

Study Literature Peran Manajemen Konflik dan Cara Penanganan Konflik dalam Organisasi Sekolah

Fatihaturahmi^{1✉}, M. Giatman², Ernawati³

(1) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang

(2) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang

(3) Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang

✉ Corresponding author
(fatihaturahmi58@gmail.com)

Abstrak

Adapun pokok permasalahan yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah. Pembahasan penelitian ini menggunakan metode penelitian Literature Review, data diperoleh dengan teknik: menelaah artikel yang berkaitan dengan topik. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan bagi pemimpin sekolah yaitu kepala sekolah dalam mengaplikasikan peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah tersebut. Dapat disimpulkan bahwa dalam peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah dapat berpengaruh terhadap situasi di sekolah tersebut. Terbukti dengan penanganan konflik juga dapat dijadikan indikator kesuksesan organisasi, karena pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif.

Kata kunci: *Manajemen Konflik, Cara Penanganan Konflik, Organisasi Sekolah*

Abstract

The main issues that are discussed in this study are how the role of conflict management and how to handle conflict in school organizations. The discussion of this study uses the Literature Review research method, data obtained by the technique of: reviewing articles related to the topic. This study aims to provide input for school leaders, namely the principal in applying the role of conflict management and how to handle conflict within the school organization. It can be concluded that the role of conflict management and how to handle conflict in school organizations can influence the situation in the school. Evidenced by the handling of conflict can also be used as an indicator of organizational success, because the performance produced in a comprehensive manner, both performance from financial aspects, human aspects, aspects of work methods and a conducive environment.

Keywords: *Conflict Management, Ways of Handling Conflict, School Organization*

PENDAHULUAN

Konflik merupakan hal yang kerap terjadi dalam organisasi. Adanya kelompok-kelompok yang bisa mengakibatkan terjadinya konflik seperti perbedaan keahlian dan komposisi dari kelompok, perbedaan tujuan di antara anggota kelompok terjadinya peran ganda atau ambiguitas dalam tanggung jawab, atau mungkin dikarenakan adanya sistem pemberian hadiah atau upah yang diberikan berbeda, yang bisa menimbulkan konflik. Kehadiran konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, tetapi dapat diminimalisir. Konflik dalam organisasi dapat terjadi antara individu dan individu, baik individu pimpinan maupun individu anggota organisasi, konflik individu dengan kelompok atau konflik antara kelompok tertentu dan kelompok lain.

Berdasarkan ulasan di atas menunjukkan konflik sebagai hal yang wajar dan alami, bahkan perlu dimunculkan agar dapat dikelola dengan baik, untuk itulah perlu adanya strategi manajemen konflik yang harus dikuasai oleh kepala sekolah atau pemimpin pendidikan (Edy, 2015). Dalam menengahi konflik, menjelaskan pentingnya kerjasama, menekankan kepentingan bersama, melakukan sesi-sesi pembentukan tim, dan lain-lain tidak cukup bisa menyelesaikan konflik. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan

transformatif melalui pendekatan kecerdasan emosional, mengedepankan etos kerja, berorientasi manusia dan prestasi .

Penanganan konflik juga dapat dijadikan indikator kesuksesan organisasi, karena pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif (Satria & Maryam, 2019). Konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat, baik itu terjadi dalam organisasi, derajat spesialisasi yang diberikan, kejelasan yuridiksi, kecocokan antara tujuan anggota organisasi dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem kompensasi yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik positif maupun negatif (Pamungkas & Nasuha, 2020). Dalam proses interaksi antara suatu subsistem dengan subsistem lainnya tidak selalu terjadi kesesuaian atau kecocokan antara individu pelaksananya (Pengetahuan, 2019). Sifat individu yang berbeda atau perbedaan-perbedaan lainnya sering menimbulkan konflik. Penanganannya maka individu dan kelompok yang saling tergantung harus menciptakan hubungan kerja yang saling mendukung satu sama lain, demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepala sekolah sebagai administrator (school manager) dan pemimpin pendidikan (educational leader) seharusnya bisa mempertimbangkan berbagai strategi manajemen konflik yang ada (Zulfah, 2023). Penanganan konflik tidak akan terlepas dari peran pemimpinnya, konflik yang dikelola dan dikendalikan dengan baik dapat berujung pada keuntungan organisasi sebagai suatu kesatuan. Sebaliknya, konflik yang tidak ditangani dengan baik serta mengalami eskalasi secara terbuka dapat merugikan kepentingan organisasi. Oleh sebab itu, manajer atau pimpinan dalam organisasi harus mampu mengelola konflik yang terdapat dalam organisasi dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai tanpa hambatan yang menciptakan terjadinya konflik. Salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer adalah bagaimana cara mengelola suatu konflik.

Dalam menangani konflik dan stres, seorang kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi gejala-gejala, faktor-faktor yang menyebabkan hal itu terjadi. Selanjutnya kepala sekolah melakukan diagnosis terhadap kondisi yang sedang terjadi saat itu, kemudian melakukan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi. Kepala sekolah harus berlaku adil dan tidak memihak pada satu pihak, apalagi merugikan pihak tertentu dan menguntungkan pihak lain. Dalam menghadapi konflik dan stres, kepala sekolah harus berusaha untuk tidak ikut menjadi unsur yang memperuncing pertentangan yang terjadi (Satria & Maryam, 2019).

Konflik merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dalam kehidupan manusia, konflik merupakan bagian dari menjadi manusia dan merupakan bagian dari sosial budaya dan profesionalitas seseorang. Konflik merupakan hal yang wajar dan sering terjadi di lembaga-lembaga seperti lembaga pendidikan.

Konflik dalam dunia pendidikan sudah sering terjadi dan berdampak besar bagi lembaga pendidikan itu sendiri dan para anggota organisasi atau pekerja di lembaga tersebut. Tetapi dari banyaknya konflik yang ada, beberapa konflik memiliki dampak positif juga, jadi tidak semua konflik yang terjadi di suatu lembaga itu negatif, karena apabila terjadi konflik di suatu instansi atau lembaga maka lembaga tersebut dapat mengoreksi diri dari kesalahan tersebut dan dapat menjadi lebih baik dari kesalahan tersebut. Hal-hal yang dapat memicu terjadinya konflik adalah dengan adanya rasa ketidakpercayaan antara individu satu dengan individu lain, adanya komunikasi yang kurang baik sehingga dapat mengakibatkan amarah dari lawan bicaranya. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat menghambat dalam mencapai tujuan yang diinginkan, oleh karena itu konflik perlu dikelola dengan baik agar dampaknya dapat diminimalisir. Berdasarkan sebagaimana yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah dapat berpengaruh terhadap situasi di sekolah tersebut. Terbukti dengan penanganan konflik juga dapat dijadikan indikator kesuksesan organisasi, karena pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Pada penulisan ini menggunakan metode studi pustaka atau *Literature review* serta menelaah artikel

yang bersangkutan dengan topik penulisan dan memberikan penjelasan yang relevan atas penulisan artikel untuk mendukung paparan penjelasan atas topik yang ditulis dengan menyertakan hasil review artikel. Penelaahan dilakukan menggunakan platform Google Scholar dengan kata kunci (Key words) nya yaitu, manajemen konflik, cara penanganan konflik, organisasi sekolah. Hasil penelusuran artikel dengan menggunakan kata kunci tersebut didapatkan 20 artikel yang sesuai dengan topik pembahasan.

Jenis penelitian ini adalah *Systematic Literature Review* (SLR). Adapun tahapan yang dilakukan dalam SLR adalah sebagai berikut:

1. Menyusun *Research Question* (RQ)
2. Pencarian literatur yang relevan
3. Melakukan *Review*
4. Analisis temuan

Pertanyaan penelitian (*Research Question*) dalam artikel ini adalah: “Bagaimana peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah?”. Penulis mengumpulkan artikel-artikel yang akan diulas dari sebagian sumber yaitu *Google Scholar*. Artikel yang dikumpulkan merupakan artikel terbitan tahun 2010-2023. Artikel-artikel tersebut dipilih berdasarkan variabel yang terkait dengan RQ yang sudah dirancang sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa data hasil dari tinjauan literatur tentang peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah dapat ditemukan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil analisis artikel peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah

No	Penulis	Pembahasan
1.	(Edy & Utama, 2015)	Menunjukkan konflik sebagai hal yang wajar dan alami, bahkan perlu dimunculkan agar dapat dikelola dengan baik, untuk itulah perlu adanya strategi manajemen konflik yang harus dikuasai oleh kepala sekolah atau pemimpin pendidikan.
2.	(Satria & Maryam, 2019)	Penanganan terhadap pihak yang berkonflik melibatkan individu di dalam dan di luar lingkungan sekolah dengan berbagai penyebab konflik, strategi manajemen yang digunakan organisasi manajemen terdiri dari dua tahap yaitu penentuan pihak pengelola konflik dan tugas yang harus dilakukan dan penentuan kualitas konflik.
3.	(Pamungkas & Nasuha, 2020)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki peran sebagai langkah preventif dan langkah represif dalam mengelola konflik yang terjadi di dalam organisasi.
4.	(Pengetahuan, 2019)	Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi di sekolah harus dapat mengetahui factor-faktor timbulnya konflik. Ketidakcocokan antar dua pihak yang terlibat konflik terjadi karena kelangkaan sumber daya, baik berupa dana, promosi, prestise, perbedaan penafsiran ide, ketidaksesuaian sasaran dan tujuan yang ingin dicapai, kekuasaan maupun bentuk yang mendukung satu pihak menghargai pihak lain.
5.	(Zulfah, 2023)	Kepala sekolah sebagai administrator (school manager) dan pemimpin pendidikan (educational leader) seharusnya bisa mempertimbangkan berbagai strategi manajemen konflik yang ada.
6.	(Sujiyanto et al., 2022)	Dalam menengahi konflik, menjelaskan pentingnya kerjasama, menekankan kepentingan bersama, melakukan sesi-sesi pembentukan tim, dan lain-lain tidak cukup bisa menyelesaikan konflik. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan transformasional melalui pendekatan kecerdasan emosional, mengedepankan etos kerja, berorientasi manusia dan prestasi.

7.	(Sukiyanto & Maulidah, 2020)	Hubungan komunikasi organisasi dan komitmen organisasi dengan manajemen konflik pada Guru di Sekolah Islam Bunga Bangsa Samarinda
8.	(Farwitawati et al., 2022)	Dalam setiap organisasi, kehadiran konflik merupakan suatu hal yang wajar. Karena kualitas organisasi dikatakan baik apabila mampu menyelesaikan masalah yang hadir. Demikian pula pemimpin, yang mana memiliki kedudukan tertinggi dan berwenang penuh dalam mengarahkan anggota di dalam organisasi. Selain itu seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan dalam manajemen konflik, yang mana dapat melihat kondisi dan latar belakang konflik, penyebab konflik, dan cara penyelesaian konflik.
9.	(Leimena et al., 2020)	Dalam menangani konflik dan stres, seorang kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi gejala-gejala, faktor-faktor yang menyebabkan hal itu terjadi. Selanjutnya kepala sekolah melakukan diagnosis terhadap kondisi yang sedang terjadi saat itu, kemudian melakukan tindakan-tindakan melalui komunikasi-komunikasi. Kepala sekolah harus berlaku adil dan tidak memihak pada satu pihak, apalagi merugikan pihak tertentu dan menguntungkan pihak lain. Dalam menghadapi konflik dan stres, kepala sekolah harus berusaha untuk tidak ikut menjadi unsur yang memperuncing pertentangan yang terjadi.
10.	(Lutfiyanto et al., 2020)	Untuk mengetahui kontribusi komunikasi kepala sekolah terhadap kinerja guru; 2.) Mengetahui kontribusi keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru; dan 3.) Mengetahui kontribusi komunikasi dan keterampilan manajemen konflik kepala sekolah terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta..
11	(Dewi, 2019)	Mendeskripsikan konflik dalam suatu organisasi, faktor-faktor apa saja yang menyebabkan konflik, pendekatan dalam penanganan konflik, dan dampak konflik terhadap kinerja organisasi.
12	(Risna & Suryaningsih, 2021)	Untuk mengenali bentuk konflik di sekolah dan bagaimana cara mengelola konflik.
13	(Amien et al., 2023)	kehadiran konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, tetapi dapat diminimalisir dengan strategi manajemen konflik karena pada dasarnya konflik adalah sesuatu yang alamiah. Dalam batas waktu tertentu, konflik bahkan dapat bernilai positif terhadap perkembangan dan kemajuan lembaga. Tujuan penelitian ini dititikberatkan untuk mengetahui bagaimana karakteristik dan budaya organisasi yang berupa norma/aturan, nilai-nilai, dan simbol-simbol yang berlaku, mengurai jenis-jenis konflik yang memengaruhi budaya organisasi dan strategi dalam mengelola konflik.
14	(Natonis & Udju, 2022)	Lembaga pendidikan yang tingkat konfliknya rendah, atau tidak ada konflik sama sekali, cenderung mengalami stagnasi, tidak meningkat, dan gagal mencapai efektifitas. Untuk itu seorang pemimpin harus mengendalikan konflik pada tingkat yang moderat agar organisasi tersebut dapat dinamis dan mencapai efektifitas yang tinggi. Jika konflik sudah tinggi, dikhawatirkan lembaga pendidikan sulit dikendalikan, jika tidak seluruh potensi lembaga

	pendidikan digunakan untuk memikirkan penyelesaian konflik. Hal ini akan merugikan lembaga dan bahkan mungkin gagal mencapai efektivitas. Makalah ini membahas tentang manajemen konflik dalam pendidikan. Manajemen konflik adalah kemampuan untuk mengendalikan konflik, yang membutuhkan keterampilan manajemen khusus. Manajemen konflik yang efektif dapat terwujud manakala mampu menyusun dan menerapkan strategi konflik dengan baik. Dalam ajaran Islam, konflik bukanlah tujuan melainkan sarana untuk mempertemukan berbagai hal yang kontradiktif untuk membebaskan kehidupan manusia dan kepentingan individu dari keburukan, sehingga nantinya melahirkan kebaikan.
15 (Khairil et al., 2021)	Fokus penelitian ini bagaimana manajemen konflik dalam sebuah organisasi siswa intra sekolah yang terjadi pada SMA PLUS AL-HASAN dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen konflik dalam organisasi, pentingnya manajemen konflik dalam sebuah organisasi serta strategi penyelesaian konflik dalam sebuah organisasi.
16 (Sari et al., 2019)	Pembahasan ini untuk mendeskripsikan manajemen konflik di sekolah yaitu manajemen konflik melalui stimulasi konflik dan dampak manajemen konflik melalui stimulasi konflik terhadap peningkatan produktivitas organisasi sekolah.
17 (Aisyafarda & Sarino, 2019)	MKBS adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang amat penting supaya sekolah menjadi lingkungan belajar yang aman bagi semua.
18 (Azis & Suwanto, 2019)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial dan simultan pengaruh komunikasi interpersonal dan manajemen konflik terhadap kinerja guru. Penelitian ini memberi kontribusi kepada seluruh kepala sekolah di Indonesia agar meningkatkan kinerja guru melalui komunikasi interpersonal dan manajemen konflik yang baik.
19 (Nena et al., 2021)	Konflik tidak selalu harus dipersepsikan sebagai sebuah menghancurkan atau sebagai upaya untuk merusak suatu atau menjerumuskan sekolah. Kehadiran konflik di sekolah justru tidak dapat dihindari karena konflik disebabkan oleh banyak hal dan faktor. Tugas sekolah mendeteksi potensi konflik secara institusi dan individu, untuk mendapatkan perhatian dan upaya pencegahan dari pihak sekolah. Metode pencegahan dan upaya penyelesaian konflik di sekolah dapat dilakukan dengan pendekatan kelembagaan dan secara individu, sangat tergantung pada siapa yang berkonflik.
20 (Handayani et al., 2021)	Konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat (sudut pandang), baik itu terjadi kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

SIMPULAN

Permasalahan yang menjadi pembahasan penelitian ini adalah bagaimana peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan masukan bagi pemimpin sekolah yaitu kepala sekolah dalam mengaplikasikan peran manajemen konflik dan cara

penanganan konflik dalam organisasi sekolah tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa dalam peran manajemen konflik dan cara penanganan konflik dalam organisasi sekolah dapat berpengaruh terhadap situasi di sekolah tersebut. Terbukti dengan penanganan konflik juga dapat dijadikan indikator kesuksesan organisasi, karena pada kinerja yang dihasilkan secara komprehensif, baik kinerja dari aspek finansial, aspek manusia, aspek metode kerja dan lingkungan yang kondusif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. M. Giatman, MSIE. , dan Ibu Drs. Ernawati, S.Pd., M.Pd., Ph.D., selaku dosen pengampu mata kuliah Manajemen dan Kepemimpinan PTK yang telah banyak membantu dan membimbing saya dalam perkuliahan serta penulisan artikel ini dari awal hingga akhir. Serta tidak lupa pula terima kasih kepada Program Pascasarjana Pendidikan Teknologi dan Kejuruan Universitas Negeri Padang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyafarda, J., & Sarino, A. (2019). Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Sebagai Determinan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 228–237. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18018>
- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276–282.
- Azis, A. Q., & Suwanto. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 246–253. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Dewi, Y. K. (2019). Peningkatan Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan (Smk) Miftahul Ulum Samarinda. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan & Pembelajaran*, 6(3), 201–207.
- Edy, M. (2015). MANAJEMEN KONFLIK DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 8 SURAKARTA. *International Journal of Soil Science*.
- Farwitawati, R., Fithrie, S., & Masirun. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Daya Saing*, 8(3), 332–339. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v8i2.537>
- Handayani, E., Lian, B., & Rohana, R. (2021). Kinerja Guru Ditinjau Dari Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 6(1), 77–87. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v6i1.3981>
- Khairil, Sumaryoto, & Hasbullah. (2021). Pengaruh Prestasi Atas Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru (Survey Pada SMK Swasta di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan IPS*, 4(3), 284–291.
- Leimena, J. T., Zulaikha, S., & Santosa, H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Smk Negeri Kota Ambon Provinsi Maluku. *Visipena*, 11(2), 427–441. <https://doi.org/10.46244/visipena.v11i2.1300>
- Lutfiyanto, R. P., Huda, N., & Hulmansyah, H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2), 144–172. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>
- Natonis, H. Y., & Udju, A. A. hege. (2022). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Kristen di SMK. *Jurnal Ilmu Pendidikan Gaya*, 4(6), 7858–7872.
- Nena, M. F., Zulaihati, S., & Sumiati, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Guru Akuntansi Kejuruan Bisnis Dan Manajemen Smk Di Jakarta Pusat). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 19(1), 49–65. <https://doi.org/10.21831/jpai.v19i1.40396>
- Pamungkas, R. P., & Nasuha, C. N. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Budi Bhakti Mandirancan. *Jurnal ATSAR UNISA*, 1(1), 28–34.
- Pengetahuan, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru (Studi Pada SMK Rumpun Pariwisata di Kota Tangerang). *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(2), 244–256.
- Qolbi, L. F. Al, & Ridwan, T. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan

- Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), 40–46.
- Risna, F. U., & Suryaningsih, T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional dan Managerial Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMKN 2 Tulungagung. *Journal Pendidikan Ekonomi*, 2(2), 1–10.
- Sari, S. Y., Jamil, T., & Anggraini, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 1 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>
- Satria, A., & Maryam, S. (2019). Analisis gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan dan kinerja guru sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 1(2), 74–84.
- Sujianto, Syahril, S., Setyaningsih, R., & Hartati, S. (2022). Pengaruh Keterampilan Manajerial dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan*, 01(03), 778–787.
- Sukiyanto, S., & Maulidah, T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Guru dan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Edutama*, 7(1), 127–141. <https://doi.org/10.30734/jpe.v7i1.874>
- Zulfah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pegawai Negeri Sipil Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55–78.