



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU

Siti Zainina Samhana, Syahrums Agung, Jani Subakti
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Zaininasamhana@gmail.com, syahrumsagung17@gmail.com

Abstract

This study aims to find out and analyze the extent of the Effect of Leadership Style and Work Discipline on the Performance of Teachers of State Vocational High School 3 Bogor City, This study Uses Independent Variables and Dependent variables with In this study the total population sample used was 85 teachers. The results of data analysis using the SPSS 25 Computer application with the results of the regression are $Y = 13,292 + 0,597X_1 + 0,150X_2$ variable X_1 is 0.597 and variable X_2 is 0.150. This shows that the Leadership Style and Work Discipline have a positive and significant effect on Teacher's Performance, indicated by a correlation coefficient of 0.530 and a coefficient of determination of 0.281 the result $F_{count} = 16.015 > F_{table} = 3,11$. As the result, the study concludes that there is a significant relationship between Leadership Style and Work Discipline simultaneously on Teacher's Performance at Vocational High School 3 Bogor.

Keywords: Leadership Style; Work Discipline; Teacher's Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 3 Kota Bogor, Penelitian ini Menggunakan Variabel Independen dan variabel Dependen. Dalam Penelitian ini jumlah populasi sampel yang digunakan sebanyak 85 orang Guru. Hasil analisis data menggunakan aplikasi Komputer SPSS 25 dengan hasil regresinya adalah $Y = 13,292 + 0,597X_1 + 0,150X_2$, variabel X_1 sebesar 0,597 dan variabel X_2 sebesar 0,150. Ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru, ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,530 dan koefisien determinasi sebesar 0,281 Nilai $F_{hitung} = 16.015 > F_{tabel} = 3,11$. Maka disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Kinerja Guru

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Pendidikan adalah salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan untuk pembangunsuatubangsa. Pendidikan merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup bangsa. Terlebih lagi seperti bangsa Indonesia yang saat ini masih menjadi negara berkembang, dimana masih perlu banyaknya tahapan demi tahapan pembangunan yang baik demi menciptakan kesejahteraan yang baik. Salah satu hal yang bisa menciptakan kesejahteraan bangsa adalah terbentuknya pendidikan yang baik. Pendidikan nasional sudah mempunyai tujuan yang jelas yaitu selain untuk mencerdaskan kehidupan bangsa tujuan lainnya adalah untuk membentuk keperibadian masyarakat agar menjadi pribadi yang maju, memiliki tanggung jawab, disiplin dan sopan santun disertai dengan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Maka, pendidikan merupakan hal yang utama dalam pembangunan suatu bangsa dan sumber daya manusia tenaga pendidik dan kelembagaan pendidikan sudah memegang tanggungjawab yang sangat besar dalam menjalankan amanah ini. sehingga haruslah menciptakan standar mutu pendidikan dan tenaga pendidikan yang terus- menerus di tingkatkan dari waktu kewaktu. Maka dari itu, Guru merupakan tenaga pendidik sekaligus sumber daya manusia yang paling berpengaruh untuk keberhasilan di dunia pendidikan, karena guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat dengan peserta didik dalam pendidikan sehari-hari. Sebagai tenaga pendidik guru menjadi faktor penentu untuk mutu pendidikan di dalam sekolah. Karenanya guru harus meningkatkan

kinerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menghasilkan suatu prestasi untuk kelembagaan sekolah itu sendiri. Sehingga kinerja guru yang professional akan berdampak baik bagi masa depan peserta didiknya dan masa depan bangsa

Menurut Rivai (2005, hlm. 14) Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performace* yang didefinisikan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu untuk melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditemukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja guru diartikan sebagai kemampuan yang didasarkan oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi yang mana akan menghasilkan suatu Kinerja kerja yang baik. Kemampuan tersebut mencakup beberapa aspek, antaranya : perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja juga tentu menjadi faktor yang penting dalam menentukan kualitas kerja seorang guru. Karna itu lah hasil penilaian kinerja guru sangat lah penting. Sedangkan bagi guru itu sendiri adalah suatu umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang dimilikinya. Sehingga dapat bermaanfaat untuk menentukan jalur, rencana dan terus mengembangkan karir seorang guru. Jadi penilaian Kinerja guru secara berkala sangatlah baik dan penting untuk dilakukan sehingga mengetahui gambaran keberhasilan ataupun

kegagalan bagi seorang guru dalam melaksanakan tugasnya. Tetapi untuk mencapainya kinerja yang baik di barengi atau dibimbing dengan adanya kepemimpinan yang baik pula.

Gaya Kepemimpinan selalu menjadi daya tarik tersendiri sebab berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan dengan kualitas kepemimpinan. Menurut jurnal (Fahmi, Agung, & Rachmatullailay, 2018) “Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang saling berbeda-beda menuju kepada pencapaian tujuan tertentu”. Karena kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi dalam mengatur sekaligus melaksanakan proses kerjasama antar pemimpin dengan individu-individu didalamnya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektifnya merupakan hal yang paling utama yang harus di pahami oleh seorang pemimpin. Karena dengan memahami Gaya Kepemimpinan, seorang pemimpin akan lebih mudah mengenal dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan dan kelebihan potensial yang ada didalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya. Lalu, disamping adanya gaya kepemimpinan yang baik untuk mencapai suatu Kinerja yang sukses terdapat pula Disiplin Kerja.

Disiplin Kerja merupakan pendukung terlaksanakannya tugas sesuai dengan aturan yang telah diterapkan, kedisiplinan kerja datang dari diri sendiri yaitu kesadaran diri untuk selalu metaati

peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan maupun yang sudah di sepakati bersama. Selain itu disiplin kerja dapat tumbuh di lingkungan kerja dengan baik salah satunya karena adanya pembagian kerja yang baik sehingga pegawai mengetahui tugas-tugas mereka apa saja yang harus mereka kerjakan dan kapan pekerjaan tersebut dimulai hingga sampai selesai. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016, hlm. 89), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturanperusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik jangan harap akan terciptanya sosok pemimpin dan pegawai yang ideal.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan deskriptif latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk menlalukan penelitian dengan beberapa tujuan penelitian antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Kinerja Guru Tetap pada SMK Negeri 3 Kota Bogor.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Guru Tetap pada SMK Negeri 3 Kota Bogor.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja secara simultan Kinerja Guru Tetap pada SMK Negeri 3 Kota Bogor.

II. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

Menurut Sugiyono (2013, hlm. 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atau pun hasil penelitian. Ada pun pengertian menurut

Sugiyono (2012, hlm. 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 85 responden.

Objek penelitian yang dilakukan saat ini adalah seluruh Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor. Prosedur penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah guru tetap di Sekolah

Menengah Akhir Negeri 3 Kota bogor yaitu sebanyak 94 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil dari sumber data dan sapat mewakili seluruh populasi. Dan adapun teknik pengambilan sampel random sampling. Menurut Sugiyono ((2017, hlm. 67) yaitu, "*Sampel random sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan stara yang ada dalam populasi."

III. Hasil dan Pembahasan Temuan Penelitian

1. Tabel 1
Hasil Analisis Korelasi antara variable X_1 dan Y

Mode I	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.516 ^a	.266	.257	3.317

Hubungan antara variable X_1 (Gaya Kepemimpinan) dengan variable Y (Kinerja Guru) Berdasarkan hasil perhitungan diatas, $R = 0,516$ terletak pada Interval (0,40–0,599), berdasarkan table diatas hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan Y (Kinerja Guru) adalah sedang dan positif. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga naik.

2. Pada table 1.1. dapat dilihat bahwa hasil koefesien determinasi sebesar 0,266 atau (26.6%) memberikan arti besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 26,6%, sedangkan

sisanya 73,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3. Berdasarkan perhitungan koefisien regresi dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 18.391 + 0,630 X_1$$

Konstanta sebesar 18,456, Berarti apabila variabel bebas X_1 (Gaya Kepemimpinan) sama dengan nol, maka besar variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah 18.391. dengan kata lain, jika variabel bebas X_1 (Gaya Kepemimpinan) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 18,256.

Arah hubungan koefisien regresi Variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,630 ini berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap (Kinerja Guru) Y adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor variabel (Kinerja Guru) sebesar 0,630

4. **Tabel 2**

Hasil Analisis Korelasi antara variable X_2 dan Y

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.231 ^a	.053	3.767

Hasil perhitungan diatas menunjukkan bahwa $R = 0,231$ terletak pada interval (0,20 – 3,99), berdasarkan table 4.22 hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel X_2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Guru) adalah rendah dan positif.

Berarti apabila X_2 naik maka Y juga naik.

5. Pada table 1.3. dapat dilihat bahwa hasil koefisien determinasi sebesar 0,053 atau (0,53%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru sebesar 0,53%, sedangkan sisanya 99,47% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6. **Tabel 3**
Hasil Analisis Regresi antar Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	31.495	5.469	.231	5.759	.000
(Constant) Disiplin Kerja	.277	.128		2.166	.033

Guru (Y) sebagai berikut :

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 31,337 + 0,277X_2$$

Konstanta sebesar 31,337 Berarti apabila variabel bebas X_2 (Disiplin Kerja) sama dengan nol, maka besar variabel Y (Kinerja Guru) adalah 31,337. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_2 (Disiplin Kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 31,337.

Arah hubungan dan koefisien regresi Variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 0,277 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_2 (Disiplin

Kerja) sebesar 1, maka akan meningkatkan nilai skor Variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,277.

7. Tabel 4

Hasil Analisis Korelasi antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.530 _a	.281	.263	3.303

Hasil perhitungan diatas, menunjukkan $R = 0,530$ terletak pada interval (0,40 – 0,599), berdasarkan Tabel 1.3. hal ini menunjukkan bahwa hubungan variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan variabel X_2 (Disiplin Kerja) secara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Guru) adalah sedang dan positif. Berarti secara bersama-sama kenaikan X_1 dan X_2 akan menyebabkan kenaikan Y .

8. Tabel 5

Hasil Analisis Regresi Berganda antara Gaya kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Guru (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1					
(Constant)				2.2	
Gaya Kepemimpinan	13.292	5.981	.488	22	.029
Disiplin Kerja	.597	.117	.126	5.0	.000
	.150	.115		92	.194
				1.3	
				09	

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi pada table 5. Dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 13,292 + 0,597X_1 + 0,150X_2$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

Konstanta sebesar 13,292 Berarti apabila variabel bebas X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Disiplin kerja) sama dengan nol, maka besarnya variabel Y (Kinerja Guru) adalah 13,292. Dengan kata lain, jika variabel bebas X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Disiplin kerja) nilainya dianggap nol berarti besarnya adalah 13,292.

Arah hubungan dan koefisien regresi. Terdapat hasil perhitungan menggunakan aplikasi computer nilai dari variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,597 ini berarti pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Guru (Y) adalah positif atau setiap kenaikan nilai skor variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 1 maka akan meningkatkan nilai skor variabel Y (Kinerja Pegawai) sebesar 0,597. Dan selanjutnya nilai variabel X_2 (Disiplin kerja) sebesar 0,150 ini berarti pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah positif atau setiap kenaikan skor variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 1, maka akan terjadi kenaikan pada variabel Y (Kinerja Guru) sebesar 0,150, dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh positif. Jadi, apabila terjadi peningkatan pada variabel X_2 (Disiplin Kerja), maka variabel Y (Kinerja Guru) akan naik begitu pula sebaliknya.

9. Hasil koefisien determinasi sebesar 0,281 atau (28,1%) dan koefisien determinasi yang disesuaikan adalah

sebesar 0,263 atau (26,3%). Karna persamaan regresi menggunakan banyak menjelaskan persamaan ini adalah koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,263 atau (0,263%), memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersamaan terdapat Kinerja

10. Uji Hipotesis

Uji F (Analisis Simultan)

Hasil uji F

a. Formulasi hipotesis

H_o = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

H_a = Terdapat Pengaruh yang signifikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai

b. Taraf nyata (α) dan F_{tabel}

Taraf nyata 95%, maka nilai $\alpha = 5\%$ atau (0,05)

Nilai F_{tabel} dengan

$V1 = dk$ pembilang = $k = 2$

$V2 = dk$ penyebut = $n - k - 1 = 85 - 2 - 1 = 82$

c. Kriteria Penguji

H_o diterima (H_a ditolak) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$

H_o ditolak (H_a diterima) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$

d. Nilai uji statistic

Berdasarkan perhitungan dengan Aplikasi computer dapat dilihat pada Tabel 4.26, bahwa $F_{hitung} = 16,015$

e. Kesimpulan

Karna $F_{hitung} = 16,015 > F_{tabel} = 3,11$, Maka H_o ditolak (H_a

diterima), berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai.

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan mengenai Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor adalah sebagai berikut ini :

1. Gaya Kepemimpinan dan Kinerja pada Guru SMK Negeri 3 Kota Bogor yaitu sebesar $r = 0,516$ terletak pada interval (0,40 – 0,599) pada table 4.20, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan dan variabel Y (Kinerja Pegawai) adalah Sedang dan positif. Berarti apabila X_1 naik maka Y juga akan naik. Di lihat hasil koefisiensi determinasi sebesar 0,266 atau (26%) memberikan arti bahwa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 26% dan sisanya 74% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak di masukan didalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 18,391 + 0,630X_1$ dan uji $t_{hitung} = 5,483 > 1,988$. Maka H_o ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Kota Bogor.
2. Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor menunjukkan nilai $r = 0,231$ terletak pada interval (0,20 – 0,399). Berdasarkan table 4.22, hal ini

menunjukkan bahwa hubungan variable X_2 (Disiplin Kerja) dan Y (Kinerja Pegawai) adalah Rendah dan positif. Berarti apabila X_2 naik maka Y pun akan naik pula. Hasil koefisiensi determinasi sebesar 0,052 atau (0,5%) memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,5% dan sisanya 95,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak di masukan didalam penelitian ini. Hasil analisis regresi $Y = 31,337 + 0,277X_2$ dan uji hipotesis parsial yang menunjukkan uji $t_{hitung} = 2,166 > 1,988$. Maka H_o ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Kota Bogor.

3. Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor menunjukkan nilai sebesar $r = 0,530$ terletak pada interval (0,40 – 0,559). Berdasarkan table 4.24, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variable X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Disiplin Kerjasecara bersama-sama terhadap Y (Kinerja Guru) adalah sedang dan positif. Berarti secara bersama-sama X_1 dan X_2 akan menyebabkan kenaikan Y . Hasil koefisien determinasi yang disesuaikan sebesar 0,281 atau (28,1%). Memberikan arti bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja

secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru sebesar 28,1% sedangkan sisanya 71,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Dan hasil regresi $Y = 13,292 + 0597X_1 + 0,150X_2$, uji hipotesis dengan menggunakan $F_{hitung} = 16.015 > F_{tabel} = 3,11$, maka Maka H_o ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja.

Saran

Ada pula Saran yang dapat diberikan dari penelitian tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kota Bogor adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan kembali dengan tindakan yang dapat dilakukan antara lain, Kepala Sekolah lebih di tingkatkan kembali untuk memberikan perhatian kepada para Guru-guru berupa semangat maupun apresiasi dalam berkerja beserta dorongan yang membuat kesejahteraan para Guru meningkat agar menghasilkan program kerja yang diharapkan.
2. Disiplin Kerja dapat ditingkatkan kembali dengan tindakan antara lain, selalu memperhatikan tingkat kewaspadaan dalam berkerja dan para guru sebaiknya sebelum memulai berkerja harus memperhitungkan tingkat resiko yang akan di hadapi agar tidak terjadi kecelakaan kerja saat

berkerja dan terjadi hal-hal yang tidak diharapkan.

3. Dalam hal ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang peneliti miliki. Terutama dari segi penulisan. Untuk itu peneliti mohon maaf kurang dan lebihnya dari penelitian ini. Diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat menggali lebih banyak data dan informasi terkait dengan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terimakasih.

V. Daftar Pustaka

- A. A Anwar Prabu, Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A. A Anwar Prabu, Mangkunegara, Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke-2. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Melayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, dan Husnan Suad (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE).
- Hersey (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Istijanto (2006) . *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Miftah Thoha, (2003). *Perilaku Organisasi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: PT. Raya Grafindo Persada.
- Nawawi, Hadari (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press
- Poltak, Lijan (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*
- Rivai, Veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan*. Ke-6. Depok: PT.Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta.
- Siswanto, Bejo (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendencygunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana.
- Fahmi, Muhamad, Syahrums Agung, dan Rachmatullaily Rachmatullaily. "Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *INOVATOR* 7, no. 1 (1 Maret 2018): 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>. (Tanggal akses : 24 agustus 2019)