



Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah serta Lingkungan Kerja dalam relasi Tenaga Pendidik dan Stake Holder

Luis Andrew Abraham A^{1*}, Martinus Rehan²

^{1,2} Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Universitas Pelita Harapan Jakarta, Indonesia

*email: luisandrewabraham93@gmail.com

Abstract: The principal holds the authority to govern the school effectively in order to accomplish the school's objectives. The principal's leadership style is determined by the outcomes of their capacity to influence one another, and they must be able to collaborate on actions to accomplish goals. A positive and pleasant work environment in which educators and stakeholders interact is necessary to increase passion for learning activities, which will result in increased abilities and the production of the desired quality. This study employs a qualitative approach, a descriptive research method that relies heavily on the researcher as the primary instrument. The data analysis was performed inductively and descriptively. Additionally, this study places a priority on methods over outcomes. The principal's implementation of the appropriate leadership style affects the quality of educators' competence, resulting in increased stakeholder satisfaction due to an increase in the quality of excellent graduates. Principals must be enthusiastic about educators and stakeholders to foster a positive work environment conducive to school performance.

Keywords: leadership style; principal; work environment; educator; stakeholder

Abstrak: Kepala sekolah mempunyai kebijaksanaan agar bisa mengatur sekolah guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan hasil kemampuan untuk saling mempengaruhi dan wajib bisa menjalankan kegiatan bersama-sama guna menggapai tujuan. Lingkungan kerja yang bagus serta serasi dalam berelasi dengan tenaga pendidik dan *stake holder* diperlukan untuk meningkatkan antusias kegiatan pembelajaran sehingga bisa tingkatkan kemampuan dan menghasilkan mutu yang diharapkan. Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif dan peneliti selaku instrumen kunci, analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil. Implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dilakukan Kepala Sekolah membawa dampak pada kualitas kompetensi tenaga pendidik sehingga terjalin kepuasan dengan para stake holder karena adanya peningkatan mutu lulusan yang baik. Kepala sekolah sebaiknya memiliki antusiasme bersama tenaga pendidik dan stake holder untuk dapat mendapatkan lingkungan kerja baik untuk kemajuan sekolah.

Kata kunci: gaya kepemimpinan; kepala sekolah; lingkungan kerja; tenaga pendidik; *stake holder*

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional pada pandangan pendidikan ialah usaha mencerdaskan kehidupan bangsa serta tingkatan mutu Indonesia dalam menciptakan warga yang maju, seimbang, serta mampu berdaya saing (RI & RI, 2003; Syarief, 2021). Pembelajaran ialah alat penting untuk tingkatan mutu dalam meningkatkan kemampuan sumber daya masyarakat saat ini. Tujuan pembelajaran nasional tertera dalam UU RI Nomor. 20 Tahun 2003 mengenai sistem pendidikan nasional pasal 3 yang mengatakan kalau pembelajaran nasional berperan tingkatan kemampuan dan membuat kepribadian serta peradaban bangsa dalam mencerdaskan kehidupan biar bertumbuhnya keahlian biar jadi orang yang berkeyakinan pada Tuhan Yang Maha Satu, beradab agung, berakal, cakap, inovatif, mandiri, dan jadi warga negeri yang demokratis serta bertanggung jawab. Adanyan pembelajaran diharapkan seluruh kemampuan peserta didik dapat dengan cara maksimum menggapai tujuan pembangunan serta ajaran hidup bangsa. Pembelajaran ialah cara pengubahan tindakan sikap seorang, dalam upaya memamatkan lewat usaha edukasi, pengajaran nilai- nilai dan dasar- dasar pemikiran hidup (Nasional, 2007).

Kualitas pembelajaran di Indonesia tidak bebas dari peran serta kepemimpinan seseorang kepala sekolah selaku *leader*. Kepala sekolah mempunyai suatu kebijaksanaan agar bisa mengatur sekolah guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan sekolah. Kepala sekolah memiliki gaya kepemimpinan yang berhubungan dengan hasil kemampuan untuk saling mempengaruhi. Kepala sekolah menggerakkan serta mempengaruhi bawahan guna menggapai tujuan sesuai dengan pembawaannya guna menghasilkan suatu kerjasama yang baik di lingkungan kerja sesuai arahan pimpinannya. Memandang pentingnya guna kepemimpinan kepala sekolah tersebut, upaya tingkatan kemampuan tidaklah gampang untuk kepala sekolah sebab kegiatan yang direncanakan serta diprogram harus terlaksana dengan baik (H. Mulyono, 2018a).

Kepala sekolah ialah suatu bagian esensial dari pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah berakibat pada kemampuan tenaga pendidik dalam menghasilkan lingkungan area sekolah yang mendukung. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang digunakan harus sesuai. Hal yang wajib dipunyai ialah kemampuan memimpin untuk menggerakkan tenaga pendidik supaya bertugas dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Seorang atasan/ pimpinan wajib memiliki tanggungjawab atas pemecahan masalah di lingkungan sekolah. Terdapatnya komunikasi dan koordinasi yang bagus antara kepala sekolah dengan tenaga pendidik memudahkan penerapan kegiatan. Kepala sekolah selaku atasan hendak mengenali kegiatan

yang telah berjalan dengan bagus serta aktivitas yang dirasa kurang berjalan (Daniëls et al., 2019).

Kepala sekolah bisa menggapai tujuan dengan bermacam metode, sesuai dengan situasi lingkungan kerja yang menjadi tantangan eksternal. Kepala sekolah yang efisien tidak hanya berhubungan dengan pandangan khusus saja yang dipunyai olehnya atau situasi lingkungan yang ada. Kepemimpinan yang efisien ialah bagian yang berhubungan kepribadian atau watak dari pimpinan serta keahlian dari pimpinan itu sendiri saat dihadapkan dengan area serta suasana yang jadi tempat di mana dia berfungsi (By, 2021).

Kepala sekolah dalam menghasilkan lingkungan kegiatan yang bagus serta serasi dalam berelasi dengan tenaga pendidik dan stake holder diperlukan untuk meningkatkan antusias kegiatan sehingga bisa tingkatkan kemampuan dan menghasilkan mutu yang diharapkan. Kepala sekolah wajib bisa menjalankan kegiatan bersama-sama guna menggapai tujuan. Kepala sekolah bisa memakai bermacam gaya kepemimpinan dalam berbagai aktivitas guna pengaruhi lingkungan kerja agar menciptakan kemampuan kinerja yang bagus. Dengan ini, kepala sekolah sebaiknya memunculkan antusiasme bersama tenaga pendidik serta rasa aliansi. Dengan demikian akan mempermudah dalam memberikan pendelegasian dan jalan keluar permasalahan yang digunakan buat memajukan sekolah (Hoch et al., 2018).

METODE

Riset ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu merupakan sesuatu metode riset berbentuk deskriptif dan peneliti selaku instrumen kunci, analisis data secara induktif, bersifat deskriptif, lebih memprioritaskan cara dari pada hasil. Hasil penelitian lebih menekankan makna daripada abstraksi, informasi yang didapat mengarah informasi kualitatif. Jenis riset yang dipakai dalam riset ini merupakan studi dekskriptif kualitatif. Studi deskriptif yakni studi yang menarangkan suatu yang jadi target riset dengan cara terperinci ataupun mendalam. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan informasi Informasi digabungkan lewat pendekatan studi kepustakaan, buku, jurnal, dan informasi data yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pembelajaran ialah perihal yang penting dalam kehidupan, kedudukan kepala sekolah selaku seorang atasan amat penting selaku determinan kesuksesan pembelajaran. Gaya/ style kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari aksi seseorang atasan, gaya atau style kepemimpinan memperlihatkan konsistensi, keahlian, watak/ sifat serta tindakan yang melandasi sikap seorang serta gimana seseorang atasan berhubungan dengan masyarakat sekolah. Dalam kepemimpinannya kepala sekolah menpriotaskan kerja sama tiap anggota

sekolah selaku sumber dasar penerapan kewajiban sesuai dengan tujuan sekolah. Gaya/ style kepemimpinan kepala sekolah akan berakibat pada kinerja guru dan menghasilkan suasana lingkungan sekolah yang mendukung (Islam et al., 2021).

Pembahasan

Kepala sekolah memegang peranan penting pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah bisa menggapai tujuan dengan bermacam metode serta gaya dalam memimpin, dengan situasi serta tantangan eksternal atau internal yang dialami. Kepemimpinan yang efisien ialah kepemimpinan yang berhubungan dengan kepribadian atau keahlian dari atasan yang dihadapkan dengan area lingkungan serta suasana yang menjadi tempat di mana atasan tersebut berfungsi. Kemampuan guru dapat meningkatkan mutu pembelajaran. Kemampuan guru bisa tingkatkan kualitas didikannya (H. Mulyono, 2018a).

Dari kedudukan serta guna kepemimpinan akan efisien bila dengan pemerannya, segala tujuan bisa digapai dan cocok dengan apa yang sudah ditetapkan oleh sekolah yang dipimpin. Mayoritas periset memperhitungkan keberhasilan kepala sekolah dari wujud akibat aksi atasan pada anak buah serta pengelola kebutuhan lembaga. Keberhasilan atasan bisa diamati dari hasil peningkatan mutu sekolah yang dipandu dengan cara kepemimpinan yang terjalin dalam sekolah tersebut. (Syah & Satria, 2021).

Gaya kepemimpinan dipengaruhi oleh bermacam metode seorang atasan membagikan tugas dan tanggungjawab wewenang sesuai kedudukan, serta metode untuk menolong bawahannya. Gaya itu antara lain *directing*, *coaching*, *supporting*, dan *delegating*. *Directing* ialah gaya yang tepat bila dihadapkan dengan kewajiban yang kompleks dan membagikan aturan- aturan serta cara yang perinci (Nurlaili, 2020).

Gaya pimpinan *coaching* tidak cuma membagikan terperinci ketentuan pada lingkungan tempat kerjanya, tetapi menarangkan kenapa suatu ketetapan itu diberikan, mensupport cara kemajuannya, serta menyambut bermacam masukan Bawahan akan lebih termotivasi serta bertindak profesional dalam melakukan sesuatu kewajiban (Anthony, 2017). Pada *supporting*, atasan menolong bawahannya dalam melaksanakan kewajiban. Dalam perihal ini atasan tidak membagikan bimbingan dengan cara perinci, namun tanggung jawab serta cara pengumpulan ketetapan dipecah bersama dengan anak buah. Style ini hendak sukses bila pegawai sudah memahami teknik- teknik yang dituntut serta sudah meningkatkan ikatan yang lebih dekat dengan atasan. Dalam perihal ini butuh mengosongkan durasi buat beramah tamah, buat lebih mengaitkan mereka dalam mengutip ketetapan kegiatan, dan mencermati saran- saran mereka hal kenaikan kegiatan (Ladegard & Gjerde, 2014). *Delegating* ialah gaya kepemimpinan di mana seseorang kepala sekolah mendelegasikan

semua wewenang serta tanggung jawabnya kepada bawahannya. Style ini berjalan lebih bagus bila seluruhnya sudah faham pekerjaannya sehingga atasan memberikan tanggung jawab dalam melaksanakan kewajiban sesuai keahlian dan inisiatif (Tatlah et al., 2010).

Pemikiran mengenai sikap kepemimpinan ini memfokuskan pada kepemimpinan dalam hubungannya dengan karyawan baik tenaga didik maupun tenaga pendidik di lingkungan sekolah. Gaya kepemimpinan ini merupakan sesuatu metode yang dipakai dalam berhubungan di lingkungan sekolah maupun stakeholder (Wulandari et al., 2021).

Gaya/ style kepemimpinan memiliki pola kepemimpinan yang memprioritaskan penerapan kewajiban dengan cara efisien serta efesien, supaya sanggup menciptakan tugasnya dengan cara maksimum, gaya kepemimpinan yang memprioritaskan penerapan ikatan kegiatan serupa, gaya kepemimpinan yang memprioritaskan hasil yang bisa digapai dalam bagan tujuan lembaga. Pimpinan/ atasan meletakkan atensi yang besar serta mempunyai kemauan yang kokoh, supaya dapat berprestasi (H. Mulyono, 2018a).

Bentuk- bentuk kepemimpinan selanjutnya ialah kepemimpinan Otokratik. Dalam kepemimpinan ini, kepala sekolah memiliki wewenang dari sesuatu kekuasaan, wawasan, daya, ataupun kewenangan membagikan apresiasi. Dalam hal ini kepala sekolah menuntut disiplin tinggi (H. Mulyono, 2018b).

Gaya/ style Kepemimpinan *Laissez Fair* yakni kepemimpinan terdapat control dan leluasa bahwa atasan tidak memahami kewajiban yang jadi kekuasaannya. Kepemimpinan dibangun tanpa kejelasan ketentuan. Style ini seakan tidak memahami hirarki sistemis, atasan- bawahan, kewajiban yang seharusnya dibagi sesuai tupoksi kerja, tidak terjalin cara kepemimpinan fungsional atau sistemis. Atasan *laissez- faire* pada hakikatnya seseorang atasan dalam maksud sesungguhnya, karena anak buah dalam suasana kegiatan serupa sekali tidak terpimpin, tidak terkendali, tanpa patuh, tiap- tiap orang bertugas semanya sendiri. Tiap pertanggung balasan didistribusikan pada tiap badan selaku orang yang terpisah- pisah serta tidak terdapat pengawasan sosial. Atasan dengan style ini serupa sekali tidak membagikan pengawasan serta emendasi kepada profesi anggota- anggotanya, dengan begitu gampang terjalin kekalutan serta bentrokan- bentrokan. Gaya/ style Kepemimpinan *Laissez Fair* adalah kepemimpinan tidak memahami hirarki dan sistemis dan tidak terjalin kepemimpinan yang fungsional atau sistemis. Nampak nyata kalau style kepemimpinan tipe ini melukiskan atasan yang tidak ingin berfikir keras (Mattayang, 2019).

Gaya/ Style Kepemimpinan Demokratis yaitu metode serta aksen seorang atasan dalam mendalami bawahan serta masyarakatnya dengan mendampingi bawahan dan membagi kewajiban dengan cara seimbang serta menyeluruh. Gaya/ Style kepemimpinan ini

atasan senantiasa menyambut serta menghormati saran- saran, opini, serta nasehat dari anggota sekolah, lewat forum konferensi buat menggapai tutur akur. Kepemimpinan demokratis merupakan kepemimpinan yang aktif, energik, serta terencana. Kegiatan-kegiatan pengaturan dilaksanakan dengan cara teratur serta bertanggung jawab. Pada kepemimpinan demokratis, kepala sekolah membagikan edukasi yang berdaya guna pada para anggotanya. Kepemimpinan demokratis bertabiat aktif, energik serta terencana. Aktif dalam menggerakkan serta memotivasi (M. Mulyono et al., 2020). Energik dalam meningkatkan serta memajukan sekolah. Terencana pada tujuan bersama yang nya, lewat penerapan kegiatan- kegiatan yang relevan dengan cara efisien serta berdaya guna. Kepemimpinan demokratis dalam memutuskan ketetapan yang berarti senantiasa melibatkan badan organisasinya lewat rapat ataupun konferensi. Seseorang atasan yang demokratis akan dihormati serta disegani bukan dikhawatirkan karena perilakunya dalam memimpin. Perilakunya mendesak para bawahannya meningkatkan energi inovasi serta kreativitasnya (Niam et al., 2018) .

Selanjutnya gaya/ style Kepemimpinan Karismatik merupakan kepemimpinan menghasilkan dorongan, serta identifikasinya dengan visi, metafisika, serta style pada pengikutnya. Style kepemimpinan karismatik merupakan berkaitan dengan sikap penerapan inovasi serta akhirnya diidentifikasi konstruk kepemimpinan . Watak pimpinan karismatik merupakan mempunyai keyakinan diri, mempunyai rasa yakin kepada anggota, meletakkan impian besar kepada bawahannya, mempunyai visi serta menghasilkan dirinya selaku acuan untuk anggotanya. Style kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya ialah style kepemimpinan yang didasarkan pada charisma seorang. Umumnya kharisma seorang itu bisa pengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dipunyai seorang, orang itu hendak sanggup memusatkan bawahannya. Seorang atasan yang karismatik mempunyai karakter spesial yang menarik sehingga mendapatkan pengikut yang amat besar. Filosofi yang dikemukakan di atas bisa disimpulkan kalau style kepemimpinan karismatik merupakan tindakan seseorang atasan yang memiliki mutu individu yang kokoh serta membagikan dampak yang luar lazim pada pengikutnya, dengan mempunyai arah kewenangan sosial dengan metode menekankan internalisasi dari angka angka bukan pengenalan individu dan agama yang dipunyai orang buat menggapai penampilan yang luar lazim (H. Mulyono, 2018b).

Gaya kepemimpinan merupakan pola dari aksi seorang atasan, bagus yang nampak ataupun yang tidak nampak oleh bawahannya. Style kepemimpinan melukiskan campuran yang tidak berubah- ubah dari ajaran, keahlian, watak serta tindakan yang melandasi sikap seorang. Atasan yang memimpin dengan gaya kepemimpinan yang sesuai bisa menjadikan

ikatan yang serasi antara atasan dan anak buah dengan proposional. Pemimpin memakai kewenangannya dengan baik buat melindungi tindakan serta sikap pegawai agar dapat bertugas lebih aktif serta menciptakan kemampuan optimal guna memperoleh hasil yang maksimal (By, 2021).

Tidak hanya style kepemimpinan, lingkungan kegiatan dalam suatu sekolah memiliki pengaruh kepada kemampuan tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang menyenangi area kegiatan bertugas pasti senang di tempat kerjanya serta bisa menuntaskan tugas-tugasnya dengan bagus. Situasi kegiatan yang kurang baik berpotensi jadi pemicu gampang jatuh sakit, gampang tekanan pikiran, serta susah berkonsentrasi alhasil bisa pengaruhi kemampuan yang dihasilkannya. Bila ruangan kegiatan panas, perputaran hawa kurang mencukupi, ruangan kegiatan sangat padat, area kegiatan kurang bersih, serta bising, sehingga menimbulkan pegawai jadi tidak aman dalam bertugas. Area kegiatan dalam sesuatu industri untuk pegawai amat berarti buat mendukung kemampuan yang dihasilkannya. Area kegiatan yang mendukung hendak membagikan sesuatu desakan pada tenaga pendidik supaya bisa bertugas lebih bagus dalam menggapai tujuan pembelajaran. Area kegiatan yakni salah satu faktor yang wajib dicermati dan bisa memunculkan rasa nyaman, tenang serta bisa tingkatkan hasil kegiatan yang bagus buat kenaikan kemampuan. Tidak cuma style kepemimpinan kepala sekolah berlaku seperti arahan di sekolah, aktivitas area kegiatan ialah area sekolah mempengaruhi pada penataran. Style atau gaya kepemimpinan kepala sekolah dan area kegiatan mempunyai ikatan dengan daya pengajar serta stake holder (Islam et al., 2021).

Tenaga pendidik akan memberikan hasil maksimal ketika menyenangi kegiatan pada tempat bertugas. Situasi kegiatan yang kurang baik berpotensi jadi pemicu tenaga pendidik gampang jatuh sakit, tekanan pikiran, serta susah berkonsentrasi sehingga bisa pengaruhi kemampuan yang dihasilkannya. Bila ruangan kelas panas, perputaran hawa kurang mencukupi, ruangan kelas berisi sangat padat, area kegiatan kurang bersih, serta bising, sehingga menimbulkan ketidaknyamanan dalam bertugas. Area kegiatan mendukung kemampuan yang dihasilkannya. Area atau lingkungan kegiatan yang mendukung dapat memberi desakan pada tenaga pendidik supaya bisa bertugas lebih bagus dalam menggapai tujuan pembelajaran. Area kegiatan merupakan salah satu faktor yang wajib dicermati di sekolah karena bisa memunculkan rasa nyaman, tenang serta bisa tingkatkan hasil kegiatan yang bagus buat kenaikan kemampuan tenaga pendidik sehingga bisa bekerja maksimal untuk mengoptimalkan kemampuannya memberikan ilmu pada peserta didik (Daniëls et al., 2019).

Kualitas bentuk kepemimpinan Kepala Sekolah diamati dari kompetensi yang dipunyai, ketrampilan dalam cara penerapan kewajiban yang diemban serta bentuk kepemimpinan yang cocok dengan suasana sekolah paling utama dalam perihal tingkatan keahlian serta tanggung jawab guru dalam melakukan kewajiban pokoknya selaku pengajar dalam pembelajaran disekolah. Implementasi bentuk kepemimpinan yang tepat oleh Kepala Sekolah sanggup membawa sekolah kearah kenaikan pada kualitas kompetensi tenaga pendidik sehingga terjalin kepuasan dengan para stake holder karena adanya mutu lulusan yang baik (H. Mulyono, 2018b).

SIMPULAN

Implementasi gaya kepemimpinan yang tepat dilakukan Kepala Sekolah membawa dampak pada kualitas kompetensi tenaga pendidik sehingga terjalin kepuasan dengan para stake holder karena adanya peningkatan mutu lulusan yang baik. Kepala sekolah sebaiknya memiliki antusiasme bersama tenaga pendidik dan stake holder untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk kemajuan sekolah.

DAFTAR RUJUKAN

- Anthony, E. L. (2017). The impact of leadership coaching on leadership behaviors. *Journal of Management Development*, 36(7). <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0092>
- By, R. T. (2021). Leadership: In Pursuit of Purpose. *Journal of Change Management*, 21(1). <https://doi.org/10.1080/14697017.2021.1861698>
- Daniëls, E., Hondeghem, A., & Dochy, F. (2019). A review on leadership and leadership development in educational settings. In *Educational Research Review* (Vol. 27). <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.02.003>
- Hoch, J. E., Bommer, W. H., Dulebohn, J. H., & Wu, D. (2018). Do Ethical, Authentic, and Servant Leadership Explain Variance Above and Beyond Transformational Leadership? A Meta-Analysis. *Journal of Management*, 44(2). <https://doi.org/10.1177/0149206316665461>
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Mapping the relationship between transformational leadership, trust in leadership and employee championing behavior during organizational change. *Asia Pacific Management Review*, 26(2). <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2020.09.002>
- Ladegard, G., & Gjerde, S. (2014). Leadership coaching, leader role-efficacy, and trust in subordinates. A mixed methods study assessing leadership coaching as a leadership development tool. *Leadership Quarterly*, 25(4). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.02.002>

- Mattayang, B. (2019). TIPE DAN GAYA KEPEMIMPINAN: SUATU TINJAUAN TEORITIS. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2). <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Mulyono, H. (2018a). KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERBASIS KARAKTER DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 3(1). <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v3i1.93>
- Mulyono, H. (2018b). Pengaruh Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Somba Opu Kabupaten Gowa. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 3(1).
- Mulyono, M., Istiatin, I., & Sarsono, S. (2020). ANALISIS PELATIHAN, GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU DI SMP NEGERI 21 SURAKARTA. *JURNAL ILMIAH EDUNOMIKA*, 4(01). <https://doi.org/10.29040/jie.v4i01.969>
- Nasional, D. P. (2007). Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) UU RI No. 20 Tahun 2003 dan Undang-Undang Guru dan Dosen UU RI Nomor 14 Tahun 2005. In *Departemen Pendidikan Nasional*.
- Niam, K., Wulan, H. S., & Saputra, A. (2018). Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Armindo Tobacco dengan Kedisiplinan sebagai variabel Intervening. *Journal of Management*, 4(4).
- Nurlaili, N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 4(2). <https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i2.3374>
- RI, D., & RI, P. (2003). UU RI Nomor 20 Tahun 2003. *Records Management Journal*, 1(2).
- Syah, H., & Satria, A. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan dan Kinerja Guru SMK Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 2(2). <https://doi.org/10.36355/jppd.v2i2.20>
- Syarief, C. (2021). Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 5(1).
- Tatlah, I. A., Quraishi, U., & Hussain, I. (2010). A survey study to find out the relationship between leadership styles and demographic characteristics of elementary and secondary school teachers. *Educational Research and Reviews*, 5(11).
- Wulandari, R., Djawoto, D., & Prijati, P. (2021). The Influence of Delegative Leadership

Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3