

Kontribusi Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi pada Peningkatan Kinerja Guru (Studi Kasus Madrasah Aliyah Negeri 1 Pidie - Aceh)

Mawarriyanti^{1*)} & Chairul Bariah²

¹ Guru SMPS Misbahudh Dhulam Al-Aziziyah Pidie Jaya
*email: mawaryanti6264@gmail.com

² Dosen Manajemen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
email: chairulb06@gmail.com

Article history

Received:
Dec 08, 2024
Accepted:
Dec 11, 2024
Published:
Dec 12, 2024

Page:
175 – 181

Keywords:
teacher performance,
leadership style, school
culture, work 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 is intended to review the contribution of factors to improving teacher performance based on leadership style, organizational culture and teacher work motivation. The study was conducted through a survey of 50 teachers of Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pidie, with associative-quantitative methods and problem analysis with path analysis models. Based on the results of the study, it was found that there was a significant contribution of leadership style factors, school culture and teacher work motivation to strengthening performance of 21.71 percent, 17.57 percent and 15.09 percent respectively. Together, the three factors play a role in improving performance by 52.7%. So to improve the quality of teacher performance, it is expected that schools will improve their leadership, maintain school culture and motivate their teachers to work.

ABSTRAK: Penelitian dimaksudkan meninjau kontribusi faktor-faktor pada peningkatan kinerja guru didasarkan pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja guru. Studi dilakukan melalui survei terhadap 50 guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pidie, dengan metode asosiatif-kuantitatif dan analisis masalah dengan model analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan kontribusi signifikan faktor gaya kepemimpinan, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap penguatan kinerja masing-masing sebesar 21,71 persen, 17,57 persen dan 15,09 persen. Secara bersama-sama ketiga faktor berperan dalam meningkatkan kinerja sebesar 52,7%. Maka untuk meningkatkan kualitas kinerja guru diharapkan kepada Sekolah untuk meningkatkan kepengimpinannya, menjaga budaya sekolah dan memberi motivasi kepada gurunya dalam bekerja.

1. Pendahuluan

Keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien untuk mutu pendidikan dan mampu bersaing. Agar tercapai hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya (Mathis & Jackson, 2012; Wibowo, 2016).

Demikian halnya dengan sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pidie di provinsi Aceh, yang harus berupaya meningkatkan kualitasnya, berkembang secara optimal dan mengayomi peserta didik dapat aktif mengembangkan potensinya serta memiliki kekuatan spiritual yang kuat sehingga dapat menambah

keimanan, ketaqwaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Dengan demikian dari semua tujuan MAN 1 Pidie sesuai visi misi dapat berjalan sesuai prosesnya manakala kinerja guru siap dan mendukung. Memang dengan gaya kepemimpinan Kepala sekolah telah mencoba memberikan perhatian khusus terhadap kinerja para guru yang menyangkut tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan oleh para guru, juga disamping itu adanya upaya penguatan pada budaya sekolah.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pidie memiliki visi, misi dan tujuan untuk mewujudkan peserta didik yang cerdas, kreatif, kompetitif, dan inovatif dan mampu bersaing, oleh karena itu modal utama yang diharapkan dalam mencapai visi, misi dan tujuan tersebut adalah kinerja guru yang profesional yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

Secara teoritis, memang faktor-faktor seperti kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi mempengaruhi kinerja guru (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2008; Luthans, 2006; Wibowo, 2016; Yamin & Maisah, 2010).

Gaya kepemimpinan kepala sekolah bagia tak terpisahkan dan paling vital untuk tujuan tersebut, karena peran utama Kepala sekolah yaitu sebagai educator, manager, administrator, supervisor, sebagai leader dan pencipta iklim kerja serta sebagai wirausahawan. Maka Kepala sekolah harus memiliki kemampuan yang tertuang pada peran kepala sekolah diatas serta kepala sekolah juga harus mampu menunjukkan perannya dalam kriteria yang telah ditentukan dalam institusi yang dipimpinnya, sehingga pengaruh kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023) menghasilkan adanya pengaruh langsung dan tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

Didalam sebuah institusi (sekolah) memiliki karakter dan sifat yang berbeda yang dikemas menjadi udara sekolah. Budaya yang kuat akan membantu dalam memberikan kepastian kepada seluruh guru dan pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya. Pemahaman tentang budaya sekolah perlu ditanamkan sejak dini kepada warga sekolah. Sehingga guru dan teenage kependidikan lainnya dapat saling bekerja sama dengan komitmen pada budaya sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah MAN Negeri 1 Pidie.

Budaya organisasi (sekolah) merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dan mengarahkan perilaku anggotanya (warga sekolah), dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, manakala didukung strategi organisasi yang jelas. Budaya sekolah yang terbentuk, dikembangkan, diperkuat atau bahkan diubah, memerlukan praktik yang dapat membantu menyatukan nilai budaya anggota dengan nilai budaya sekolah.

Selain faktor pengaruh kepemimpinan dan budaya sekolah, ada juga faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja yang maksimal seorang guru adalah motivasi kerja. Menurut Chukwuma & Obiefuna (2014), motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Maka guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan membangkitkan gairah kerjanya untuk berprestasi lebih, mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan efisien.

Penelitian Idris Husin dan Kamaruddin K. (2024), secara parsial dan simultan Kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan kompetensi guru memberikan pengaruh positif terhadap kinerja guru. Penelitian lainnya dari Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023) menemukan secara simultan kepemimpinan kepala sekolah, disiplin kerja dan motivasi kerja memberi kontribusi positif terhadap kinerja guru. Serta riset dari Idris, A., Azhari, A., & Abqa, R. (2023) dan Konadi, W. & Mulyanti (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

2. Metode Penelitian

a. Metode dan Variabel Penelitian

Menggunakan deskriptif-kuantitatif, untuk mengkaji masalah kontribusi Gaya Kepemimpinan, Budaya Sekolah dan Motivasi pada peningkatan Kinerja Guru. Adapun operasional variabel dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi |
|-------------------------------------|--|
| Gaya Kepemimpinan (X ₁) | Iklim saling mempercayai Penghargaan terhadap ide bawahan Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional |
| Budaya Organisasi (X ₂) | Inovasi dan pengambilan risiko Perhatian terhadap detail Orientasi terhadap hasil, terhadap individu dan terhadap tim Keagresifan dan Kemantapan |
| Motivasi (X ₃) | Kebutuhan untuk berprestasi Kebutuhan untuk memperluas pergaulan |
| Kinerja Guru (Y) | Kuantitas, Kualitas dan Ketepatan Waktu |

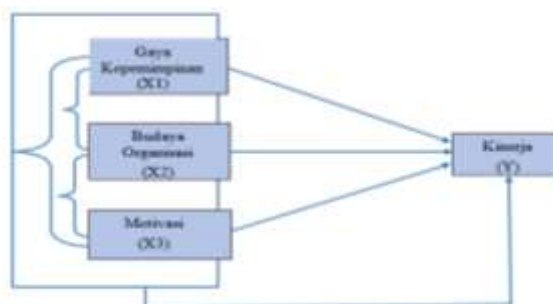
b. Objek dan Alat Analisis

Objek Penelitian dilaksanakan pada guru MAN 1 Pidie sejumlah 50 guru sebagai responden. Dengan karakteristiknya berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|-------------------|----------------|----------------|
| Laki-laki | 19 | 38,0 |
| Perempuan | 31 | 62,0 |
| Umur Guru | | |
| 20-30 tahun | 6 | 12,0 |
| 31-40 tahun | 17 | 34,0 |
| 41-50 tahun | 16 | 32,0 |
| > 50 tahun | 11 | 22,0 |
| Pendidikan | | |
| Diploma 3 | 0 | 0,0 |
| S1 / Sarjana | 46 | 92,0 |
| S2 / Magister | 4 | 8,0 |
| Total | 50 | 100 |

Analisis dengan model jalur, yaitu model pola hubungan sebab-akibat. Oleh karena itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka analisis jalur mengukur berapa besar pengaruh langsung, kausal tidak langsung, maupun simultan (Marwan, et al, 2023), dengan model strukturalnya:



Gambar 1. Model Struktural Penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

1). Uji Instrumen Penelitian

Uji mendapatkan instrumen penelitian dari kuesioner yang dapat diandalkan. Dilakukan uji validitas dan reliabilitas berikut;

Tabel 3. Uji Coba Validitas Instrumen Variabel Penelitian

(a). Variabel Gaya Kepemimpinan

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-valid | Keputusan |
|-------|---|----------|---------|-----------|
| 1 | Kepala sekolah selalu memberikan kepercayaan kepada seluruh guru guna menyukseskan visi, misi dan tujuan sekolah. | 0,739 | 0,279 | Valid |
| 2 | Kepala sekolah memberikan kesempatan guru untuk mengajukan ide dan gagasan baru. | 0,827 | 0,279 | Valid |
| 3 | Kepala sekolah menghormati pendapat setiap bawahan. | 0,766 | 0,279 | Valid |
| 4 | Kepala sekolah memberikan kesempatan kepada guru untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan. | 0,739 | 0,279 | Valid |
| 5 | Kepala sekolah memberikan penilaian yang adil dan bijaksana kepada seluruh guru. | 0,688 | 0,279 | Valid |
| 6 | Kepala sekolah memberikan penghargaan yang layak kepada guru yang berprestasi. | 0,735 | 0,279 | Valid |
| 7 | Kepala sekolah cerminan perilaku teladan bagi guru di sekolah. | 0,613 | 0,279 | Valid |

(b). Variabel Budaya Organisasi Sekolah

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-valid | Keputusan |
|-------|---|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. | 0,667 | 0,279 | Valid |
| 2 | Saya aktif, kreatif, dan inovatif untuk mengembangkan pembelajaran. | 0,613 | 0,279 | Valid |
| 3 | Semua Guru diharuskan menguasai IPTEK (sistem komputerisasi dan internet). | 0,874 | 0,279 | Valid |
| 4 | Visi, misi, dan tujuan sekolah dapat dipahami seluruh guru. | 0,465 | 0,279 | Valid |
| 5 | Saya mengikuti diklat dan pelatihan untuk menambah wawasan dan pengalaman untuk meningkatkan mutu pendidikan. | 0,801 | 0,279 | Valid |
| 6 | Saya tidak pernah berhenti untuk belajar dan mengembangkan kemampuan. | 0,739 | 0,279 | Valid |
| 7 | Saya mempunyai sikap cinta kasih, tulus, dan ikhlas dalam mengajar. | 0,788 | 0,279 | Valid |

(c). Variabel Motivasi Kerja

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-valid | Keputusan |
|-------|---|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya bertanggung jawab terhadap kesalahan dalam tugas. | 0,739 | 0,279 | Valid |
| 2 | Saya akan mendalami tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan atasan. | 0,788 | 0,279 | Valid |
| 3 | Saya selalu berusaha untuk terus berprestasi. | 0,875 | 0,279 | Valid |
| 4 | Saya bekerja secara maksimal untuk mencapai jabatan yang layak. | 0,753 | 0,279 | Valid |
| 5 | Saya bekerja selalu hadir tepat waktu. | 0,779 | 0,279 | Valid |
| 6 | Saya bekerja untuk mencari uang. | 0,735 | 0,279 | Valid |
| 7 | Saya tidak perlu diakui dan dihormati sebagai guru karena itu sudah menjadi status saya. | 0,813 | 0,279 | Valid |
| 8 | Saya terus berusaha mencapai target dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah. | 0,739 | 0,279 | Valid |
| 9 | Saya terus berupaya mengemukakan pendapat, ide dan gagasan yang berkaitan dengan peningkatan mutu pendidikan. | 0,824 | 0,279 | Valid |
| 10 | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah terhadap peningkatan mutu pendidikan. | 0,559 | 0,279 | Valid |

(d). Variabel Kinerja guru

| Butir | Pernyataan | r-hitung | r-valid | Keputusan |
|-------|--|----------|---------|-----------|
| 1 | Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah tepat waktu. | 0,678 | 0,279 | Valid |
| 2 | Saya selalu berhasil meningkatkan mutu pendidikan untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. | 0,834 | 0,279 | Valid |
| 3 | Saya memberikan Materi pembelajaran kepada peserta didik sudah sesuai dengan RPP. | 0,817 | 0,279 | Valid |
| 4 | Saya membantu rekan guru jika ada yang kesulitan dalam pekerjaan. | 0,834 | 0,279 | Valid |
| 5 | Saya selalu mengevaluasi tugas peserta didik. | 0,893 | 0,279 | Valid |
| 6 | Saya selalu mengatur kelas untuk memberikan kesempatan belajar yang sama pada semua peserta didik. | 0,769 | 0,279 | Valid |
| 7 | Saya selalu melakukan pekerjaan sesuai aturan sekolah. | 0,734 | 0,279 | Valid |
| 8 | Saya selalu menggunakan metode pembelajaran dengan kreatifitas baru. | 0,717 | 0,279 | Valid |

Dari hasil perhitungan validitas variabel diatas, tampak semua butir pernyataan dinyatakan valid, karena nilai r_{hitung} semua diatas kriteria r_{tabel} dengan taraf uji 5%. Sehingga angket atau kuesioner dapat digunakan dalam menjaring data.

Pengujian keandalan atau reliabilitasnya berdasarkan nilai *Cronbach Alpha* (α) yang diperoleh dengan syarat diatas 0,60. Hasilnya dinyatakan reliable, berikut ini:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas (Cronbach Alpha)

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|-------------------|------------------|------------|---------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,892 | 7 | Reliabilitas tinggi |
| Budaya Organisasi | 0,877 | 7 | Reliabilitas tinggi |
| Motivasi | 0,832 | 10 | Reliabilitas tinggi |
| Kinerja guru | 0,843 | 8 | Reliabilitas tinggi |

2). Uji Asumsi dalam Model Analisis Jalur

Lalu diuji asumsi dasar, yakni normalitas dengan metode uji K_S, yakni:

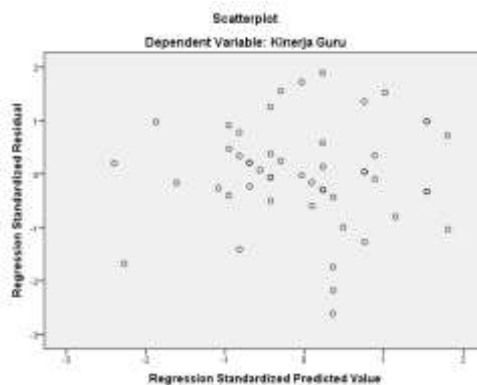
Tabel 5. Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 2.21460715 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .108 |
| | Positive | .069 |
| | Negative | -.108 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .765 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .601 |

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel tersebut dinyatakan signifikan pada $0,601 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa metode regresi pada penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Kemudian uji heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik berikut;



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Terlihat bahwa sebaran residual tidak teratur, ditandai dengan plot yang terpecah dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas

Dan hasil uji multikolinieritas diperoleh berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

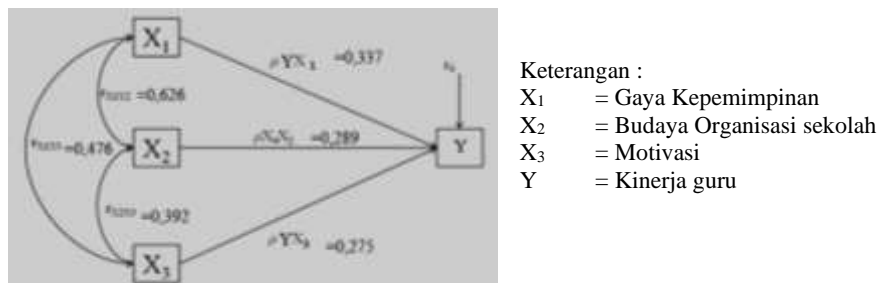
| Model | Collinearity Statistics | |
|-------------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Jalur Gaya Kepemimpinan | .547 | 1.829 |
| Budaya Organisasi | .595 | 1.681 |
| Motivasi | .757 | 1.321 |

Dependent Variable: Kinerja kerja guru

Dari tabel 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 dan Koefisien Jalur

Hasil pengolahan data penelitian terhadap Guru SMP MAN Negeri 1 Pidie dengan model analisis jalur diperoleh model dan koefisien jalur serta korelasi (kausal) antar variabel exogen, yang dideskripsikan dalam gambar stuktural berikut:



Gambar 3. Hasil Model Analisis Jalur

b. Pembahasan

1). Analisis Kontribusi Gaya Kepemimpinan dalam Kinerja Guru

Hasil analisis data sebelumnya, menunjukkan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru. Adapun besarnya pengaruh, langsung ataupun tidak langsung, ditentukan berikut ini:

Besarnya pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, sebesar $(0,337)^2 \times 100\% = 11,3\%$, dan pengaruh tidak langsung melalui budaya sekolah sebesar: $(0,337) \times (0,626) \times (0,289) \times 100\% = 6,10\%$ dan melalui motivasi kerja, sebesar: $(0,337) \times (0,476) \times (0,275) \times 100\% = 4,41\%$. Sehingga kontribusi gaya kepemimpinan Kepala sekolah pada kinerja guru sebesar 21,71%.

2). Analisis Kontribusi Budaya sekolah dalam Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung budaya sekolah pada kinerja guru, sebesar $(0,289)^2 \times 100\% = 8,35\%$, dan pengaruh tidak langsung melalui gaya kepemimpinan sebesar: $(0,289) \times (0,626) \times (0,337) \times 100\% = 6,10\%$ dan melalui motivasi kerja, sebesar: $(0,289) \times (0,392) \times (0,275) \times 100\% = 3,12\%$. Sehingga kontribusi budaya organisasi sekolah pada kinerja guru sebesar 17,57%.

3). Analisis Kontribusi Motivasi kerja guru dalam Kinerja Guru

Besarnya pengaruh langsung motivasi kerja guru terhadap kinerjanya, sebesar $(0,275)^2 \times 100\% = 7,56\%$, dan pengaruh tidak langsung melalui gaya kepemimpinan sebesar: $(0,275) \times (0,476) \times (0,275) \times 100\% = 4,41\%$ dan melalui budaya sekolah, sebesar: $(0,275 \times (0,392) \times (0,289) \times 100\% = 3,12\%$. Sehingga kontribusi motivasi kerja pada kinerja guru sebesar 15,09%.

4). Analisis Korelasi dan Determinasi

Juga dapat diungkap ke-eratan hubungan dan kontribusi secara simultan melalui analisis koefisien korelasi dan determinasi diperoleh berikut:

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Jalur | .726 ^a | .527 | .496 | .726 ^a |

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Hasil analisis koefisien korelasi, sebesar 0,762 menyatakan adanya keeratan hubungan antar variabel gaya kepemimpinan Kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru dengan derajat tinggi 0,762. Dan nilai determinasi 52,7 menyatakan besarnya kontribusi secara bersama-sama faktor gaya kepemimpinan Kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja guru di MAN Negeri 1 Pidie.

4. Simpulan

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

- a) Terbuktikan adanya kontribusi positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru, baik langsung dan tidak langsung melalui budaya sekolah dan motivasi kerja, sebesar 21,71%.
- b) Kontribusi positif juga faktor budaya sekolah baik langsung dan tidak langsung melalui gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi kerja guru sebesar 17,57%.
- c) Sedangkan kontribusi motivasi kerja guru dalam kinerja Guru, secara langsung dan tidak langsung melalui gaya kepemimpinan dan budaya sekolah, sebesar 15,09%.
- d) Maka secara simultan kontribusi faktor gaya kepemimpinan Kepala sekolah, budaya sekolah dan motivasi kerja guru terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja guru di MAN Negeri 1 Pidie sebesar 52,7%.

Daftar Pustaka

- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research*, 2(7).
- Idris Husin dan Kamaruddin K. (2024), Analisis Kinerja guru berdasarkan Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi dan Kompetensi guru (Studi pada Guru SMP Negeri se-Kecamatan Samalanga Kab. Bireuen), *Singkite -Management, Business and Entrepreneurship Journal*, 3(1):1-10. ISSN 2964-9730(Online)
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2008). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses* (terjemahan oleh Joerban Wahid), Jakarta: Erlangga.
- Idris, A., Azhari, A., & Abqa, R. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Singkite Journal*, 2(2), 39–46. Diambil dari <https://ejournal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/21>
- Konadi, W. & Mulyanti (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Guru SMP Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Wilayah Kecamatan Peulimbang Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 7(13), 21-29.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa V. A Yuwono, Yogyakarta: Penerbit. Andi,
- Martini Yamin & Maisah (2010). *Kepemimpinan Dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Marwan, Konadi, W., Kamaruddin, Sufi, I., & Akmal, Y. (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25* (Azhari (ed.); Kedua). Medan: CV. Media Kreasi Group.
- Novi, N., & Kamaruddin, K. (2023). Analisis Kinerja Guru berdasarkan Faktor Eksternal di SMP Negeri Kecamatan Trienggadeng Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(2), 23–30. Diambil dari <https://ejournal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/20>
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, M., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMP di Kecamatan Ulim Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 2(1), 12–21. Diambil dari <https://ejournal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/11>