

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
SD MUHAMMADIYAH 15 SURABAYA**

Eldin Fijanapriya Narendra ¹⁾

Dra. Erma Yuliaty, MM ²⁾

Prodi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

eldinfijanapriyan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuisioner kepada seluruh guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya yang berjumlah 52.

Metode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Serta secara simultan gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, motivation, and work discipline partially or simultaneously on the performance of SD Muhammadiyah 15 Surabaya teachers. Data was collected by using a quantitative approach and distributing questionnaires to all 52 teachers of SD Muhammadiyah 15 Surabaya.

The analytical method used is multiple linear regression test, data quality test, and classical assumption test. The analytical tool used in this study is SPSS 25. The results of this study show that leadership style partially not significant effect on teacher performance, motivation partially has a significant effect on teacher performance, and work discipline partially has a significant effect on teacher performance. And simultaneously leadership styles, motivation, and work discipline have a significant effect on the performance of SD Muhammadiyah 15 Surabaya teachers.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Discipline, and Teacher Performance

PENDAHULUAN

Pendidikan diartikan sebagai bimbingan yang dilakukan oleh seseorang kepada anak-anak untuk memberikan pengajaran perbaikan moral dan melatih intelektual. Pola pendidikan di sekolah bersifat formal dimana siswa akan dibekali dengan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sosialisasi lingkungan sekolah. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan sumber daya manusia yang handal. Dengan adanya pendidikan, hasil yang nantinya dicapai adalah terciptanya sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan pembangunan. Segala kebijakan yang ditempuh untuk peningkatan dan pengembangan pendidikan telah diberlakukan oleh pemerintah dan lembaga-lembaga pendidikan dengan mengadakan evaluasi dan perbaikan manajemen.

Dalam lembaga pendidikan tidak hanya seorang guru yang memiliki peranan yang sangat penting. Kepemimpinan merupakan faktor utama yang menentukan tercapainya suatu tujuan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Menurut Hidayat (2018:144) Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi karyawannya agar dapat mengoptimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dioptimalkan.

Selain kepemimpinan, motivasi juga sangat penting bagi peningkatan kinerja dalam organisasi, Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk menciptakan kegairahan agar mereka mampu bekerja sama dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang

pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal, positif dan negatif.

Menurut Sinambela (2018:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan oleh karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan/ organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku didalamnya.

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) mengemukakan kinerja guru adalah sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu. Menurut Darmadi (2018:34) mengemukakan kinerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dapat dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya?

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:3-4) Suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan karyawan menjadi maksimal.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2016:170) Mengemukakan gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya bertujuan agar mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang optimal.

2.1.3 Motivasi

Menurut Hafidzi dkk (2019:52) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019:52)

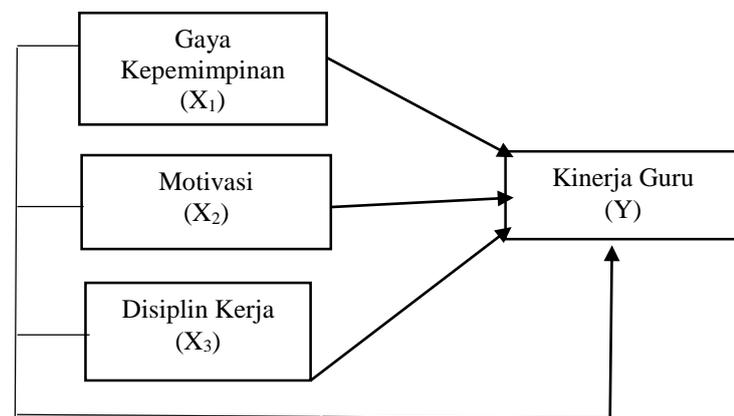
2.1.4 Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan oleh karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku didalamnya.

2.1.5 Kinerja Guru

Menurut Barnawi dan Mohammad Arifin (2017:14) mengemukakan kinerja guru adalah sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas dan pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu.

2.2 Kerangka Konseptual



2.3 Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya

H2 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya

H3 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya

H4 : Gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif analisis.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SD Muhammadiyah 15 Surabaya JL. Mastrip 174 Surabaya. Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei – Juni 2022.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kualitatif yang akan dikuantitatifkan. Sumber data adalah data primer.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya sebanyak 52 guru. Sampel penelitian ini dengan menggunakan sampling jenuh, sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 52 guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan rangkaian pertanyaan tertulis yang akan dijawab oleh responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Asumsi Klasik

4.1.1 Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 52 |
| Normal Parameters ^{a, b} | Mean | 0.0000000 |
| | Std. deviation | 0.70248420 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0.079 |
| | Positive | 0.079 |
| | Negative | -0.58 |
| Test Statistic | | 0.079 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | 0.200 ^{e, d} |

Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki Asymp Sig sebesar 0,200 karena Asymp Sig lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

4.1.2 Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | Statistic VIF |
|------------------------|-----------|---------------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,888 | 1,126 |
| Motivasi (X2) | 0,673 | 1,485 |
| Disiplin Kerja (X3) | 0,652 | 1,533 |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki Tolerance 0,888 dengan VIF 1,126. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki Tolerance 0,673 dengan VIF 1,485 . Pada penelitian ini variabel X3 memiliki Tolerance 0,652 dengan VIF 1,533, dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, tidak terjadi multikolinieritas

4.1.3 Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|---------------------------|------------|--------------|-------|--------|--------------|------|
| | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. | Collinearity | |
| | Coefficients | Std. Error | Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.724 | 1.815 | | 1.501 | .140 | |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | -.011 | .035 | -.011 | -.302 | .764 | .888 |
| | MOTIVASI KERJA | .151 | .070 | .088 | 2.151 | .037 | .673 |
| | DISIPLIN KERJA | 1.095 | .049 | .924 | 22.198 | .000 | .652 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Dari hasil persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat di interprestasikan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2.724 bernilai bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja bernilai tetap atau konsta, maka nilai variabel terikat kinerja guru cenderung positif sebesar 2.724 satuan.

2. Koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1) bernilai negatif sebesar - 0,011. hal ini artinya gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja guru. Jika motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) konstan, maka setiap kenaikan satu satuan gaya kepemimpinan (X1) akan menurunkan kinerja guru (Y) sebesar 0,011.

3. Koefisien variabel motivasi (X2) bernilai positif, hal ini artinya motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru adalah sebesar 0,051 untuk setiap kenaikan satu satuan X2 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta

4. Koefisien variabel disiplin kerja (X3) bernilai positif, hal ini artinya disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru adalah sebesar 1.095 untuk setiap kenaikan satu satuan X3 dengan asumsi variabel lain tetap atau konsta.

4.1.4 Uji T

| Model | Coefficients ^a | | | | | | |
|-------|---------------------------|------------|--------------|-------|--------|--------------|------|
| | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. | Collinearity | |
| | Coefficients | Std. Error | Coefficients | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.724 | 1.815 | | 1.501 | .140 | |
| | GAYA KEPEMIMPINAN | -.011 | .035 | -.011 | -.302 | .764 | .888 |
| | MOTIVASI KERJA | .151 | .070 | .088 | 2.151 | .037 | .673 |
| | DISIPLIN KERJA | 1.095 | .049 | .924 | 22.198 | .000 | .652 |

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan tabel diatas, analisis uji t parsial sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Variabel gaya kepemimpinan (X1) menunjukkan nilai signifikansi $-0,011 > 0,05$ dan didapat nilai t hitung sebesar 1,677 sedangkan nilai t tabel sebesar $-0,302$. Jadi dari uji t menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan demikian hasil pengujian penelitian ini menyatakan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $0.151 < 0,05$, sedangkan untuk t hitung $2.151 > 1,677$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H2) diterima. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi motivasi kerja sebesar $1.095 < 0,05$, sedangkan untuk t hitung $22.198 > 1,677$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis (H3) diterima. Artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya.

4.1.5 Uji F

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 439.140 | 3 | 146.380 | 279.177 | .000 ^b |
| | Residual | 25.168 | 48 | .524 | | |
| | Total | 464.308 | 51 | | | |

Berdasarkan perhitungan pada tabel didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja guru (Y). Nilai F hitung 279.177 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,79. Karena F hitung $279.177 > 2,79$ maka bagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru

4.1.6 Koefisiensi Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .973 ^a | .946 | .942 | .724 |

Nilai koefisien determinasi atau R² digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja guru. Hasil dari perhitungan SPSS versi 25 diperoleh nilai R² = 0,946 yang berarti bahwa sebesar 94,6% kinerja guru dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan sisanya 5,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

2.1 Simpulan

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin buruk gaya kepemimpinan maka akan menurunkan kinerja guru.
2. Dari hasil analisis data yang telah ditetapkan, diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkat kinerja gurunya.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi kerjanya maka akan meningkat kinerja gurunya.

4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SD Muhammadiyah 15 Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja guru

2.2 Saran

1. SD Muhammadiyah 15 Surabaya diharapkan untuk meningkatkan, menjaga kualitas, dan kuantitas gaya kepemimpinan yang nyaman dan layak bagi para guru agar lebih meningkatkan rasa aman dan nyaman dalam meningkatkan tugasnya untuk tetap konsisten dalam meningkatkan kinerja para gurunya.

2. SD Muhammadiyah 15 Surabaya juga diharapkan untuk selalu meningkatkan dan mempertahankan pemberian motivasi yang dapat memberikan dampak positif bagi guru, seperti halnya mendorong gairah dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja guru.

3. SD Muhammadiyah 15 Surabaya juga diharapkan selalu memperhatikan mengenai kedisiplinan guru, seperti memperhatikan tingkat kehadiran guru, serta memberikan sanksi terhadap kesalahan-kesalahan mengenai disiplin kerja. Hal ini bertujuan agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan dapat meningkatkan kinerja guru.

4. SD Muhammadiyah 15 Surabaya diharapkan agar tetap memperhatikan kinerja gurunya serta lebih meningkatkan kinerja guru melalui faktor-faktor pendukung lainnya.

5. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2009.

“Prosedur penelitian suatu pendekatan, Edisi Azwar, Saifuddin 2007.

Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Aissah, Suwatno. 2019.

“Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung.” Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran 4(2):246-253

Barnawi dan Mohammad Arifin,

Kinerja Guru Profesional Pembinaan, Peningkatan Dan Penilaian, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2012.

Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

Darmadi. 2018.

Membangun Paradigma Baru Kinerja Guru. Guepedia Publisher

Al Hadromi, Fathonah. 2017.

“Analisis Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi, kedisiplinan dan kinerja guru di sd islam luma- jang.” Jurnal Bisnis dan Manajaemen 11 (1) 109-123 <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/BISMA/article/view/6212/4606>

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hafidzi, Adha, R. N., N. Qomariah, dan A. H. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember." *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno & Nina Lamatenggo. (2011). *Teknologi Komunikasi & Informasi Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heru Kustanto, Muazza, Eddy Haryanto. 2022. "Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja." *Jurnal Ilmu Pendidikan* 4 (1) 2022 63-69
- Hidayat Agi Syarif. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 11, No.1:51-66
<https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/1742/pdf>
- Kartini, Ahmad Syarwani, Eddy Syaiful. 2020. "Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja guru Palembang." *Jurnal of Education Research* 1 (2) 2020
<https://jer.or.id/index.php/jer/article/view/34/33>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Martoyo, Susilo. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogya- karta: BPFE
- Mulyadi. 2015. *Akuntansi Biaya*, Edisi 5. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN..
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2009. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung ;Alfabeta
- Sugiyono. 2012. "Memahami penelitian kualitatif". Bandung : Alfabeta
- Supeno, Suseno Imam, Miranti Ira. 2017. "Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bahasa inggris SMP DKI Jakarta". *DEIKSIS* 9 (1) 90-99
- Sutarman. 2012. "Buku Pengantar Teknologi Informasi". Jakarta : Bumi Aksara

