.ac.id/index.php/JOM/article/download/601/333/>.
- Lestari. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru pada SMK 2 Tangerang Selatan. Diakses pada 13 September 2022 dari <http://operjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3393>.
- Manurung, N. (2016). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap komitmen organisasi. Diakses pada 25 September 2022 dari <https://journals.urms.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/3788>.
- Ningsih, P. (2022). Pengaruh kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Kecamatan Pasangkayu Kabupaten Mamuju Utara dengan komitmen sebagai variabel intervening (Studi kasus pada SMA Negeri 1 Pasangkayu dan MA DDI Pasangkayu). Diakses pada 15 September 2022 dari <https://merdia.neliti.com/merdia/publications/154413-IDpengaruh-komitmen-kompetensi-dan-lingkungan.pdf>.
- Surnarno. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening (Studi kasus pada guru SMA Kersatrian dalam Yayasan Pendidikan Kersatrian). Diakses pada 15 September 2022 dari <https://www.neliti.com/publications/172253/pengaruh-komitmen-organisasional-dan-budaya-organisasi-terhadap-kinerja-guru-di>.
- Wibowo, E. D. (2017). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja aparatur sipil negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cirebon. Diakses pada 22 September 2022 dari <http://repository.unpas.ac.id/31543/>.