

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK Muda Pekanbaru

Yayang¹ & Iskandar²

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau

Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru

E-mail : iskandar@lecturer.stieriau-akbar.ac.id (Korespondensi)

Abstract : *The objective of this study is to examine The Influence of Leadership on Teacher Job Satisfaction at SMK MUDA Pekanbaru. The research population consisted of all teachers at SMK MUDA Pekanbaru during the 2023/2024 academic year, totaling 60 individuals. The research sample comprised 59 respondents. The research methodology employed in this study utilized descriptive and quantitative methods, subsequently analyzed using simple linear regression analysis. The descriptive data analysis results revealed that the mean value for the Leadership variable was 3.94, indicating that respondents' answers to all Leadership statements were categorized as "Agree" (favorable). Based on the regression analysis results, it was found that the calculated t-value exceeded the table t-value ($7.871 > 2.002$) with a significance level of less than 0.05 ($0.000 < 0.05$), therefore H_a was accepted. This indicates that Leadership has a positive and significant influence on Teacher Job Satisfaction at SMK MUDA Pekanbaru. The R-square value obtained was 0.521 or 52.1%, meaning that Leadership has a 52.1% influence on Teacher Job Satisfaction at SMK MUDA Pekanbaru, while the remaining 47.9% ($100-52.1$) is influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: Leadership, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam konteks ini, guru memainkan peran yang sangat penting sebagai ujung tombak pelaksana pendidikan di lapangan. Kualitas pendidikan sangat bergantung pada kinerja dan dedikasi para guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, untuk dapat memberikan kinerja terbaiknya, seorang guru memerlukan lingkungan kerja yang kondusif dan kepuasan kerja yang memadai.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru adalah kepemimpinan di lingkungan sekolah. Kepala sekolah, sebagai pemimpin dalam institusi pendidikan, memiliki peran strategis dalam menciptakan iklim kerja yang mendukung dan memotivasi para guru. Gaya

kepemimpinan, kebijakan yang diterapkan, serta kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mempengaruhi bagaimana seorang guru merasa dihargai dan diapresiasi dalam pekerjaannya.

Guru yang bekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung taat pada pertaturan sekolah misalnya ketentuan yang terkait dengan kehadiran atau absensi dan melaksanakan dengan baik apa yang menjadi kewajiban seorang guru seperti mengajar dan membuat persiapan rencana pembelajaran yang tertuang dalam rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP). Ketaatan guru SMK MUDA Pekanbaru dalam membuat dan menyerahkan RPP sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

Tabel 1
Data Jumlah Guru yang Mengumpulkan RPP Sesuai ketentuan Pimpinan Pada SMK MUDA Pekanbaru Tahun Pelajaran 2019/2020 s/d 2023/2024

Tahun Pelajaran	Jumlah Guru	Guru Mengumpulkan RPP Tepat waktu	Persentase (%)	Guru Mengumpulkan RPP Tidak Tepat waktu	Persentase (%)
2019/2020	40	33	82.50	7	17.50
2020/2021	43	36	83.72	7	16.28
2021/2022	49	39	79.59	10	20.41
2022/2023	55	46	83.64	9	16.36
2023/2024	60	48	80.00	12	20.00

Sumber : SMK MUDA Pekanbaru, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa banyak guru yang membuat dan menyerahkan RPP kepada kepala sekolah sesuai dengan batas waktu yang diberikan setiap tahunnya, namun demikian masih ada guru yang terlambat menyerahkan RPP kepada pimpinan sekolah. Bahkan pada tahun ajaran 2023/2024 jumlah guru yang terlambat menyerahkan RPP terlihat meningkat hingga mencapai 20 % dari jumlah keseluruhan guru.

Kepuasan kerja adalah suatu rasa terpenuhinya harapan yang diinginkan oleh guru ataupun karyawan, kepuasan kerja yang diperoleh akan memberikan dampak pada semangat kerja selanjutnya pada kinerja guru ataupun karyawan. Indikasi kepuasan kerja yang belum maksimal dapat juga dilihat dengan meningkatnya *labour turn over* guru di SMK MUDA Pekanbaru sebagaimana terlihat pada table berikut :

Tabel 2
Data *labour turn over* guru SMK MUDA Pekanbaru tahun ajaran 2019/2020 s/d 2023/2024

Tahun	Jumlah Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Akhir Tahun
2019/2020	44	0	0	44
2020/2021	44	10	0	54
2021/2022	54	10	5	59
2022/2023	59	5	3	61
2023/2024	61	1	2	60

Sumber : SMK MUDA Pekanbaru, 2024

Dari data di atas dapat diketahui bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir nampak adanya *turn over* di lingkungan SMK MUDA Pekanbaru khususnya pada tahun ajaran 2021/2022 hingga tahun ajaran 2023/2024. Turn over guru ini tidak terjadi pada dua tahun sebelumnya.

Secara ringkas dapat digambarkan bahwa program kerja kepala sekolah SMK MUDA Pekanbaru adalah sebagai berikut :

- Implementasi Kurikulum Merdeka dan menuju sekolah Berstandar internasional:
- Peningkatan Kualitas Pembelajaran:

- Pengembangan Program Keahlian:
- Peningkatan Prestasi Akademik dan Non-Akademik:
- Pengembangan Keprofesian Guru dan Tenaga Pendidik:
- Pemberdayaan Komite Sekolah dan Kerjasama dengan Stakeholder:

Program kerja yang baik dari suatu organisasi dalam bentuk perusahaan maupun sekolah tentunya tidak akan berjalan secara optimal tanpa dukungan semua bagian dalam organisasi apabila tidak didukung dengan kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah. Sehingga

kepemimpinan kepala sekolah tentunya diharapkan mampu mengendalikan kinerja guru atau karyawan dengan tidak mengabaikan atau memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja para guru.

Berdasarkan fenomena tersebut, penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara kedua variabel tersebut, serta mengidentifikasi aspek-aspek kepemimpinan yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru pada SMK MUDA Pekanbaru. Sehingga berdasarkan dengan latar belakang dan adanya asumsi tersebut di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK MUDA Pekanbaru”**.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah terjemahan dari bahasa Inggris *“Human Resource”*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *“manpower”* (tenaga kerja). Menurut Sobirin (2019:52) “manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.” Ada sebagian para ahli yang menyetarakan sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi kelompok karyawan. (Simamora, 2014: 4- 5). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Betapapun majunya teknologi,

perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan.

Kepemimpinan

Menurut James Black dalam Sadili Samsudin (2019: 287) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Indriyo Gitusudarmo dan Nyoman Sudita dalam Danang Sunyoto (2016: 34) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktifitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pemimpin adalah kunci bagi penerapan perubahan startegi. Peran pemimpin adalah menyusun arah perusahaan/organisasi, mengkomunikasikan dengan karyawan, memotivasi para karyawan dan melakukan tinjauan jangka panjang. (Rivai, 2016: 821)

Indikator Kepemimpinan

Menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah pengukuran kepemimpinan Kepala Sekolah dapat dilihat dari:

- a. Kepribadian, diantaranya meliputi:
 - 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan mampu menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas disekolah/madrasah.
 - 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin.
 - 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - 4) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
 - 5) Mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
 - 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.
- b. Manajerial, diantaranya meliputi:
 - 1) Menyusun perencanaan

- sekolah/madrasah untuk sebagai tingkatan perencanaan. Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan.
- 2) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal.
 - 3) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif.
 - 4) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik.
 - 5) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal.
 - 6) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal.
 - 7) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah.
 - 8) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik.
 - 9) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional.
 - 10) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien.
 - 11) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah.
 - 12) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik disekolah/madrasah.
 - 13) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan.
 - 14) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah.
 - 15) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Kewirausahaan, diantaranya meliputi:
- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah.
 - 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi pembelajar yang efektif.
 - 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah.
 - 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah.
 - 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Supervisi, diantaranya meliputi:
- 1) Merencanakan program supervise akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
 - 2) Melaksanakan supervise akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat.
 - 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Sosial, diantaranya meliputi:
- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah
 - 2) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan.

Kepuasan Kerja

Menurut Emron Edison dkk (2016:

P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X

213), Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan ciri suatu organisasi yang dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil kepemimpinan yang efektif.

Menurut Sutrisno (2016:78) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Karyawan yang puas dengan suatu objek wisata diharapkan dapat menceritakan kepada orang lain; keluarga, kerabat, teman dan lain sebagainya (Iskandar, 2024).

Indikator Kepuasan kerja

Menurut Ivancevich dkk dalam Emron Edison dkk (2016: 216), ada tujuh dimensi sebagai indikator kepuasan kerja seorang karyawan yaitu:

- 1) Imbalan. Jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
- 2) Pekerjaan itu sendiri. Sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.
- 3) Peluang Promosi ; Ketersediaan peluang untuk maju.
- 4) Supervisi. Kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
- 5) Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
- 6) Kondisi pekerjaan. Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan

kenyamanan dan mendukung produktivitas.

- 7) Keamanan pekerjaan. Keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru

Menurut Busro (2018:64) mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya Suwatno dan Priansa (2018:132) menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan tingkat kepuasan kerja karyawan di berbagai sektor industri di Indonesia.

Kasmir (2016) menambahkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan pengakuan, penghargaan, dan kesempatan pengembangan diri kepada karyawan cenderung memiliki tim dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dalam konteks organisasi publik, Pendapat lain, Mulyadi (2015) menekankan pentingnya kepemimpinan yang berintegritas dan mampu menciptakan keadilan organisasional untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Data

Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:223). Dalam penelitian ini, data primer bersumber dari penyebaran angket kepada seluruh guru di SMK MUDA Pekanbaru yang menjadi sample (responden) penelitian.

Data sekunder

Data Sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, melainkan lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2018:223). Dalam penelitian ini, data sekunder bersumber dari SMK MUDA

Pekanbaru yang meliputi data Jumlah guru, Absensi, dan data penyerahan RPP oleh majelis guru serta profil atau riwayat singkat berdirinya SMK MUDA Pekanbaru.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2018 : 115). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh guru pada SMK MUDA Pekanbaru tahun ajaran 2023/2024 sebanyak 60 Orang.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh menurut Sugiyono (2018 : 73) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus benar-benar *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Maka jumlah sampel penelitian ini 60-1 (kepala sekolah) jadi berjumlah 59 orang Responden.

Analisis Data

Adapun metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian kualitas data dengan uji validitas nilai *Product Moment* yang dihasilkan masing masing item pernyataan lebih besar dibandingkan nilai r tabel yang dihasilkan sebesar **0,256** maka dalam pengujian validitas keseluruhan item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur dalam pengumpulan data atau item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok atau subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek dalam diri kelompok atau subyek yang diukur belum berubah. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode *alpha cronbach's* dengan nilai diatas 0,60. Berikut adalah tabel hasil uji reliabilitas untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Kepemimpinan	0,803	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,780	Reliabel

Sumber Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan aplikasi spss berada diatas 0,60 maka alat instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliable atau konsisten.

Regresi Linier Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan) terhadap variabel terikat (Kepuasan Kerja). Persamaan dalam

analisis regresi linier sederhana penelitian ini adalah : $Y = a + bX + e$, dan hasil Regresi Linier Sederhana olahan SPSS penelitian ini adalah sebagaimana table berikut:

Tabel 4
Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.484	4.116		5.463	.000
	Kepemimpinan	.811	.103	.722	7.871	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 4 tersebut dapat diketahui persamaan regresi liniersederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi Linier Sederhana:

$$Y = 22,484 + 0,811X + e$$

- Nilai konstanta (a) sebesar 22,484 Artinya adalah apabila Kepemimpinan kepala sekolah di SMK MUDA Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0), maka tingkat Kepuasan kerja Guru adalah sebesar 22,484.
- Nilai koefisien regresi 0,811 menyatakan bahwa jika Kepemimpinan kepala sekolah di SMK MUDA Pekanbaru mengalami peningkatan 1 satuan, maka akan mempengaruhi Kepuasan kerja Guru sebesar 0,811 satuan.
- Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel indepeden secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t yang didapat dari perhitungan (t_{hitung}) dengan nilai t pada table t (t_{tabel}) dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan pada tabel 4 diatas, diperoleh hasil $>t_{tabel}$ ($7,871 > 2,002$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja guru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMK MUDA Pekanbaru.

Koefisien Determinasi (R^2)

Yaitu untuk melihat besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi variabel bebas maka menjelaskan semakin besar pengaruh variable bebas pada variabel terikatnya.

Tabel 5
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	.521	.512	5.39197

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber Olahan Data SPSS, 2025

Dari tabel 5.36 di atas dapat diketahui nilai $Rsquare$ sebesar 0,521 atau 52,1% berarti Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kepuasan kerja Guru SMK MUDA Pekanbaru sebesar 52,1% dan sisanya ($100-52,1$) 47,9% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Emron, Edison, dkk. 2016. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2015. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*", Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Melayu, SP ,2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Rivisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawan, A. (2016), *Pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Efektivitas Kepemimpinan pada BUMN Indonesia*. Jurnal Manajemen Indonesia, 14(2), 45-62.
- Husna, Nikmatul, 2021, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Di SMPN 1 Banuhampu Kabupaten Agam*, Tesis Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Putra Indonesia Jakarta : Jurnal Ekobistek.
- Iskandar, I. 2024. Dampak Kinerja Pengelola Berdasarkan Kepuasan Wisatawan. Jurnal Daya Saing, 10(2), 388-393.
- Kasmir, (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Rajawali Pers.
- Manik, Sudarmin, 2016, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru MTs.*, Jurnal Eko dan Bisnis ((Riau Economic and Business Review) Vol 6 No. 2
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan*, Alfabeta.
- Nugroho, R. (2017). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Gaya Kepemimpinan Modern*. Jurnal Administrasi Bisnis, 8(3), 112-128.
- Pabundu Tika. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Pratama, B. (2020). *Kompetensi Pemimpin Era Digital: Studi Kasus pada Perusahaan Teknologi Indonesia*. Jurnal Kepemimpinan, 12(1), 78-95.
- Priansa, Donni Juni, 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Putri, S. (2019). *Efektivitas Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Organisasi Modern*. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 10(2), 155-170.
- Raharjo, S. T., & Nafisah, D. (2015). *Analisis Pengaruh Karakteristik Bawahan terhadap Efektivitas Kepemimpinan*. Jurnal Studi Manajemen, 9(2), 89-104.
- Rahman, A. (2017). *Model Kepemimpinan Situasional dalam Konteks Indonesia*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 11(4), 67-82.
- Rivai, Veithzal 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Samsudin, Sadili, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN
- Sobirin, Achmad, 2019, *Perilaku Organisasi (BMP)* (12th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Soleha, Restu, 2018, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap kepuasan Kerja Guru Pada SMK Kansai Pekanbaru*, Skripsi Mahasiswa STIE Riau
- Sugiyono, 2018, *Metodologi penelitian bisnis*, alfabeta, Bandung.

- Sujarweni, Wiratna. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. 2016. *Teori, Kuesioner, dan analisis data Sumber Daya Manusia (praktik penelitian)*. CAPS, Yogyakarta.
- Supranto, J., 2015. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Susanto, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi Tim terhadap Keberhasilan Kepemimpinan*. Jurnal Manajemen Strategis, 15(1), 34-50.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Tanjung, Alber dan Aldri Frinaldi, 2023, *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja*, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah Universitas Syiah Kuala.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. *Tentang Guru dan Dosen*. Bandung: Fokusmedia.
- Wahyudi, S. (2018). *Analisis Kompetensi Pemimpin dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 16(2), 145-162.
- Widodo, S. (2021). *Adaptasi Kepemimpinan dalam Era Disrupsi Digital*. Jurnal Inovasi Manajemen, 17(1), 12-28.