

Analisis Kinerja dari Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Reward*, dan Motivasi (Studi Kasus Guru Pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie)

Nurrahmah^{1*}), M. Yusuf², Mohd. Ilyas³

¹ Guru Mapel di Misbahudh Dhulam Al Aziziyah Pidie Jaya Kabupaten Pidie Jaya
*email: nurrahmah0696@gmail.com

² Dosen S2 Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh
email: my.as72@gmail.com

³ Dosen S2 Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh
email: mohd.ilyas@uniki.ac.id

Article history

Received:
Dec 06, 2024

Accepted:
Dec 08, 2024

Published:
Dec 09, 2024

Page:
147 – 153

Keywords:
teacher performance,
principal leadership,
rewards, motivation



© 2023
Oleh *authors.* *peusangan*
Almuslim Journal of Education
Management. Artikel ini bersifat
open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan *Creative Commons*
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *The study analyzed the Principal's Leadership Factors, Rewards, and Motivation to maintain performance, with a case study of 43 teachers at SDIT Baitun Nanda, Mutiara Pidie District. The method used was associative with a quantitative approach with path analysis. The results of the study showed that 1) teacher performance was influenced by the principal's leadership factor, Rewards and teacher motivation, respectively by 48.37 percent, 59.88 percent and 40.49 percent. 2) Simultaneously, the principal's leadership, rewards and motivation contributed to increasing teacher performance by 63,2 percent. 3) There is a causal relationship between the variables of leadership, rewards and teacher work motivation with a strong category.*

ABSTRAK: Penelitian menganalisis Faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Reward*, dan Motivasi terhadap kinerja, dengan studi kasus 43 guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie. Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur. Hasil penelitian diketahui, 1) bahwa kinerja guru ada pengaruh faktor kepemimpinan kepala sekolah, *Reward* dan motivasi guru, masing-masing sebesar 48,37 persen, 59,88 persen dan 40,49 persen. 2) Secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, *reward* dan motivasi memberi kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 63,2 persen. 3) Terdapat hubungan kausal antar variabel kepemimpinan, *reward* dan motivasi kerja guru dengan kategori kuat.

1. Pendahuluan

SDIT Baitun Nanda adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang SD di Rapana, Kec. Mutiara, Kab. Pidie, Aceh. Dalam menjalankan kegiatannya, SDIT Baitun Nanda berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Sekolah telah ter-Akreditasi sejak tahun 2019. Memiliki sebanyak 43 orang guru dengan umumnya perempuan (88,3 persen), dan 60,4 persen didominasi oleh umur antara 20-30 tahun (48,8%), dan tingkat pendidikan hampir semua Sarjana (95,3%).

Kegiatan penelitian berupa survei terhadap guru SDIT Baitun Nanda menggunakan instrument berupa angket atau kuesioner dalam rangka menganalisis faktor yang menentukan peningkatan kinerja guru, yang selama ini ada keluhan dari orang tua peserta didik, belum optimal.

Masalah kinerja memang menarik untuk dikaji., selain masih ada masalah pada umumnya guru swasta dan di daerah pedesaan, juga sangat berkaitan dengan produktivitas lembaga atau organisasi sekolah. Sehingga pada gilirannya akan memperngaruhi akreditasi sekolah dan kepercayaan orang tua peserta didik pada sekolah.

Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas pelayanan ini dituntut maksimal terhadap siswa dan orang tua dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan serta kepercayaan pada sekolah.

Untuk itu perlu peran besar Kepala Sekolah sebagai pemimpin sekolah. Munir (2015) menyatakan bahwa kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah harus memfungsikan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepada pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

Juga pihak sekolah melalui Kepala sekolah, membuat program pemberian *reward* atau penghargaan kepada guru sebagai meningkatkan spirit dan tanggung jawab serta motivasi kerja. Sutrisno (2019) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Purwanto (2018) juga berpendapat bahwa *Reward* adalah alat untuk mendidik pegawai-pegawai supaya pegawai dapat merasa senang karena perbuatan atau pekerjaan-pekerjaan mendapat penghargaan.

Menurut Fahmi (2017) *Reward* atau kompensasi yang di berikan kepada seorang pegawai secara umum dapat direalisasikan dalam bentuk *financial*, tunjangan kesehatan, biaya melahirkan, uang cuti, jaminan asuransi, biaya pemeliharaan rumah, dan lainnya. Dan juga bentuk non *financial* seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan.

Reward kepada bawahan yang berprestasi atas kinerjanya akan penting dalam memotivasi kinerja tenaga kependidikan. Karena melalui *reward* akan menjadi lebih semakin berkompetisi dalam meningkatkan diri untuk berprestasi dan disiplin serta memotivasi diri untuk berkualitas karena ada penilaian untuk itu.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang guru dalam menghadapi situasi kerja (Pianda, 2018). Motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2015). Oleh karena itu, setiap guru memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda antara guru satu dengan yang lainnya. Perbedaan motivasi kerja guru ini akan menimbulkan perbedaan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk itu peran Kepala sekolah untuk menjaga dan mengembangkan potensi ini, sehingga tercapai apa yang menjadi visi misi dan tujuan sekolah.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian dengan metode kuantitatif-asosiatif, dan pendekatan statistik melalui model analisis jalur. Data-data yang diperoleh melalui kuesioner terhadap guru sebanyak 43 orang guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie. Variabel penelitian yang dikaji dalam mempengaruhi kinerja guru, dibatasi pada faktor, berikut:

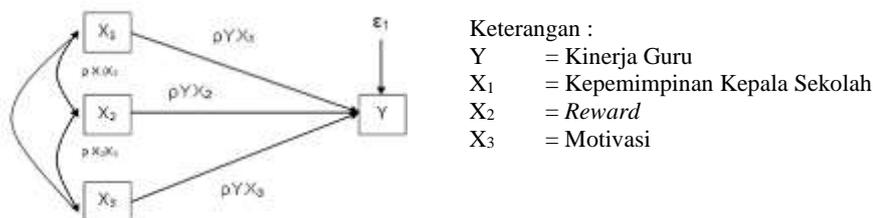
Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Definisi	Dimensi
Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang di beri tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana di selenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran, interaksi antara guru yang memberpelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Wahjosumidjo, 2014)	Memiliki kepribadian yang kuat Memahami kondisi guru/pegawai/siswa Memahami visi dan misi sekolah Kemampuan mengambil keputusan Kemampuan berkomunikasi
Dalam kamus bahasa Inggris, <i>reward</i> diartikan sebagai ganjaran atau penghargaan. Pengertian <i>reward</i> secara umum biasa diartikan sebagai hadiah yang diberikan atau didapatkan dengan mudah, misalnya kuis. Pengertian pemberian <i>reward</i> dalam pendidikan atau metode pembelajaran dimaksudkan sebagai sebuah penghargaan yang didapatkan melalui usaha keras seorang pegawai melalui belajar, baik melalui kelompok maupun individu yang menghasilkan prestasi (Ansory, 2018)	Penghargaan ekstrisik Penghargaan intrisik

Motivasi is an energy change within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction". "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan". (Hamalik, 2014)	Motivasi Internal Motivasi Eksternal
Kinerja guru adalah kemampuan guru untuk mendemonstrasikan berbagai kecakapan dan kompetensi yang dimilikinya. Esensi dari kinerja guru tidak lain merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan kecakapan atau kompetensi yang dimilikinya dalam dunia kerja yang sebenarnya (Depdiknas, 2015)	Kualitas kerja Ketepatan waktu Prakarsa/inesiatif Kemampuan Komunikasi

b. Alat Analisis

Analisis secara statistik mengandalkan data yang valid dan reliable dalam menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian (Marwan, dkk, 2023). Maka untuk melakukan analisis masalah, digunakan pendekatan statistik inferensial dengan model jalur, dengan model strukturalnya:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Akurasi dan keandalan Instrumen

Digunakan kuesioner dalam penjarangan data, sehingga perlu di uji akurasi dan keandalannya, melalui uji validitas dan reliabilitas. Variabel kepemimpinan Kepala sekolah, dijabarkan dalam 10 butir pernyataan, dimana hasil uji validitas, dinyatakan valid dengan nilai rata-rata koefisien korelasi sebagai ukuran validitasnya sebesar 0,512.

Demikian Reward yang diukur dengan 7 item pernyataan, diperoleh nilai rata-rata koefisien validitasnya 0,523. Sedangkan variabel motivasi kerja guru diukur dari 10 butir pernyataan juga dinyatakan valid dengan nilai rata-rata koefisien validitasnya 0,485. Dan variabel kinerja juga valid dari 8 butir, dihasilkan rata-rata validitasnya sedang yakni 0,508.

Pengujian ke-andalan atau reliabilitasnya berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 yang disyaratkan (Ghozali, 2005). Hasilnya dinyatakan berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas (*Cronbach Alpha*)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan Kepala Sekolah	0,624	10	Reliabilitas sedang
Reward	0,744	7	Reliabilitas tinggi
Motivasi	0,621	10	Reliabilitas sedang
Kinerja Guru	0,715	10	Reliabilitas tinggi

Berdasarkan data angket, secara deskriptif juga diperoleh keterangan bahwa:

- Variabel kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,93% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel *reward* menurut persepsi guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie, sudah dikelola dengan baik, mencapai 81,32%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel motivasi menurut guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie diketahui pencapaiannya sebesar 80,37%, hal ini dianggap baik.
- Variabel kinerja guru menurut persepsi guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie, pencapaiannya 80,18%, hal ini dianggap baik.

2). Uji Asumsi Klasik Model Analisis Jalur

Analisis dengan pemodelan secara statistik inferensial. Yang mensyaratkan dipenuhi asumsi dasar, yakni normalitas, heterosidasitas, multikolinieritas serta linieritas. Untuk uji normalitas digunakan uji *Kolmogorof Smirnof* (K-S), dengan hasil sebagai ditunjukkan tabel 3.

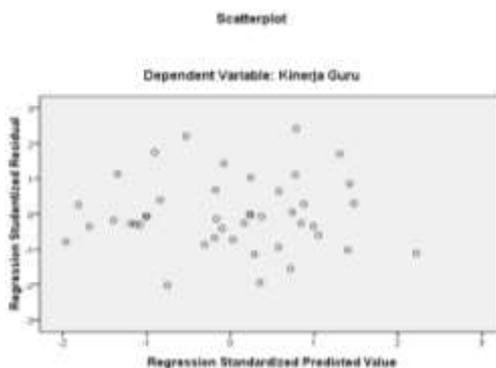
Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas

		Studentized Deleted Residual
N		N
Normal Parameters ^a	Mean	.0041052
	Std. Deviation	0.9125806
Most Extreme Differences	Absolute	.104
Kolmogorov-Smirnov Z		Positive
Asymp. Sig. (2-tailed)		Negative

a. *Test distribution is Normal.*

Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$, hal ini berarti H_0 dapat diterima yang bermakna data terdistribusi secara normal, atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Kemudian dilakukan uji heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar 2. Tampak tidak membentuk pola tertentu sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji heterokedastisitas

Dan hasil uji multikolinieritas diperoleh berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan Kepala Sekolah	.735	1.361
<i>Reward</i>	.597	1.676
Motivasi	.594	1.682

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Dari tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dinyatakan dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

3). Uji Model Jalur

(a). *Uji Model secara Simultans (Uji-F)*

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisi jalur yang menentukan pengaruh variabel kepemimpinan kepala sekolah, *reward* dan motivasi terhadap kinerja guru dengan model jalur: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3 + e$. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.107	3	30.036	9.977	.000 ^a
	Residual	592.544	39	15.193		
	Total	682.651	42			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 9,977 sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 43 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,61. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, *reward* dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie.

(b). Uji Signifikans Koefisien Jalur (Beta)

Pengujian signifikansi koefisien jalur agar diketahui secara parsial punya pengaruh. Hasilnya dinyatakan dalam tabel 6 diatas.

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Jalur	(Constant)	24.204	6.563		3.688	.000
	Kepemimpinan Kepala Sekolah	.349	.192	.444	3.255	.000
	<i>Reward</i>	.360	.235	.549	4.255	.000
	Motivasi	.305	.160	.369	2.908	.000

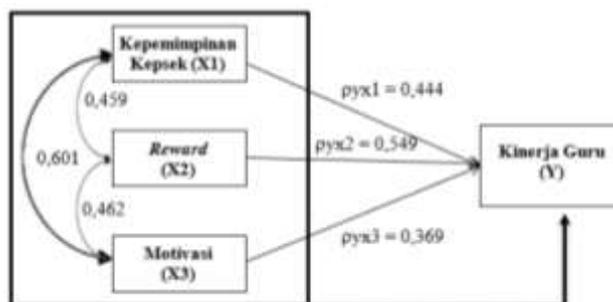
a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx1} = 0,444$, hasil perhitungan uji signifikansi menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,255 sedangkan t-tabel pada taraf uji 5% adalah 2,02. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,255 > 2,02$), artinya variabel kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap kinerja guru.

Hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx2} = 0,549$. maka variabel *reward* berpengaruh terhadap kinerja guru pada SDIT Baitun Nanda Kecamatan Mutiara Pidie pada taraf signifikan 5%. Demikian juga, hasil koefisien jalurnya $\rho_{yx3} = 0,369$. uji signifikansi menunjukkan signifikans. Maka variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

b). Pembahasan

Hasil analisis jalur, dapat digambarkan sebagai model struktural berikut:



Gambar 3. Hasil analisis model Struktural

(1). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,444$), maka sebesar 19,71%. Besarnya pengaruh tidak langsung melalui *reward* terhadap kinerja guru, sebesar 14,52%. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah melalui motivasi sebesar 14,14%. Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka pengaruh total kepemimpinan kepala sekolah sebesar 48,37%.

(2). Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,549$), Sehingga besarnya pengaruh langsung 30,14%. Bsarnya pengaruh tak langsung *reward* melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 14,55%. Dan pengaruh *reward* melalui motivasi sebesar 15,19%. Maka pengaruh total *reward* terhadap kinerja guru, sebesar 59,88%.

(3). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,369$), adalah 13,61%. Besarnya pengaruh tak langsung motivasi melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 12,75%. Dan pengaruh motivasi melalui *reward*, adalah 14,13%. Maka pengaruh total motivasi terhadap kinerja guru sebesar 40,49%.

(4). Analisis Kontribusi Kepemimpina Kepala Sekolah, *Reward* dan Motivasi terhadap Kinerja.

Secara simultans Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Reward* dan Motivasi terhadap Kinerja ditunjukkan dalam tabel 7, yakni memberikan kontribusi sebesar 63,2% terhadap kinerja guru.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Jalur	.863 ^a	.632	.065	3.898	2.061

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan Kepala Sekolah, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Peran kepala sekolah sebagai pimpinan di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki prestasi kerja yang tinggi. Dan hasil penelitian rerdapat pengaruh langsungdan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru (Mutasirullah, Konadi W., Sri Yanna (2022).

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya itu, maka seorang guru haruslah memiliki mo-tivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru (Fachrurazi& Azhari, 2022).

Kepala sekolah selaku pimpinan dalam organisasi sekolah bertanggung jawab terhadap kelangsungan sekolah, baik darisisi tertib administrasi, manajemen dan kepemimpinan (Noviani, Kamaruddin K.; 2023). Rendahnya kinerja guru diprediksi akibat banyak berasal dari dalam individu guru sendiri maupun dari luar. Seperti kompetensi, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, maupun adanya kebijakan pemerintah tentang pendidikan. Penelitian Yusuf, M.& Kamaruddin. K. (2023), secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja memberi kontribusi positif kinerja guru.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dengan analisis regresi, maka disimpulkan berikut ini:

- Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan Kepala sekolah, secara langsung terhadap kinerja gurusebesar 19,71%. Dan tidak langsung melalui *reward* sebesar 14,52%, melalui motivasi sebesar 14,14%. Sehingga pengaruh total diperoleh 48,37%.
- Besarnya pengaruh langsung *reward* terhadap kinerja guru sebesar 30,14%. Pengaruh tak langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 14,55% dan melalui motivasi sebesar 15,19%. Sehingga pengaruh total *reward*, sebesar 59,88%.
- Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja guru sebesar 13,61%. Pengaruh tak langsung motivasi melalui kepemimpinan kepala sekolah sebesar 12,75% dan melalui *reward* sebesar 14,13%. Maka pengaruh total motivasi terhadap kinerja guru sebesar 40,49%.

- (d). Secara simultans Kepemimpina Kepala Sekolah, Reward dan Motivasi memberikan kontribusi sebesar 63,2% terhadap kinerja guru.

Daftar Pustaka

- Ansory, A. F dan Indrasari (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Indonesia Pustaka.
- Anwar P. Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fahmi, Irham (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan. Aplikasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Fachrurazi& Azhari (2022). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMPNegeri di Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite -Management, Business and Entrepreneurship Journal*,1(1),9-16. ISSN 2964-9730 (Online)
- Hamalik, Oemar (2014). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwan, et al. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS V-25* Edisi Kedua, Mei 2023, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group
- Munir (2015). *Multimedia Konsep dan Aplikasi Dalam Pendidikan*. Bandung: ALFABETA.
- Mutasirullah, WinKonadi, Sri Yanna (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Prestasi kerja Guru pada KKKS Kecamatan Jeunieb Kabupaten Bireuen, *Singkite - Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 1(1),36-44. ISSN 2964-9730 (Online)
- Noviani, Kamaruddin K. (2023), Analisis Kinerja Guru Berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite-Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 2(2):23-30. ISSN 2964-9730 (Online)
- Pianda, Didi. (2018). *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jawa Barat: CV Jejak Prenadamedia Group.
- Sutrisno E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wahjosumidjo (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka.
- Windia, I Nyoman (2018). Determinasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Kecerdasan Emosional, Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 2 Mengwi Kabupaten Badung. *Tesis*, Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Ganesha.
- Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5. Jakarta
- Yusuf, M.& Kamaruddin. K. (2023), Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPdi Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya, *Singkite - Management, Businessand Entrepreneurship Journal*, 2(1): 12-21. ISSN 2964-9730 (Online)