



## **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SLB DI KABUPATEN ACEH BARAT**

**Yusnaidi<sup>1</sup>, Hera Yanti<sup>2</sup>, Said Mulyadi<sup>3</sup>**

**Program Pascasarjana, Universitas Almuslim Bireuen<sup>1,2,3</sup>**

[yusnaidiktmb@gmail.com](mailto:yusnaidiktmb@gmail.com)<sup>1</sup>, [eya.bireuen@gmail.com](mailto:eya.bireuen@gmail.com)<sup>2</sup>, [saidmulyadi@gmail.com](mailto:saidmulyadi@gmail.com)<sup>3</sup>

Accepted: 26 Januari 2024

Published: 30 Januari 2024

### **Abstract**

*The objectives of this research are (1) To determine the influence of the Principal's Leadership Style on the Job Satisfaction of Special School Teachers in West Aceh Regency. (2) To determine the influence of Organizational Culture on SLB Teacher Job Satisfaction in West Aceh Regency. (3) To determine the influence of Competency on the Job Satisfaction of Special School Teachers in West Aceh Regency, and (4) To determine the influence of Principal Leadership Style, Organizational Culture and Competency on the Job Satisfaction of Special School Teachers in West Aceh Regency. This research uses a quantitative method with a descriptive approach, a population of 36 people, a sample of 36 people, a simple random sampling technique using Sugiyono's sampling technique. The data collection technique was carried out using a Likert scale questionnaire and multiple linear regression data processing techniques. The research findings were partially obtained, (1) the school principal's leadership style did not have a positive influence on teacher job satisfaction with a coefficient of 0.484 or 48.4% (in percentage), hypothesis testing produced a calculated T value of 0.708 which was smaller than the T table value 1,690. This shows that the principal's leadership style variable has no effect on teacher job satisfaction. (2) organizational culture does not have a positive influence on teacher job satisfaction with a coefficient of 0.683 or 68.3% (in percentage). Hypothesis testing produces a calculated T value of 0.412 which is smaller than the T table value of 1.690. This shows that organizational culture variables have no effect on teacher job satisfaction. (3) Competency has a positive influence on teacher job satisfaction with a coefficient of 0.049 or 4.9% (in percentage). Hypothesis testing produces a calculated T value of 2.007 which is greater than the T table value of 1.690. This shows that the competency variable influences teacher job satisfaction. Meanwhile, simultaneously it was found that the principal's leadership style, organizational culture and competence had a positive influence on teacher job satisfaction with a constant value of 27,670. The findings in this research have practical implications, namely the principal's leadership style, organizational culture and competence have implications for teacher job satisfaction. Advice to all school principals is that the implementation of the principal's leadership style should be given more attention and carried out with full responsibility, and the output is to realize teacher job satisfaction, organizational culture also needs to be implemented as well as possible, so that a comfortable and conducive atmosphere will be created in carrying out activities organization and the realization of teacher job satisfaction, teachers are required to have adequate competence as per existing provisions, so that the target of improving the quality of learning can be achieved well, and a teacher's job satisfaction must also be owned and maintained by every teacher so that they remain enthusiastic in carrying out their duties and responsibilities. responsibility as an educator so that it is hoped that this will have an impact on the job satisfaction of special school teachers in West Aceh Regency.*

**Key words:** *Principal Leadership, Organizational Culture, Competence, Job Satisfaction*

**How to Cite:** Yusnaidi, Yanti. H, Mulyadi. S.(2014). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Budaya Organisasi Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru SLB Di Kab. Aceh Barat. Puteri Hijau: Jurnal Pendidikan Sejarah (213-218)

\*Corresponding author:  
[yusnaidiktmb@gmail.com](mailto:yusnaidiktmb@gmail.com)

ISSN 2460-5786 (Print)  
ISSN 2684-9607 (Online)

## INTRODUCTION

Tidak seharusnya dan juga tidak begitu signifikan suatu sekolah hanya mengandalkan sumber daya material yang baik, yakni dengan gedung yang mewah, peralatan kerja yang canggih, metode dan alat pembelajaran yang bagus maupun anggaran dana (seperti dana BOS) yang mumpuni, namun jika sumber daya manusia baik tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan dalam menjalankan proses pembelajaran dan administrasi pendidikan yang dimiliki tidak berkualitas. Karena pada dasarnya pendidikan merupakan proses memfasilitasi pembelajaran, atau perolehan pengetahuan, keterampilan, nilai, moral, kepercayaan, dan kebiasaan (Moh, 2018).

Sebagaimana disebutkan oleh (Yamin & Syahrir, 2020) bahwa "Menghadapi era revolusi industry 4.0, yang menekankan konsep merdeka belajar, setiap lembaga pendidikan diharapkan memiliki daya saing dan inovasi yang mampu berkolaborasi supaya tidak mengalami ketertinggalan. Di era merdeka ini, sistem pendidikan diharapkan mampu mewujudkan peserta didik yang memiliki kemampuan berpikir kritis dan mampu menyelesaikan masalah, kreatif dan inovatif serta memiliki ketrampilan untuk berkomunikasi dan berkolaborasi. Tentu hal ini atas bimbingan guru dan tekdik yang juga berkualitas dan siap menjalankan atau mengimplementasi konsep tersebut, yang tertuang dalam kurikulum merdeka.

Menurut (Sudarmanto, 2021), ada dua hal yang mendasar untuk mewujudkan keterlaksanaan suatu program di sekolah, yaitu perilaku kepemimpinan kepala sekolah dan perilaku guru yang ada pada sekolah itu sendiri. Perilaku kepemimpinan kepala sekolah sebagai motor penggerak utama di sekolah, sedangkan perilaku guru dengan kompetensi yang harus dimilikinya merupakan pendukung utama yang sangat integral dan tak mungkin dapat dipisahkan dengan keberhasilan pelaksanaan program yang tertuang dalam visi dan misi sekolah. Hal ini sangat sesuai sekali dengan kurikulum merdeka belajar, dimana untuk pelaksanaan kurikulum pemerintah menyerahkan sepenuhnya dengan kesiapan dari masing-masing satuan pendidikan, yaitu tergantung kesiapan dari kepala sekolah sebagai pimpinan satuan pendidikan dan guru yang melaksanakan kurikulum di kelas.

Hasil penelitian yang dilakukan

(Koestiyati, 2020) di Sekolah Dasar Negeri Se-Kecamatan Kotagede Yogyakarta, menunjukkan bahwa kemampuan manajerial kepala sekolah yang terdiri dari aspek perencanaan, pengorganisasian, evaluasi dan kepemimpinan memberikan sumbangan efektif dan dominan dalam peningkatan kepuasan dan kinerja guru. Juga penelitian (Tobing, 2018), di sekolah, menemukan bahwa program-program untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja guru adalah bagaimana upaya Kepala Sekolah mampu menyusun perangkat perencanaan pembelajaran, merancang dan memanfaatkan media pembelajaran, pemanfaatan ICT dalam pembelajaran, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan pelayanan dalam mendukung kegiatan pembelajaran, merencanakan dan melakukan tindak lanjut hasil evaluasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran.

Disinilah dibutuhkan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang dapat melayani, mengayomi, memberi motivasi dan berinovasi serta berkomunikasi dengan unsur yang ada dalam sekolah dan di luar sekolah. Disamping itu, hal yang juga sering tampak bermasalah pada guru-guru SD di daerah Aceh adalah masih rendahnya kompetensi mereka. Mengutip data yang diterbitkan Neraca Pendidikan Daerah Aceh, pada tahun 2017 hanya 25,63% dan selama 3 tahun tidak signifikan kenaikannya yakni hanya mampu mencapai 27,29% pada tahun 2020 (NPD Aceh, 2021).

Oleh karenanya, untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas tidak dapat dipisahkan dari peran Kepala Sekolah sebagai manajer, tenaga pendidikan (Guru dan Tendik). Mereka memiliki peran yang sangat penting dan strategis. Menurut (Manik & Bustomi, 2011) kepemimpinan kepala sekolah saat ini, pertama-tama dapat mengatasi masalah administrasi dan manajerial untuk membangun kepercayaan diri dan kemampuan organisasi sebelum pindah ke kegiatan yang lebih strategis dan yang berorientasi ke masa depan. Apa yang dibutuhkan adalah pandangan bersamaan atau paralel dari pengembangan kepemimpinan di mana para pemimpin tidak hanya meningkatkan perbaikan sekolah saja tetapi secara bersamaan membangun kemampuan strategis di dalam sekolah.

Berkaitan dengan hal kepuasan kerja, adalah bagian penting dari memantau nyaman dan baiknya mereka bekerja dalam suatu sekolah, dalam tim kerja dan dalam

masyarakatnya. Hal ini biasanya mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan dunia guru, baik dalam pekerjaannya, berperilaku, semangat kerja, motivasi berprestasi dan hasil kerja termasuk tingkat kepedulian atas kualitas peserta didik.

Fakta empiris yang jelas masih tampak di lapangan, khususnya pada sekolah SD di daerah termasuk daerah Aceh dengan masih banyak berstatus terpencil, dari sisi manajemen dan administrasi sekolah yang masih belum optimal. Dan secara langsung dan tidak langsung ikut berdampak pada masalah kepuasan kerja. Lebih-lebih penerapan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang tidak pro pada kebutuhan guru. Bila peran Kepala Sekolah sebagai tenaga manajerial dan leader mampu mengkoordinir dan pengelola potensi guru dari berbagai perbedaan demografi ataupun latar belakangnya, maka sekolah dapat diharapkan meningkat mutunya dari hasil kerja guru-gurunya yang merasa puas dalam bekerja, terbentuk tim kerja yang kompak dan solid. Maka pada saatnya, implementasi kurikulum apapun dapat dijalankan bersama-sama, menuju visi sekolah sukses, guru berprestasi dan output lulusan yang unggul.

Beberapa penelitian juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat tercipta melalui gaya kepemimpinan Kepala Sekolah yang diperankannya, kompetensi guru sesuai tuntutan zamannya dan berjalannya Tim kerja guru yang harmonis, juga iklim organisasi yang kondusif. Seperti penelitian dari (Firmawati & Usman, 2017) menemukannya, baik secara parsial ataupun simultan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tim Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif pada Kepuasan Kerja Guru. (Rokhani, 2020) juga menekankan peran dan gaya kepemimpinan Kepala Sekolah memberi dampak signifikans pada peningkatan kepuasan dan motivasi kerja guru.

## METHODOLOGY

Metode penelitian merupakan suatu cara untuk dapat memahami suatu objek penelitian dengan memandu peneliti dengan urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan yang meliputi teknik dan prosedur yang digunakan dalam penelitian (Darma et al., 2024). Dalam penelitian ini pendekatan

yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data dan fakta yang diperoleh (Ayu et al., 2023).

Subjek dalam penelitian ini adalah SLB Negeri Meulaboh dan SLB Rahmatillah. Menurut (Sugiyono, 2013) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan menurut (Arikunto & Lia, 2017) penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 orang guru, maka dengan demikian peneliti menetapkan seluruh populasi dijadikan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan maupun pernyataan tertulis kepada responden (Darma et al., 2022).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan metode dan alat statistik parametrik. Karena penelitian ini ingin mengetahui jawaban atas hipotesis berdasarkan uji statistik, sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia (Sugiyono, 2010). Analisis data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Validitas adalah kecermatan atau ketepatan suatu instrumen dalam pengukuran penelitian (Marwan et al., 2023). Analisis validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data. Data dikatakan valid apabila alat ukur mengukur apa yang harus diukur.

Adapun rumus yang digunakan dalam uji validitas ini adalah rumus Product Moment sebagai berikut:

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

Keterangan:

r = Koefisien validitas item yang dicari

X = Skor yang diperoleh dari subyek dalam tiap item

Y = Skor total yang diperoleh dari subyek seluruh item = Jumlah skor setiap pernyataan dikalikan skor total

N=Jumlah responden

Dalam menguji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai uji konsistensi internal dengan sebagai berikut:

Keterangan:

r11=Reliabilitas instrument

k=Banyaknya butir pertanyaan/ Pernyataan  
banyaknya soal=Jumlah varian butir/item

=Varian total

Adapun ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan cronbach's alpha, dengan kriteria sebagai berikut:

Kurang dari 0,6 tidak reliabel

0,6 - 0,7 akseptabel

0,7 - 0,8 baik

Lebih dari 0,8 sangat reliabel

Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov dengan asumsi subjek diambil secara random dan data berskala interval dan rasio. Ketentuan normalitas data dapat menggunakan nilai probabilitas (sig) di PASW (Predictive Analytics Software). Adapun ketentuan tersebut adalah sebagai berikut:

Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal, dan

Jika nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Multikolinearitas terjadi apabila dua variabel eksogen atau lebih memiliki hubungan atau korelasi yang sangat kuat. Kriteria pengujian adalah nilai toleransi (TL) kurang dari atau sama dengan 0.1 ( $VIF \leq 0.1$ ) atau VIF lebih besar dari atau sama dengan 10 ( $VIF \geq 10$ ), diterima  $H_0$  atau dikatakan terjadi multikolinearitas. Nilai VIF akan dilihat jalur substruktural 1 dan substruktural 2, sehingga dapat ditentukan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak kedua jalur tersebut (Marwan et al., 2023). Kriteria pengujian yang dilakukan untuk mengetahui terjadi atau tidaknya kolinearitas/multikolinearitas adalah "jika nilai Tol  $\leq 0.1$  atau nilai VIF  $\geq 10$ , terima  $H_0$  atau dikatakan terjadi kolinearitas/multikolinearitas".

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika tidak tetap maka disebut heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis Metode pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu pengujian secara parsial (uji t) dan pengujian secara simultan (uji F).

Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna mengetahui pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional kepala sekolah (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial terhadap kompetensi guru (Y).

Uji F atau sering disebut uji koefisien korelasi secara serentak merupakan uji untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen (Y). Jika  $R^2$  semakin besar maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin tinggi. Jika  $R^2$  semakin kecil, maka, persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) semakin rendah.

## RESULT AND DISCUSSION

### 1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Melalui analisis regresi yang telah peneliti dilakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien sebesar 0,484 atau 48,4% (dalam persentase).

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai T hitung sebesar 0,708 lebih kecil dari nilai T tabel 1,690. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Maka pengujian hipotesis X1 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan di tolak, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

### 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.

Melalui analisis regresi linier yang sudah

dilakukan dapat diketahui bahwa budaya organisasi tidak memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien sebesar 0,683 atau 68,3% (dalam persentase).

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai T hitung sebesar 0,412 lebih kecil dari nilai T tabel 1,690. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis X2 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan ditolak, artinya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.**

Melalui analisis regresi yang telah peneliti dilakukan diketahui bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru dengan koefisien sebesar 0,049 atau 4,9% (dalam persentase).

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai T hitung sebesar 2,007 lebih besar dari nilai T tabel 1,690. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Maka pengujian hipotesis X3 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima, artinya kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

### **4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Guru.**

Melalui analisis regresi yang sudah peneliti lakukan diketahui bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja guru dengan nilai constant sebesar 27.670.

Adapun pengujian hipotesis menghasilkan nilai F hitung sebesar 2,966 lebih besar dari nilai F tabel 2,870. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan di terima, artinya gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

- a. Hipotesis X1 terhadap Y yang diterima adalah H01 yaitu tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.
- b. Hipotesis X2 terhadap Y yang diterima adalah H02 yaitu tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.
- c. Hipotesis X3 terhadap Y yang diterima adalah Ha3 yaitu terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.
- d. Hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y yang diterima adalah Ha4 yaitu terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

### **CONCLUSION**

Hasil pengujian hipotesis penelitian dengan uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $< t$  tabel ( $0,708 < 1,690$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,484 > 0,05$ . Maka dengan demikian gaya kepemimpinan kepala sekolah tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $< t$  tabel ( $0,412 < 1,690$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,683 > 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian tersebut, variabel budaya organisasi tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

Terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,007 > 1,690$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,049 < 0,05$ . Dari data juga diperoleh bahwa kompetensi menjadi salah satu kunci penting dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru. Sehingga kepala sekolah diharapkan dapat memperhatikan faktor ini sebagai instrument peningkatan kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

Dari hasil uji  $f$  menunjukkan terdapat terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $2,966 > 2,870$ ) dan dengan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ . Maka dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi dan kompetensi menjadi penentu dalam upaya peningkatan kepuasan kerja guru SLB di Kabupaten Aceh Barat.

## REFERENCES

- Arikunto, S., & Lia, Y. (2017). *Manajemen Pendidikan. cet. Ke.*
- Ayu, D., Nababan, S. A., Hardiyansyah, M. R., Kusbiantoro, D., Azis, A., & Darma, A. (2023). Pemanfaatan Media Film sebagai Sumber Pembelajaran Sejarah dalam Upaya Meningkatkan Minat Belajar Siswa di Kelas IX IPS Madrasah Aliyah Tahfizil Quran. *Hijaz: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(3), 114–119.
- Darma, A., Kaban, B. J., & Azis, A. (2024). Development of Teaching Materials for Writing Procedure Texts Using A Project Based Learning Model Based on Audio Visual Media at SMP Negeri 2 Medan. *Education & Learning*, 4(1), 33–37.
- Darma, A., Nababan, S. A., & Alkhairi, F. (2022). Penerapan Outing Class Pada Pembelajaran Sejarah Di Madrasah Aliyah Tahfizihil Qur'an. *Keguruan*, 10(1), 20–24.
- Firmawati, Y., & Usman, N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Koestiyati, A. (2020). Pengaruh Kegiatan Kelompok Kerja Guru dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Gugus Wijaya Kusuma Kecamatan Ngaliyan Kota Semarang. *Universitas PGRI Semarang*.
- Manik, E., & Bustomi, K. (2011). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya organisasi dan motivasi kerja Terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 3 Rancaekek. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 5(2), 97–107.
- Marwan, M. P., Konadi, W., Kamaruddin, S. P., & Sufi, I. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25: Edisi Kedua*. Merdeka Kreasi Group.
- Moh, S. (2018). *Belajar dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Deepublish, 7.
- Rokhani, C. T. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Sekolah di SDN Dengkek 01 Pati. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(2), 1–8.
- Sudarmanto, E. (2021). *Desain Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif (Cetakan 1)*. Yayasan Kita Penulis: Medan.
- Sugiyono, D. (2010). *Memahami penelitian kualitatif*.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Tobing, F. W. R. L. (2018). *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Dalam Membangun Motivasi Kerja Guru Di Mas Pab-2 Helvetia*. Universitas Islam Negeri Sumatea Utara Medan.
- Yamin, M., & Syahrir, S. (2020). Pembangunan pendidikan merdeka belajar (telaah metode pembelajaran). *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 6(1).