

	Jurnal Konseling Komprehensif: Kajian Teori dan Praktik Bimbingan dan Konseling	Vol8 , No1. , 2021
	Tersedia di https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/jkonseling/index p-ISSN 2548-4311	hlm.54—62

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling Melalui Motivasi Kerja

Ni Komang Sri Yuliastini

Program Studi Bimbingan dan Konseling, Universitas PGRI Mahadewa Indonesia
Bali, Indonesia

e-mail : Email: yuliastini_nks@ymail.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the influence of the principal's leadership on the performance of guidance and counseling teachers through work motivation in Denpasar Private Vocational School. The research sample was 30 teachers of guidance and counseling of Denpasar Private Vocational School. The variables studied were the principal's leadership, work motivation, and the performance of the guidance and counseling teachers. The impact test will be carried out using path analysis techniques. From the research results it is known that there is a positive and significant relationship between all variables with the path coefficient as follows, (1) principal leadership on the performance of guidance and counseling teachers = 30.9% (2) principal leadership through work motivation on performance = 52 , 9%, (7) BK teacher competence through work motivation on performance = 30.4%. Based on these findings, the guidance and counseling teacher performance coaching is based on the leadership of the principal who is more concerned with mutual interests, in decision making involving guidance and counseling teachers, two-way communication, and always holding discussions and deliberations in deciding anything for the betterment of the school. In addition, the principal's support is sought in granting further study permits, training and workshops as well as giving awards to outstanding guidance and counseling teachers.

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling melalui motivasi kerja di SMK Swasta Denpasar. Sampel penelitian adalah guru bimbingan dan konseling SMK Swasta Denpasar sejumlah 30 orang. Variabel yang diteliti adalah kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru bimbingan dan konseling. Pengujian pengaruh akan dilakukan menggunakan teknik *path analysis*.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara semua variabel dengan koefisien jalur sebagai berikut, (1) kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling = 30,9% (2) kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja = 52,9 % , (7) kompetensi guru BK melalui motivasi kerja terhadap kinerja = 30,4 %.

Berdasarkan temuan tersebut maka pembinaan kinerja guru bimbingan dan konseling didasarkan pada kepemimpinan kepala sekolah yang lebih mementingkan kepentingan bersama, dalam pengambilan keputusan melibatkan guru bimbingan dan konseling, komunikasi dua arah, dan selalu mengadakan diskusi dan musyawarah dalam memutuskan apapun demi kemajuan sekolah. Selain itu diupayakan dukungan kepala sekolah dalam pemberian izin studi lanjut, pelatihan dan workshop serta pemberian penghargaan kepada guru bimbingan dan konseling yang berprestasi.

Keyword : *leadership of school principals, performance of guidance and counseling teachers, work motivation of counseling teachers*

PENDAHULUAN

Kinerja bimbingan dan konseling yang menyeluruh diharapkan dapat mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Hadi, 2018). Salau satu syarat untuk mewujudkan kegiatan bimbingan dan konseling yang baik adalah guru bimbingan dan konseling memiliki kinerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada tingginya kualitas layanan bimbingan dan konseling (Hidayat et al., 2019). Jika guru bimbingan dan konseling melakukan kegiatan bimbingan dan konseling maka perkembangan peserta didiknya akan optimal (Hartini et al., 2016). Namun, kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa banyak peserta didik melakukan tindakan – tindakan yang melanggar aturan seperti penyalahgunaan narkoba, pergaulan bebas, pencurian, pelanggaran lalu lintas dan sebagainya. Kondisi tersebut juga tidak lepas dari peran strategis guru bimbingan dan konseling yang belum optimal, data empiris menunjukkan bahwa kinerja guru bimbingan dan konseling belum sesuai harapan. Secara makro guru bimbingan dan konseling hanya sebagai petugas sekolah yang menangani anak – anak yang bandel, mengisi jam pelajaran guru mata pelajaran yang kosong, razia handphone dan penjaga pintu gerbang (Barida & Muarifah, 2019). Dukungan kepemimpinan kepala sekolah terhadap guru bimbingan konseling juga berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling (Abu Bakar M. Luddin, 2013)

Studi pendahuluan peneliti pada SMK Swasta Kota Denpasar melalui wawancara menunjukkan kepala sekolah yang sudah melakukan perannya sebagai kepala sekolah dengan optimal, indikatornya adalah dalam setiap pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan layanan bimbingan dan konseling melibatkan guru bimbingan dan konseling walaupun keputusan tetap ditangan kepala sekolah, kepala sekolah tidak menjaga jarak sehingga bisa mendengar keluhan yang berkaitan dengan kegiatan layanan bimbingan dan konseling. Salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling adalah motivasi kerja. Dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan mengakibatkan kinerja yang tinggi pula. Untuk mendapatkan motivasi kerja yang optimal hubungan dan keharmonisan sesama guru dalam lingkungan bekerja, kondisi kerja Guru BK melaksanakan tugas dan pekerjaannya, kebijakan pimpinan dalam organisasi Guru BK bekerja, menimbulkan usaha yang optimal dari setiap Guru BK dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya (Bahri & Husen, 2016). Namun fenomena yang terjadi di lapangan tepatnya SMP Negeri Kota Denpasar berkaitan dengan

kinerja, guru bimbingan dan konseling belum melakukan perencanaan layanan bimbingan dengan baik yang ditandai pada belum melakukan analisis kebutuhan siswa sebagai dasar penyusunan program bimbingan dan konseling. Pada kawasan pelaksanaan bimbingan dan konseling, peneliti menemukan guru bimbingan dan konseling melaksanakan kegiatan pelaksanaan layanan tidak sesuai dengan program yang disusun dan pada kawasan evaluasi, guru bimbingan dan konseling tidak melakukan evaluasi layanan bimbingan dan konseling

Berdasarkan fenomena itu dan dikaitkan dengan teori, maka dipandang perlu meneliti kinerja guru bimbingan dan konseling penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bimbingan Dan Konseling Melalui Motivasi Kerja di SMK Swasta Denpasar”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling melalui motivasi kerjadi SMK Swasta Denpasar.

METODE

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan metode *ex post facto*. Metode *ex post facto* merupakan penelitian empirik yang sistematis dimana tidak mengendalikan secara langsung variabel bebas karena peristiwa yang sudah terjadi atau karena sifatnya yang tidak dapat dimanipulasi (Sugiyono, 2018). Dengan demikian peneliti harus melihat kebelakang untuk menentukan faktor – faktor yang diasumsikan penyebab, beroperasi pada masa lalu. Itulah sebabnya peneliti tidak dapat memberikan kontrol yang biasa dilakukan pada penelitian eksperimen. Sampel dalam penelitian ini adalah guru bimbingan dan konseling SMK Swasta Kota Denpasar sejumlah 30 guru. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala psikologi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis jalur atau *Path Analysis* (Ghozali, 2016)

HASIL

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS dengan path analisis maka di dapat hasil sebagai berikut :

Tabel 1.
Tabel Perhitungan Analisis Jalur

Nama Koefisien	Nilai Koefisien	Nilai Sig	Simpulan	Dalam %
X1→Y1	0,309	0,000	Berarti	30,9%
X1 → Y2	0,529	0,000	Berarti	52,9 %
Y1→Y2	0,304	0,041	Berarti	30,4%

Kesimpulan:

Nilai sig. tiap koefisien $< 0,05$, maka H_0 diterima untuk setiap koefisien analisis jalur. Jadi semua koefisien tersebut dinyatakan berarti dan dapat diterima.

a) Uji Hipotesis 1: pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling

1). Hipotesis statistic

Hipotesis: $H_a : b_1 \neq 0$, ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling

$H_0: b_1 = 0$, tidak ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

2). Uji signifikansi

Kriteria : jika signifikansi $< 0,05$, maka tolak H_0 , terima H_a

Jika signifikansi $> 0,05$, maka terima H_0 , tolak H_a

3). Uji t (t-test)

Kriteria Jika t hitung $> t$ tabel, maka tolak H_0 , terima H_a

Jika t hitung $< t$ tabel, maka terima H_0 , tolak H_a

b) Uji Hipotesis 3 : pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

1). Hipotesis statistik

Hipotesis: $H_a : b_3 \neq 0$, ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling

$H_0 : b_3 = 0$, tidak ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling

2). Uji signifikansi

Kriteria : jika signifikansi $< 0,05$, maka tolak H_0 , terima H_a

Jika signifikansi > 0.05 , maka terima H_0 , tolak H_a

3). Uji t (t-test)

Kriteria Jika t hitung $> t$ tabel, maka tolak H_0 , terima H_a

Jika t hitung $< t$ tabel, maka terima H_0 , tolak H_a

4). Keputusan :

Dari perhitungan SPSS ditemukan sig $0,000 < 0,05$, serta t hitung $(2,109) > t$ tabel $(2,02)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, ada pengaruh langsung positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

c) Uji Hipotesis 4 : pengaruh secara langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru bimbingan dan konseling .

1). Hipotesis statistik

Hipotesis: $H_a : b_5 \neq 0$, ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

$H_0 : b_5 = 0$, tidak ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

2). Uji signifikansi

Kriteria : jika signifikansi $< 0,05$, maka tolak H_0 , terima H_a

Jika signifikansi > 0.05 , maka terima H_0 , tolak H_a

3). Uji t (t-test)

Kriteria Jika t hitung $> t$ tabel, maka tolak H_0 , terima H_a

Jika t hitung $< t$ tabel, maka terima H_0 , tolak H_a

4). Keputusan :

Dari tabel 4.09 ditemukan sig $0,021 < 0,05$, serta t hitung $(2,89) > t$ tabel $(2,01)$, maka H_0 ditolak, H_a diterima, ada pengaruh langsung positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja.

d) Uji Hipotesis 6 :

Pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling.

Dari analisis sebelumnya telah diketahui bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap variabel kinerja bimbingan dan konseling adalah 0,529 sedangkan variabel kompetensi profesional guru bimbingan dan konseling sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling secara langsung adalah 0,318. Selain itu juga didapat dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja guru bimbingan dan konseling terdapat koefisien jalur sebesar 0,304. Dengan demikian didapat koefisien pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung} &= 0,529 \\ \text{Pengaruh tak langsung} &= 0,304 \times 0,318 \\ &= 0,096 \text{ atau } 9,6 \% \end{aligned}$$

Dari perhitungan diatas didapat pengaruh langsung (PL) memiliki pengaruh yang lebih besar dari pengaruh tak langsung yang dimediasi oleh motivasi. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa peran variabel motivasi sebagai mediasi antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja adalah kecil.

Dari analisis sebelumnya telah diketahui bahwa koefisien jalur variabel kepemimpinan kepala sekolah guru bimbingan dan konseling terhadap variabel motivasi kerja guru bimbingan dan konseling adalah 0,304

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dibab sebelumnya yang telah dirumuskan dalam hipotesis penelitian dalam bentuk positif dan hasil perhitungan menggunakan SPSS menunjukkan secara sah bahwa tidak ada hubungan yang negatif, demikian pula antara variabel terikat (dependen) dengan variabel bebas (independen), maka dapat diartikan bahwa semakin baik variabel terikat, maka semakin baik pula variabel bebasnya, demikian pula sebaliknya semakin rendah variabel terikat maka semakin rendah pula variabel bebasnya.

Seperti yang telah dibuktikan secara empiris bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah motivasi kerja dan kinerja guru bimbingan dan konseling memiliki pengaruh yang signifikan. Ini berarti kepemimpinan kepala sekolah motivasi kerja memiliki kontribusi

terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling, dan dapat diartikan semakin baik kontribusi kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling maka semakin baik kinerja guru bimbingan dan konseling. Hasil penelitian empiris menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling adalah memiliki kontribusi yang signifikan sebesar 52,9%. Ini sesuai dengan Maimun (2017) yang menjelaskan bahwa dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, kepala sekolah mempunyai peranan sentral.

Hal ini dinyatakan oleh Firmawati (2017) bahwa peranan pemimpin dalam hal ini kepala sekolah adalah mempengaruhi dan mengarahkan serta memotivasi semua personel sekolah untuk mencapai tujuan pendidikan. Makna dari pernyataan tersebut berarti berhasil tidaknya pelaksanaan bimbingan dan konseling sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah.

Semua itu tujuannya untuk meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling. Masih pendapat Sugiyo (2008) yang menjelaskan bahwa dalam ranah bimbingan dan konseling kepala sekolah mempunyai peran : (a) penentuan kordinator bimbingan dan konseling (b) menyediakan sarana dan prasarana, fasilitas, dan lainnya untuk kelancaran dan kemudahan pelaksanaan bimbingan dan konseling, (c) memberikan masukan dalam penyusunan program bimbingan dan konseling, (d) melaksanakan kegiatan monitoring dan supervisi serta pembinaan terhadap personil bimbingan dan konseling, (e) bertanggung jawab pelaksanaan bimbingan dan konseling ke dinas terkait atau kepada orang tua peserta didik, (f) mensosialisasikan kegiatan bimbingan dan konseling kepada stakeholder atau siapa saja yang layak memperoleh informasi bimbingan dan konseling yang ada disekolahnya dan (g) meningkatkan ketrampilan dan kemampuan konselor dengan jalan mengirimkan konselor untuk mengikuti pelatihan dan seminar atau aktifitas.

Temuan tersebut menjelaskan bahwa perilaku kepala sekolah yang mendukung dalam kegiatan bimbingan dan konseling dan mau berkerja sama dengan guru bimbingan dan konseling serta mendengar masukan dari guru bimbingan dan konseling akan meningkatkan kinerja guru bimbingan dan konseling. Hasil penelitian kepemimpinan kepala sekolah yang bersifat konsultatif atau mau berkomunikasi dua arah dengan guru bimbingan dan konseling merupakan jenis kepemimpinan yang memberikan kontribusi pada kinerja guru bimbingan dan konseling

Temuan penelitian berikutnya adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling sebesar 30,4 %. Motivasi kerja merupakan dorongan dan upaya guru bimbingan dan konseling untuk melaksanakan tugas dalam rangka memenuhi kebutuhan berprestasi, berafiliasi, berkompetensi, penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri dalam

pelaksanaan layanan bimbingan dan konseling. Dalam usaha memenuhi kebutuhan akan diri, memotivasi guru bimbingan dan konseling untuk bekerja giat supaya dapat mempertinggi potensi yang dimiliki, mengembangkan diri secara maksimal, mengembangkan kreativitas, dan ekspresi diri dalam pelaksanaan layanan. Ini sejalan dengan penelitian Maulani (2005) yang menyebutkan bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja tinggi maka produktivitasnya dalam bekerja akan tinggi pula.

Ini didukung dengan pendapat McClelland (1987:164) yang menyebutkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang berkaitan dengan perbedaan keberhasilan atau semangat seseorang dalam mencapai sebuah kesuksesan. Kebutuhan akan prestasi adalah daya dalam mental manusia, berupa dorongan untuk melakukan kegiatan yang lebih cepat, lebih baik, lebih efektif dan lebih efisien daripada kegiatan sebelumnya, serta dorongan untuk mengungguli.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling merupakan suatu kecenderungan seorang guru bimbingan dan konseling dalam merespon suka atau tidak suka terhadap proses layanan bimbingan dan konseling, yang pada akhirnya diungkapkan dalam tindakan atau perilaku yang berkenan dengan profesinya. Respon dan perilaku seorang guru bimbingan dan konseling terhadap layanan dapat diungkapkan dalam bentuk kepercayaan dan kepuasan guru bimbingan dan konseling terhadap pelaksanaan layanan maupun dalam bentuk perilaku yang ditampilkan seperti bertanggung jawab terhadap tugas, menyukai umpan baik, dan mempunyai inovasi dalam pengembangan media bimbingan dan konseling. Kinerja guru layanan bimbingan dan konseling sebagai sikap mental (*attitude of mind*) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan. Perbaikan tersebut diharapkan memberikan layanan bimbingan dan konseling yang baik dan sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Ini diperkuat dengan pendapat McClelland (1987:87), menjelaskan ada tiga ciri orang yang mempunyai motivasi yang tinggi, yaitu: individu lebih menyukai situasi yang memungkinkannya bertanggung jawab secara pribadi atas tindakan yang diambil dalam rangka mencapai tujuan. Ditunjukkan dengan memilih tantangan yang memiliki resiko sedang sehingga individu benar-benar akan melaksanakan suatu tugas tanpa beban, karena ia memilih resiko yang sebanding dengan kemampuannya. Individu juga lebih percaya pada kemampuannya dan biasanya tidak suka terlibat pada situasi - situasi yang menentukan apa yang harus dilakukannya, lebih menyukai umpan balik tentang bagaimana tindakannya, dan sangat responsif terhadap umpan balik yang nyata. Individu yang mempunyai motivasi tinggi sangat mengharapkan adanya umpan balik mengenai bagaimana mereka bekerja (bukan affiliatif feedback atau umpan balik yang berkaitan dengan hubungan atau relasi dalam

pekerjaan), sebagai upaya untuk memacu prestasinya. Individu melihat imbalan hanya sebagai simbol keberhasilannya, bukan sebagai patokan yang menentukan tujuan akhirnya dan individu dengan motivasi kerja tinggi melakukan pekerjaannya dengan suatu dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik dari sebelumnya. Melakukan sesuatu dengan lebih baik identik dengan usaha melakukan hal tersebut dengan cara yang berbeda dari sebelumnya. Individu yang memiliki motivasi tinggi akan terus bergerak untuk mencapai hal baru dan tidak terlalu banyak istirahat serta menghindari rutinitas

Guru bimbingan dan konseling yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menunjukkan produktivitas kerja yang baik. Oleh karena itu, maka sejalan dengan kerangka berpikir tersebut ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru layanan bimbingan dan konseling terhadap kinerja guru layanan bimbingan dan konseling ini sesuai dengan jurnal penelitian Ardika (2010) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Terdapat pengaruh yang signifikan berdasarkan data empiris antara kepemimpinan kepala sekolah motivasi kerja dan kinerja guru bimbingan dan konseling di SMK Swasta Denpasar.

DAFTAR RUJUKAN

- Abu Bakar M. Luddin. (2013). KINERJA KEPALA SEKOLAHDALAM KEGIATAN BIMBINGAN DAN KONSELING. *Ilmu Pendidikan*, 19(2).
- Ardika, I. P. G. (2010). kontribusi supervisi bimbingan konseling, iklim kerja sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru pembimbing pada sma negeri di kabupaten badung. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Bahri, S., & Husen, M. (2016). Motivasi Kerja Guru Bk Di Sma Negeri Aceh Tengah. *Ilmiah Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling FKIP Unsyiah*, 1(1).
- Barida, M., & Muarifah, A. (2019). Perbedaan Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling dalam Menyelenggarakan Konseling Individual Ditinjau dari Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Bekerja. *Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling*, 4(1). <https://doi.org/10.17977/um001v4i12019p022>
- Firmawati, Y. N. U. (2017). PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(3).
- Ghozali, I. (2016). Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Hadi, S. (2018). PENGARUH KOMPETENSI PEDAGOGIK DAN KOMPETENSI

- PROFESIONAL TERHADAP KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI SDLB KOTA BANDUNG. *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jipsi.v8i1.877>
- Hartini, S., Bhakti, C. P., & Hartanto, D. (2016). MODEL PENGUATAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU BIMBINGAN DAN KONSELING (Telaah Model Hipotetik pada Guru Bimbingan dan Konseling di D.I. Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Inovasi Pendidikan Inovasi Pembelajaran Berbasis Karakter Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN*.
- Hidayat, D. R., Badrujaman, A., & Suryarsi, S. (2019). Kinerja Guru Bimbingan dan Konseling SMP di Sub Rayon 01 Kota Bekasi. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 8(1). <https://doi.org/10.21009/insight.081.05>
- Maimun, M. (2017). Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Relegius (Studi Kasus di SMP Negeri 7 Mataram). *JURNAL PENELITIAN KEISLAMAN*, 13(2). <https://doi.org/10.20414/jpk.v13i2.787>
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuatintatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 15, Issue 2010).