

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU

RAHMI WAHYUNI¹⁾, SUMARNO²⁾

¹Universitas Almuslim, ² Universitas Negeri Medan
e-mail: rahmirusli@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMPN 2 Jeumpa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Populasi dan sampel dari penelitian ini berjumlah 45 orang yang terdiri dari 15 orang guru PNS (Pegawai Negeri Sipil), 5 orang guru P3K dan 25 orang guru non PNS atau Guru Tidak Tetap (GTT). Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dokumentasi dan observasi. Teknik analisis data menggunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Koefisien Korelasi (r), Analisis Koefisien Determinasi (R^2). Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah (X_1) memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan bagi Kinerja guru (Y) di SMPN 2 Jeumpa. Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan serta pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMPN 2 Jeumpa.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, kinerja guru

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the principal's leadership style on teacher performance at SMPN 2 Jeumpa. This study uses a descriptive method. The population and sample of this study consist of 45 individuals, comprising 15 civil servant teachers (PNS), 5 P3K teachers, and 25 non-civil servant teachers or non-permanent teachers. (GTT). Data collection in this study uses questionnaires, documentation, and observation. Data analysis techniques using the Multiple Linear Regression Analysis method, Correlation Coefficient Analysis (r), Determination Coefficient Analysis (R^2). The result of this study is that the principal's leadership style (X_1) has a positive and significant relationship and influence on teacher performance (Y) at SMPN 2 Jeumpa. The principal's leadership style has a positive and significant relationship and influence on teacher performance at SMPN 2 Jeumpa.

Keywords: leadership style, teacher performance

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan efektivitas kinerja guru. Dalam lingkungan pendidikan, kepala sekolah bukan hanya bertindak sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memotivasi dan memengaruhi perilaku serta kinerja guru. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan komitmen guru, dan pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan. Oleh karena itu, sangat penting untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat berpengaruh terhadap kinerja guru dalam proses pembelajaran di sekolah.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin mampu menginspirasi dan mendorong inovasi, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan moral dan profesional kepada guru dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja mereka. Namun, di sisi lain, gaya kepemimpinan otoriter yang terlalu kaku dan menekankan kontrol penuh dapat mengurangi kreativitas dan inisiatif guru, yang pada akhirnya berdampak negatif

terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan sekolah.

Kinerja guru juga dipengaruhi oleh berbagai factor lain, seperti lingkungan kerja, motivasi intrinsik, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Namun, kepala sekolah memiliki peran kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kinerja guru. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, di mana guru merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, jika kepala sekolah tidak mampu memberikan arahan dan dukungan yang tepat, kinerja guru bisa menurun dan berpengaruh terhadap hasil belajar siswa (Supardi, 2013).

Penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di Indonesia masih cukup terbatas. Meskipun demikian, beberapa studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan tingkat kinerja guru (Bass, dkk, 2013). Hal ini menjadi dasar penting bagi penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja guru, khususnya di sekolah-sekolah di Indonesia. Selain itu, kajian ini dapat membantu kepala sekolah dalam mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika sekolah.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini akan berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang hubungan antara kedua variabel ini dan memberikan rekomendasi bagi para kepala sekolah dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang lebih efektif.

Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru merupakan topik yang penting dalam konteks pendidikan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah dapat memberikan dampak signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja guru. Dalam penelitian ini, akan dibahas beberapa aspek yang mendasari hubungan tersebut.

Pemimpin adalah orang yang paling berorientasi pada hasil, yang akan diperoleh jika pemimpin mengetahui apa yang diinginkannya. Istilah "kepemimpinan" berasal dari kata "pemimpin" dan "kepemimpinan". Menurut Priansa (2004), ada versi lain yang mengatakan bahwa asal kata kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin", yang berarti bimbing atau tuntun, dan "pemimpin", yang berarti membimbing atau menuntun. Dalam bukunya tentang kepemimpinan, Thoha menyatakan bahwa ada beberapa teori kepemimpinan, salah satunya adalah teori sifat (Trait Theori). Empat sifat ini mempengaruhi keberhasilan seorang pimpinan: kecerdasan, kedewasaan dan kekuatan dalam hubungan sosial, dorongan dan keinginan untuk prestasi, dan sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

Menurut Andrew J. Dubrin dalam Sihombing, ada banyak cara untuk menjelaskan definisi kepemimpinan yang sebenarnya. Ada dua definisi kepemimpinan (Sihombing, 2004): (a) Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan; (b) Kepemimpinan adalah cara memberikan perintah atau petunjuk kepada orang lain; (c) Kepemimpinan adalah tindakan yang mendorong orang lain untuk bertindak atau merespon; (d) Untuk memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan, kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting; (e) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menumbuhkan rasa percaya diri dan memberikan dukungan kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi; (f) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menggerakkan, memotivasi, mengarahkan, menasehati, membina, melatih, memerintah, melarang, dan bahkan menghukum seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk mencapai visi, misi, tujuan, dan sasarannya melalui program-program yang dilakukan secara terencana dan bertahap adalah kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah, sebagai pimpinan tertinggi, harus memenuhi

standar kepemimpinan, terutama di lembaga pendidikan. Seorang kepala sekolah harus memenuhi tugasnya sebagai pimpinan, menurut Mulyasa (2002)

- a) Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
- b) Kepala sekolah sebagai manajer
- c) Kepala sekolah sebagai administrator
- d) Kepala sekolah sebagai supervisor
- e) Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f) Kepala sekolah sebagai innovator
- g) Kepala sekolah sebagai motivator.

Stephen P. Robbins juga menyatakan bahwa ada enam ciri kepemimpinan (Stephen, 2010). Ini adalah: (a) Dorongan: pemimpin menunjukkan tingkat usaha yang tinggi; (b) Keinginan untuk memimpin: pemimpin memiliki kekuatan luar biasa untuk mempengaruhi dan memimpin orang lain; (c) Kejujuran dan integritas: dengan menjadi jujur dan tidak menipu, pemimpin membangun hubungan kepercayaan dengan pengikutnya; (d) Kepercayaan diri: para pengikut percaya bahwa pemimpin mereka tidak memiliki keraguan; (e) Intelektual: pemimpin harus memiliki kecerdasan yang diperlukan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan sejumlah besar data; selain itu, mereka harus memiliki kemampuan untuk membuat rencana, memecahkan masalah, dan membuat keputusan yang tepat; (f) Pengetahuan yang relevan dengan posisi Pemimpin yang baik tahu banyak tentang bisnis, industri, dan teknologi.

Kepala sekolah, sebagai pemimpin tertinggi dalam organisasi sekolah, harus memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelola organisasi yang dipimpinnya. Selain itu, kepala sekolah juga harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain (guru) untuk meningkatkan kinerja mereka. Sekolah tidak hanya ditentukan oleh pemimpinnya; pendayagunaan sumber daya manusia juga dapat memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi. Ini karena kelemahan seorang pemimpin (kepala sekolah) dapat bercampur dengan kelebihan bawahannya (guru).

Menurut Schechner (2014, p. 30), kinerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan individu atau kelompok untuk kepentingan individu atau kelompok lain. Sebaliknya, menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2014, p. 37) definisi formal kinerja, juga dikenal sebagai prestasi kinerja, adalah kesatuan nilai dari perilaku tenaga kerja yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif.

Kinerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru dapat diukur dari berbagai aspek, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, serta interaksi dengan siswa (Mulyasa, 2007). Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memberikan arahan yang jelas, umpan balik yang konstruktif, serta memberikan motivasi yang berkelanjutan bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Gaya kepemimpinan seperti kepemimpinan transformasional, lebih efektif dalam meningkatkan kinerja guru dibandingkan dengan gaya kepemimpinan yang otoriter atau transaksional (Bass, 1990)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan datanya diolah dengan statistik. Studi ini menggunakan jenis penelitian *ex-post facto*. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menemukan dan menganalisis variabel independen serta menemukan informasi tentang hubungan antara peristiwa dan sebab akibatnya. Dalam penelitian ini, 45 guru SMPN 2 Jeumpa digunakan sebagai subjek. Metode angket skala likert digunakan untuk mengumpulkan data. Peneliti menyebarkan instrument angket ke seluruh sampel penelitian. Selanjutnya, setelah data terkumpul, lalu peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan analisis uji statistic

untuk melihat data berdistribusi normal dan bersifat linear. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r : koefisien korelasi Pearson
- N : jumlah sampel
- $\sum XY$: jumlah dari hasil kali nilai X dan nilai Y
- $\sum X$: jumlah nilai X
- $\sum Y$: jumlah nilai Y
- $\sum X^2$: jumlah dari kuadrat nilai X
- $\sum Y^2$: jumlah dari kuadrat nilai Y

Rumus selanjutnya adalah untuk mencari besar kecilnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Dapat ditentukan dengan rumus Koefisien Determinan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

- KD = Koefisien korelasi
- R = Nilai koefisien korelasi

Pengujian lanjutan, untuk mencari kebermaknaan atau kesignifikanan hubungan variabel X_1 terhadap variabel Y yang akan diuji dengan uji signifikansi atau uji F_{hitung} . Adapun Rumus uji signifikansi yang dikutip dari Sudjana (2005) sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{R^2}{(n-1)}}{\frac{(1-R^2)}{n-k}}$$

Keterangan:

- F_{hitung} = Nilai F yang dihitung
- R = Nilai koefisien korelasi ganda
- n = jumlah data
- k = jumlah variable independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis dimana data ordinal yang diperoleh dari angket dikonvensikan ke dalam data interval menggunakan MSI. Data gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru berdasarkan hasil analisis menggunakan Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal karena sig > 0,05. Hasil analisis menggunakan SPSS dapat di lihat pada table di bawah.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja_Guru	.116	45	.158	.979	45	.573
Kepemimpinan_Kepsek	.089	45	.200*	.978	45	.537

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Selanjutnya hasil analisis data dengan menggunakan SPSS dapat kita lihat bahwa nilai F hitung (9,601) lebih besar dari nilai F tabel (4,07), dengan tingkat signifikan $\leq 0,05$, yaitu 0,003. Dengan demikian, hipotesis penelitian sebelumnya dapat diterima karena telah terbukti kebenarannya (Ha diterima, Ho ditolak), yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah (X1) terhadap kinerja guru (Y) di SMPN 2 Jeumpa.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	544.368	1	544.368	9.601	.003 ^b
	Residual	2437.943	43	56.696		
	Total	2982.311	44			

a. Dependent Variable: Kinerja_Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kepsek

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka selanjutnya peneliti melihat pengaruh kedua variable bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji korelasi product moment dan koefisien determinasi :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.427 ^a	.183	.164	7.530

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan_Kepsek

b. Dependent Variable: Kinerja_Guru

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi kinerja guru dengan gaya kepemimpinan demokratis kepala sekolah menunjukkan angka sebesar 0,427. Angka tersebut menunjukkan korelasi sedang, karena berada pada interval koefisien korelasi antara 0,41-0,60. Artinya, jika kinerja guru kuat maka variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah akan semakin kuat pula. Sedangkan terlihat angka probabilitas pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru ialah dalam taraf signifikansi sebesar 0,003. Angka probabilitas $0,003 < 0,05$ sehingga bisa dikatakan bahwa hubungan antara kedua variable tersebut signifikan atau searah.

Koefisien Determinasi

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,427)^2 \times 100\% \\
 &= 18,23\%
 \end{aligned}$$

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki dampak yang positif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memberikan motivasi, visi yang jelas, serta menginspirasi guru untuk terus berkembang dan berinovasi. Hal ini berimbas pada peningkatan semangat kerja, komitmen, dan kualitas pengajaran guru. Sebaliknya, gaya kepemimpinan transaksional, yang lebih berfokus pada reward dan punishment, juga memberikan pengaruh terhadap kinerja guru, namun cenderung kurang memberikan dampak jangka panjang.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk suasana kerja di sekolah. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah

dapat menciptakan motivasi, inspirasi, dan dukungan bagi para guru, sehingga berimplikasi pada kinerja mereka dalam mendidik dan mengajar. Dalam konteks pendidikan, kinerja guru tidak hanya diukur dari segi akademik, tetapi juga dari peran mereka dalam membentuk karakter dan keterampilan sosial siswa.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif umumnya ditandai oleh kemampuan untuk mendengarkan, memberikan arahan yang jelas, dan mendukung inovasi serta kolaborasi. Penelitian ini menemukan bahwa kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional cenderung memiliki guru dengan kinerja yang lebih baik. Gaya kepemimpinan ini memfokuskan pada pemberdayaan guru, mendorong mereka untuk terus belajar dan berkembang, serta memberi mereka kebebasan untuk berkreasi dalam pengajaran. Kepala sekolah yang memiliki kepemimpinan transformasional juga membangun lingkungan yang kondusif untuk kolaborasi, di mana guru merasa dihargai dan didorong untuk berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan otoriter cenderung memberikan dampak negatif terhadap kinerja guru. Kepala sekolah yang bersikap otoriter cenderung lebih fokus pada kontrol dan disiplin yang ketat, tanpa memberi ruang bagi inovasi atau kebebasan berkreasi. Akibatnya, guru sering merasa tertekan dan tidak termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Penelitian ini menunjukkan bahwa sekolah dengan kepemimpinan yang otoriter memiliki tingkat stres yang lebih tinggi di kalangan guru, yang akhirnya berdampak pada kinerja mereka di kelas.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan partisipatif juga berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dalam gaya kepemimpinan ini, kepala sekolah melibatkan guru dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat mereka, dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini menemukan bahwa guru yang merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tugas mereka dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komunikasi yang efektif antara kepala sekolah dan guru. Komunikasi yang terbuka dan transparan membantu membangun kepercayaan dan memperkuat hubungan kerja yang sehat. Kepala sekolah yang mampu berkomunikasi dengan baik dan memberikan umpan balik yang konstruktif, membantu guru untuk memahami harapan dan standar yang diinginkan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa guru yang mendapatkan umpan balik positif dari kepala sekolah menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan.

Guru mungkin termotivasi untuk bekerja lebih keras demi mendapatkan penghargaan atau menghindari hukuman, tetapi tidak meningkatkan motivasi intrinsik mereka. Akibatnya, peningkatan kinerja yang terjadi sering kali bersifat sementara. Selain itu, faktor komunikasi dan dukungan emosional dari kepala sekolah juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepala sekolah yang memberikan perhatian pada kebutuhan individu guru, mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Hal ini memungkinkan guru merasa dihargai dan didengar, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya peran kepala sekolah dalam memimpin dan memengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif bukan hanya soal memberikan arahan, tetapi juga tentang bagaimana kepala sekolah mampu menginspirasi, mendukung, dan memberdayakan guru. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru akan berkontribusi pada pencapaian tujuan pendidikan yang lebih baik.

Kesimpulannya, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mempengaruhi kinerja guru. Gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional terbukti dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas

Copyright (c) 2024 CENDEKIA : Jurnal Ilmu Pengetahuan

guru, sementara gaya kepemimpinan otoriter cenderung memberikan dampak negatif. Oleh karena itu, kepala sekolah disarankan untuk mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih inklusif dan mendukung, guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Jeumpa, maka dapat ditarik kesimpulan, Hipotesis Alternatif dinyatakan diterima, secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan dari variabel gaya kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap kinerja guru di SMP Negeri 2 Jeumpa, dimana nilai F hitung (9,601) lebih besar dari pada nilai F tabel (4,07) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,003. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (H_a diterima dan H_0 ditolak).

DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Moedjiono, Imam. (2002). *Kepemimpinan dan keorganisasian*. UII Press Yogyakarta.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen berbasis sekolah (MBS): Konsep, strategi, dan implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2015). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah* (Ed. I, Cet. V). PT Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. (2004). *Menjadi kepala sekolah profesional*. Remaja Rosdakarya.
- Sergiovanni, T. J. (2001). *The principalship: A reflective practice perspective*. Allyn and Bacon.
- Supardi. (2013). *Kinerja guru*. Rajawali Pers.
- Sudjana, N. (2005). *Metoda penelitian*. Tarsito.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi penelitian* (Edisi Revisi Tahun 2021). UR Press.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2014). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wahyudi, K. K. S. D. O., & Santoso, J. (2009). *Pembelajaran*. Alfabeta.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson Prentice Hall.