

MANAJEMEN SEKOLAH MUSLIM MINORITAS: Menguji Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah pada Kinerja Guru di Papua Barat

Agus Yudiawan¹⁾, Faradillah Wirjaza Putri²⁾,
^{1,2}Jurusan Tarbiyah, Institut Agama Islam Negeri Sorong
E-mail: agusyudiawan@stainsorong.ac.id

Abstract

Educational governance in schools is closely related to the concept of leadership and the quality of teacher work. Of course, a good leader must be able to understand and carry out various leadership functions in moving his teacher. So that the goals of the educational institutions he leads can be realized immediately. This study aims to examine the principal's leadership function and its contribution to teacher performance in minority Muslim schools. This study used a quantitative descriptive approach with a population of 30 teachers. The entire population was sampled using the saturated sampling technique. Data were collected by distributing questionnaires and analyzed descriptively and inferentially. The inferential analysis used a simple linear regression model. The results showed that: principals were able to carry out leadership functions well (76,7%), teacher performance is in the medium category (59,8%), and principal leadership contributes positively and significantly to teacher performance in Muslim minority areas. It can be concluded that, if the leadership functions are carried out properly, the teacher's performance will increase.

Keywords: leadership, principal, teacher performance, muslim minorities

Diterima 14 November 2020

Revisi 23 Desember 2020

Disetujui 24 Desember 2020

1. PENDAHULUAN

Kualitas kinerja guru di wilayah muslim minoritas Papua Barat masih terbilang cukup rendah. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor internal maupun eksternal guru. Setidaknya guru mampu memiliki kompetensi yang baik. Hasil uji kompetensi guru (UKG) sekolah dasar tahun 2019 di Kota Sorong Papua Barat mencapai angka 49,13. Sementara nilai kompetensi pedagogik yang merupakan kompetensi utama guru hanya berada pada angka 49,57, (Kemdikbud, 2020). Pencapaian tersebut masih jauh dari kategori cukup dan tidak menggembirakan.

Rata-rata sekolah dasar berbasis Islam di Kota Sorong termasuk terakreditasi unggul. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan, mayoritas memiliki kepemimpinan kepala sekolah yang cukup baik, tegas, dan bertanggung jawab dalam usaha meningkatkan kinerja guru-gurunya. Namun di sisi lainnya, kinerja guru masih menjadi persoalan tersendiri. Kurangnya kepatuhan guru pada kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah, kedisiplinan dan rendahnya kompetensi yang mereka miliki. Hal ini tentu berdampak kualitas kerja guru yang dinilai masih belum dapat mencapai kriteria standar. Keberadaan dan kualitas guru menjadi penentu kualitas outcome sumber daya pendidikan yang ada, (Yudiawan, 2020). Semakin meningkatnya kualitas kerja guru, mampu menjadikan kualitas siswa dalam proses pembelajaran meningkat, (Pianda, 2018). Kaitannya dengan kinerja guru, implementasi fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah merupakan tolak ukur utama. Seperti yang dikatakan Abas, bahwa kepemimpinan merupakan magnet dalam meningkatkan kinerja guru dan akan berdampak pada outcome pendidikan yang unggul, (Abas, 2017).

Cukup banyak kajian terkait dengan persoalan kinerja guru. Namun demikian, kajian yang ada masih pada tataran konseptual. Misalnya studi terkait kesuksesan kepemimpinan kepala sekolah, (Hasan, dkk, 2017), (Pranosa, dkk, 2018), (Rahman dan Yudiawan, 2018), dimana kepala sekolah sebagai seorang leader, dituntut agar mampu mengelola lembaga pendidikan dengan baik

dan berkualitas. Sehingga produktivitas kerja guru dapat ditingkatkan. Kedua, kajian atas bentuk kompensasi yang diberikan kepada guru, (Handayani, 2015), (Putri, 2017). Kompensasi yang diberikan ternyata mampu meningkatkan kinerja guru yang ada. Ketiga, pemenuhan fasilitas sarana prasarana pembelajaran dan fasilitas, (Darwis dan Tamsah, 2018), (Fauziana, 2017), serta lingkungan kerja yang nyaman bagi para guru, (Elfita, 2019), (Maruk dkk, 2018), (Yumaroh dan Andriani, 2017). Keduanya juga memberikan kredit dalam peningkatan kinerja guru. Dari beberapa kajian sebelumnya, belum terlihat kontribusi fungsi kepemimpinan pada kinerja guru khususnya di wilayah muslim minoritas. Padahal, di Papua Barat yang merupakan wilayah muslim minoritas, cukup banyak memiliki sekolah berbasis islam yang unggul. Hal ini akan menjadi menarik jika kualitas kerja guru dapat diaktualisasikan melalui leadership yang unggul. Sehingga mampu mewujudkan lembaga pendidikan islam yang maju, di tengah basis keislaman yang minoritas.

Kajian ini berangkat dari argumen bahwa implementasi fungsi-fungsi kepemimpinan yang baik akan membawa kualitas kinerja guru yang unggul. Sehingga pada akhirnya mampu membangkitkan sekolah-sekolah islam yang produktif di tengah keminoritasannya. Olehnya, penelitian ini mencoba mengkaji isu kepemimpinan kepala sekolah yang dikontribusikan pada kinerja guru pada sekolah islam di wilayah minoritas muslim. Harapannya, agar kinerja guru dapat meningkat dan kualitas lembaga pendidikan islam juga menjadi terangkat.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dirancang menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Untuk menjawab tujuan penelitian pertama dan kedua digunakan pendekatan statistik deskriptif dan statistik inferensial untuk tujuan ketiga. Populasi sebesar 30 orang guru pada lembaga pendidikan islam di Kota Sorong, Papua Barat. Seluruh populasi dijadikan sampel (sampel jenuh). Selanjutnya, data dikumpulkan melalui survey dengan menyebarkan kuesioner tertutup berskala Likert (1-5) kepada seluruh sampel. Angket sebelum disebarkan, terlebih dahulu dipastikan validitas dan reliabel menggunakan bantuan software SPSS IBM.24.0. Agar angket dapat mengukur sesuai dengan apa yang diharapkan dalam penelitian. Instrumen valid, jika nilai sig. (2-tailed) $< 0,05$ dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$, (Priyatno, 2013). Hasil uji validitas dan reliabilitas angket menunjukkan 25 item pertanyaan instrumen memiliki nilai sig. (2-tailed) jauh dibawah 0,05, artinya valid. Untuk reliabilitas instrumen, dapat dilihat pada table 1. Ditunjukkan nilai Cronbach's Alpha 0,949 dan 0,951 dimana lebih besar dari standar 0,6, sehingga dapat dikatakan reliabel. Seperti yang dikatakan oleh Sugiyono, bahwa nilai alpha diatas 0,6 adalah baik dan dibawahnya adalah buruk, (Sugiyono, 2014). Ini berarti bahwa, instrumen telah lolos uji dan layak digunakan dalam pengambilan data penelitian.

Tabel 1 Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Kriteria	Cronbach's Alpha	Keterangan
X	Jika uji reliabilitas $> 0,60$ maka instrumen tersebut reliabel.	0,949	Reliabel
Y	Jika uji reliabilitas $< 0,60$ maka instrumen tersebut dianggap buruk.	0,951	Reliabel

Sumber: diolah dengan SPSS IBM.24.0 (2020)

Selanjutnya, data yang diperoleh ditabulasikan dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana. Uji prasyarat analisis (normalitas dan linieritas) dilakukan sebelum tahap analisis model regresi. Terakhir, uji t digunakan untuk melihat penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan sebelumnya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil jawaban responden pada aspek kepemimpinan dianalisis secara deskriptif. Variabel ini diukur menggunakan 7 indikator yang terdiri dari 12 pernyataan. Didapatkan hasil deskripsi kepemimpinan di sekolah islam muslim minoritas sesuai pada tabel 2 berikut

Tabel 2 Deskripsi Kepemimpinan Kepala Sekolah

No	Indikator	Skor	Persentase	Kriteria
1	Kepala sekolah sebagai pendidik	240	80,0%	Sangat baik
2	Kepala sekolah sebagai <i>manajer</i>	111	74,0%	Baik
3	Kepala sekolah sebagai <i>administrator</i>	248	82,6%	Sangat baik
4	Kepala sekolah sebagai <i>supervisor</i>	116	77,6%	Baik
5	Kepala sekolah sebagai <i>leader</i>	112	74,6%	Baik
6	Kepala sekolah sebagai <i>inovator</i>	442	73,6%	Baik
7	Kepala sekolah sebagai <i>motivator</i>	113	75,3%	Baik
Rata-Rata		1382	76,7%	Baik

Sumber: Data diolah dengan *Microsoft excel 2010* (2020)

Hasil analisis pada tabel 2, menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik (76,7%). Hal tersebut didukung oleh pelaksanaan 7 fungsi kepemimpinan kepala sekolah yaitu kepala sekolah sebagai pendidik (sangat baik), kepala sekolah sebagai *manajer* (baik), kepala sekolah sebagai *administrator* (sangat baik), kepala sekolah sebagai *supervisor* (baik), kepala sekolah sebagai *leader* (baik) kepala sekolah sebagai *inovator* (baik) dan, kepala sekolah sebagai *motivator* (baik). Kepala sekolah terlihat berupaya melaksanakan fungsi kepemimpinan sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kinerja guru di sekolah. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif pada setiap indikator penelitian.

Hasil analisis kepemimpinan kepala sekolah ini sejalan dengan teori yang kemukakan Suparman, bahwa kepemimpinan berjalan dengan baik serta sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya apabila pemimpin dapat melaksanakan fungsi kepemimpinan itu sendiri, (Suparman, 2019). Penggunaan fungsi kepemimpinan secara tidak tepat dapat menyebabkan kegagalan pada rencana yang sebelumnya telah tersusun rapi. Kepemimpinan merupakan salah satu bagian penting dalam mencapai tujuan yang sebelumnya telah ditentukan. Selain itu, kajian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan Pranansa, dimana kepemimpinan kepala sekolah akan menjadi efektif jika unsur-unsur kepemimpinan dapat dijalankan dengan baik dan amanah, (Pranansa, 2018). Olehnya, dapat dikatakan bahwa semakin patuh dan paham seorang kepala sekolah atas konsep kepemimpinan, baik di wilayah minoritas atau mayoritas maka akan semakin baik kualitas kepemimpinan yang diberikan. Sehingga penting bagi kepala sekolah untuk meningkatkan kepemimpinannya.

Kinerja Guru

Hasil jawaban responden pada aspek kinerja guru dianalisis secara deskriptif. Variabel ini diukur menggunakan 4 indikator penelitian yang terdiri dari 13 pernyataan. Sehingga total skor setiap jawaban responden dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3 Deskripsi Kinerja Guru

No	Indikator	Skor	Persentase	Kriteria
1	Kompetensi pedagogik	227	50,4%	Sedang
2	Kompetensi kepribadian	194	64,6%	Baik
3	Kompetensi profesional	342	54,0%	Sedang
4	Kompetensi sosial	404	67,3%	Baik
Rata-Rata		1167	59,8%	Cukup Baik

Sumber: Data diolah dengan *Microsoft excel 2010* (2020)

Berdasarkan tabel 3 diatas, terlihat rata-rata kinerja guru dalam melaksanakan 4 kompetensi dasarnya memperoleh skor 59,8% atau berada pada kategori sedang. Hal tersebut didukung oleh analisis pelaksanaan empat kompetensi dasar yang dimiliki oleh guru, yaitu kompetensi pedagogik (sedang), kompetensi kepribadian (baik), kompetensi profesional (sedang) dan, kompetensi sosial (baik). Guru berupaya menjalankan empat kompetensi dasar sebaik mungkin agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Abas menyatakan bahwa, pada dasarnya kinerja guru lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya serta keefektifan seorang pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada peserta didik untuk mencapai tujuan yang diinginkan, (Abas 2017). Dengan demikian kinerja guru merupakan salah satu bagian paling penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang sebelumnya telah ditentukan. Hal ini untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai outcome lembaga pendidikan yang unggul. Kajian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yumaroh dan Andriani, dimana kinerja guru ditentukan oleh kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, faktor di luar kemampuan guru juga berkontribusi pada kinerja guru, seperti faktor kelengkapan sarana prasarana, kompensasi, lingkungan kerja, maupun faktor kepemimpinan kepala sekolah, (Yumaroh dan Andriani, 2017).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk memprediksi atau menguji pengaruh satu variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), (Duli, 2019). Adapun hasil regresi linear sederhana penelitian ini ditampilkan pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized		
	Unstandardized Coefficients		Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.655	.743		.881	.386
kepemimpinan kepala sekolah	.609	.193	.512	3.155	.004

a. Dependent Variable: kinerja guru

Sumber: pengolahan data dengan SPSS versi 24 (2020)

Dari hasil analisis pada tabel 4, terlihat nilai *constant* (a) sebesar 0,655 sedangkan nilai koefisien regresi kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,691. Sehingga dapat disusun persamaan garis regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,655 + 0,609X + 0,193$$

Konstanta sebesar 0,655 yang artinya jika skor kepemimpinan kepala sekolah tidak ada atau sama dengan 0, maka skor kinerja guru akan tetap berada pada angka 0,655 (65,5%) atau berada pada kategori sedang. Artinya jika kepala sekolah tidak berperan dalam mengelola lembaga pendidikan islam, maka kinerja guru tetap berada pada kategori sedang tanpa mengalami kenaikan maupun penurunan. Koefisien kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,609 dan bernilai positif artinya, kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. Nilai positif artinya apabila pelaksanaan fungsi kepemimpinan kepala sekolah (X) meningkat sebesar satu kesatuan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja guru (Y) sebesar 0,609 atau sebesar 60,9%. Dengan kata lain, kontribusi fungsi-fungsi kepemimpinan yang dijalankan berdampak besar atas kinerja guru. *Standar error* 0,193 artinya tingkat ke tidak sesuaian sampel yang dipilih dari populasi atau kesesuaian data sebesar 0,193. Semakin kecil nilai *standard*

error, maka semakin mengidentifikasi bahwa sampel yang digunakan secara komprehensif mewakili penelitian yang sedang diteliti.

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.512 ^a	.262	.236	.31505
a. Predictors: (Constant), kepemimpinan kepala sekolah				

Sumber: pengolahan data dengan SPSS versi 24 (2020)

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,262 yang berarti sumbangan variasi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 26,2%. Artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja guru. Selanjutnya, hasil uji hipotesis t (lihat tabel 4), diperoleh nilai sig. (0,004) lebih kecil dari (0,05) sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang diajukan dapat diterima. Artinya, fungsi-fungsi kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru yang ada.

Hasil kajian ini sejalan dengan teori kepemimpinan Wibowo, semakin baik seorang pimpinan menjalankan peran dan fungsinya maka akan semakin tinggi motivasi seorang pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, (Wibowo, 2010). Berdasarkan teori tersebut, penelitian ini menunjukan bahwa fungsi kepemimpinan kepala sekolah harus konsisten dipahami dan dijalankan. Dengan demikian, maka akan memberikan kontribusi yang tinggi terhadap kinerja guru, khususnya pada sekolah islam di wilayah muslim minoritas, Papua Barat. Di sisi lainnya, temuan Pranansa, Yudiawan, dan Hasan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Olehnya, dalam mengelola lembaga pendidikan islam, khususnya di wilayah muslim minoritas kualitas kepala sekolah sangat menentukan. Kepala sekolah yang mampu, memahami dan dapat mengimplementasikan fungsi-fungsi kepemimpinan maka akan dapat membawa kualitas lembaga ke arah yang lebih baik dan mapan. Oleh karena itu kepala sekolah perlu menjalankan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik dan kontinu, sehingga tata kelola kelembagaan islam baik dari sisi guru dan sekolah dapat mencapai kategori kinerja yang diinginkan. Hal tersebut dapat diwujudkan melalui kerja sama dan sikap tanggung jawab terhadap tugas masing-masing.

4. PENUTUP

Kategori kepemimpinan kepala sekolah diukur melalui pelaksanaan fungsi kepemimpinan oleh kepala sekolah. Hal ini menandakan semakin baik kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinan, maka akan semakin baik pula pola kepemimpinannya. Sementara itu, kinerja guru diukur melalui pelaksanaan kompetensi dasar guru. Semakin kurangnya usaha guru dalam menjalankan kompetensinya, maka berdampak pada hasil kerja yang diperolehnya. Kontribusi fungsi kepemimpinan kepala sekolah sangat jelas kepada kinerja guru, khususnya di lembaga pendidikan islam muslim minoritas. Semakin baik kepala sekolah menjalankan fungsi kepemimpinan, maka kinerja guru dapat segera dioptimalkan.

Kepala sekolah harus menjalankan seluruh fungsi kepemimpinan dengan baik. Dengan demikian, maka lembaga pendidikan yang dipimpinnya dapat segera mencapai visi yang ditetapkannya. Masukan atas temuan yang ada diantaranya, *pertama*, perlu memberikan kesempatan bagi guru dalam memberikan kritik masukan terhadap kepemimpinan kepala sekolah. Tujuannya agar kepala sekolah dapat mengevaluasi fungsi-fungsi kepemimpinan yang dijalankan. Agar bersama maju dalam mewujudkan kualitas kelembagaan yang optimal. *Kedua*, kinerja guru merupakan salah satu penghasil peserta didik yang berkualitas. Sehingga diharapkan guru dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Hal ini dapat dimulai dari sering mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kualitas kinerja guru. *Ketiga*, adanya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, maka diharapkan kepala sekolah berusaha untuk terus mengembangkan

kemampuannya dalam menjalankan seluruh fungsi kepemimpinan kepala sekolah dengan baik. Hal ini dapat didukung dengan kepala sekolah selalu mengikuti kegiatan-kegiatan kepala sekolah untuk meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pemimpin serta mendukung kinerja guru dengan mengikutsertakan guru dalam berbagai pelatihan-pelatihan guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Erjati. (2017). *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*. PT Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Kemdikbud. (2020). Ujian Kompetensi Guru. <https://npd.kemendikbud.go.id/?appid=ukg> diakses pada tanggal 08 Juli 2020 pada pukul 21:15 pm
- Darwis, Hasmin Tamsah, dkk. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Dosen Melalui Proses Pembelajaran di Akademi Ilmu Pelayaran AIPI Makassar. *Journal of Management*, 2(1), <https://doi.org/10.2568/yum.v2i1.391>
- Duli, Nicolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS*. Deepublish, Yogyakarta.
- Elfita, Rifa, dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru PAI di MTS N Filial Singlangi Kecamatan Singlangi Kabupaten Kuartan Singlangi. *Al-Hikmah: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Agama Islam*, 1 (1), 37-54.
- Fauziana, Dyah. (2017). Pengaruh Sarana dan Prasarana Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Islam Joresan Mlarak Ponorogo. *Tesis IAIN Ponorogo*.
- Hasan, Djufri dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Ampana. *eJurnal Kantalogis*, 75-81.
- Maruk, Sudarmin, Nova Syafrina. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SD N 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 181-191, <https://doi.org/10.36975/jeb.v9i3.29>
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru*. CV Jejak, Sukabumi.
- Prananosa, Ahmad Gawdy, dkk. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Keterampilan Berkomunikasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 1(2), 63-74, <https://doi.org/10.31539/alignment.v1i2.405>
- Putri, Alisya. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP N 3 Batu Sangkar. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 1(2).
- Rahman, Alfian dan Yudiawan, Agus. (2018). Pengaruh Pelaksanaan Tugas Kepala Madrasah Terhadap Profesionalitas Guru di MTs Negeri Model Kota Sorong. *Al-Fikr: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 15-26, <https://doi.org/10.32489/alfikr.v4i2.30>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (MIX Method), Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi*. CV Alfa Beta, Bandung.
- Trisni Handayani. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Lititas*, 11(2), 24-34.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. (2010). Rajawali Pers, Jakarta.
- Yudiawan, Agus. (2020). Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Budaya Kerja Pegawai Madrasah di Sorong Papua Barat. *Al-Qisthu; Jurnal Kajian Ilmu-Ilmu Hukum*, 18(1), 1-5, <http://dx.doi.org/10.32694/010800>
- Yumaroh, Mila, Lili Andriani. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK N 10 Kecamatan Sungai Gelum Kabupaten Muaro Jambi. *Scientific Journals of Economic Education*, 76-83.