

KONTRIBUSI KEPEMIMPINAN SAD SASANA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU SD DI KABUPATEN BULELENG

Putu Yulia Angga Dewi¹, Kadek Hengki Primayana²

Institut Negeri Mpu Kuturan Singaraja, Bali

e-mail: anggadewiyulia@gmail.com, hengkiprimayana@gmail.com

Abstract: *This study examines Sad Sasana leadership and elementary school teachers' job motivation in Buleleng Regency. Teachers are vital to education, yet low-quality teaching, educational frameworks, and pedagogical practices continue to hinder them. Teachers are crucial to knowledge acquisition and educational progress. Student performance is highly tied to teacher quality. Thus, teachers must have competences matched with national education standards to perform their duties with excellence, resulting in knowledgeable and skilled students. These findings illuminate numerous key characteristics that affect primary teacher performance. In Buleleng Regency, Sad Sasana leadership (X1) directly affects elementary school teachers (Y). The influence of Sad Sasana leadership on teacher performance was 0.806, or 80.6%. Work motivation (X2) significantly affects elementary school teachers' (Y) performance in Buleleng Regency. Work motivation affected teacher performance by 0.583, or 58.3% of the variance.*

Keywords: *Sad Sasana Leadership, Work Motivation, Teacher Performance, Elementary School*

Abstrak: Studi ini meneliti kepemimpinan Sad Sasana dan motivasi kerja guru sekolah dasar di Kabupaten Buleleng. Guru sangat penting bagi pendidikan, namun pengajaran berkualitas rendah, kerangka kerja pendidikan, dan praktik pedagogis terus menghambat mereka. Guru sangat penting untuk perolehan pengetahuan dan kemajuan pendidikan. Kinerja siswa sangat terkait dengan kualitas guru. Dengan demikian, guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar pendidikan nasional untuk melaksanakan tugasnya dengan sangat baik, sehingga menghasilkan siswa yang berpengetahuan dan terampil. Temuan ini menjelaskan berbagai karakteristik kunci yang memengaruhi kinerja guru sekolah dasar. Di Kabupaten Buleleng, kepemimpinan Sad Sasana (X1) secara langsung memengaruhi guru sekolah dasar (Y). Pengaruh kepemimpinan Sad Sasana terhadap kinerja guru adalah 0,806, atau 80,6%. Motivasi kerja (X2) secara signifikan memengaruhi kinerja guru sekolah dasar (Y) di Kabupaten Buleleng. Motivasi kerja memengaruhi kinerja guru sebesar 0,583, atau 58,3% dari varians.

Kata Kunci: Kepemimpinan Sad Sasana, Motivasi Kerja, Kinerja Guru, Sekolah Dasar

PENDAHULUAN

Globalisasi telah mempercepat kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Ilmu pengetahuan dan teknologi memengaruhi setiap elemen kehidupan. Sejalan dengan kemajuan teknologi, dibutuhkan guru yang berkarakter kuat (Haryani, et al, 2019). Guru memiliki dampak yang sangat besar terhadap kemajuan siswa, bahkan

melampaui pengaruh faktor sosial ekonomi dan konteks geografis sekolah.

Guru memainkan peran penting dalam lanskap pendidikan; namun, mereka terus menghadapi kendala yang berasal dari kualitas pengajaran, kerangka kerja pendidikan, dan metode pedagogis yang masih rendah. Guru memegang posisi vital dalam perjalanan perolehan pengetahuan dan perkembangan lanskap pendidikan. Kualitas peserta didik dalam

dunia pendidikan berkaitan erat dengan kompetensi pendidiknya. Oleh karena itu, guru harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar nasional pendidikan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan menghasilkan peserta didik yang berpengetahuan dan terampil.

Pasal 7 ayat 1b Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan: "Guru wajib meningkatkan pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia." Pasal ini menegaskan bahwa pengabdian guru untuk meningkatkan pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia diwajibkan oleh pemerintah.

Efektivitas guru sangat penting bagi mutu pendidikan akademik. Guru yang unggul memberikan pengalaman belajar yang menarik dan berdampak, sehingga meningkatkan kinerja siswa. Pada kenyataannya, efektivitas guru dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk karakteristik pribadi internal dan eksternal.

Faktor utama dalam kinerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan "Sad Sasana", yang didasarkan pada prinsip-prinsip kearifan lokal, relevan dengan pendidikan di Kabupaten Buleleng. Nilai-nilai kepemimpinan yang berakar pada budaya lokal harus mendorong keharmonisan antara kepala sekolah, guru, dan warga sekolah, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Berdasarkan hasil observasi beberapa sekolah dasar di Kabupaten Buleleng masih ditemukan kinerja guru yang belum optimal. Hal ini dilihat dari beberapa hal, yaitu: a) beban administrasi yang harus dikerjakan oleh guru, melihat guru masih proses adaptasi dengan kurikulum serta beban mengajar yang baru. Permasalahan ini berimbas pada kompetensi pedagogik guru tidak berkembang sebagai mana mestinya. Proses pembelajaran dalam hal ini metode pengajaran yang masih bersifat monoton, metode pengajaran yang seharusnya bervariasi dan lebih interaktif untuk meningkatkan minat belajar siswa; b)

terdapat kesenjangan kualitas yang cukup signifikan antara guru di daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara sekolah negeri dan swasta. Fasilitas sekolah sangat berbeda untuk pembelajaran.

Isu ini menekankan sentralitas guru dalam pendidikan. Pendidik menopang semua pengetahuan akademis. Pendidik harus membantu siswa menjadi warga negara yang beriman, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, mandiri, dan bertanggung jawab secara demokratis.

Motivasi kerja memengaruhi kinerja guru melalui kepemimpinannya. Dorongan kerja dapat dibentuk oleh motivasi internal, seperti aspirasi untuk memberikan yang terbaik bagi siswa, di samping pengaruh eksternal, seperti penghargaan dan pengakuan atas upaya yang tekun. Guru yang antusias sering kali menunjukkan dedikasi dan komitmen yang mendalam dalam memenuhi tanggung jawab profesional mereka. Seorang pemimpin berperan sebagai penjaga, menjaga, dan membina pertumbuhan orang-orang di bawah pengaruhnya. Membina generasi yang tangguh dan tegas serta mampu memimpin, sekaligus menciptakan lingkungan yang dinamis, suportif, dan progresif bagi masyarakat Hindu, sangatlah penting. Hal ini mencakup menjunjung tinggi kemanusiaan dan peradaban sesuai dengan nilai-nilai luhur yang terkandung dalam teks. Tanggung jawab ini merupakan fungsi esensial kepemimpinan Hindu, baik saat ini maupun di masa mendatang (Sutarti, 2020). Fondasi kepemimpinan Hindu tertanam kuat dalam Nitisastra, sebuah kitab suci yang tetap relevan dengan perkembangan kontemporer, memastikan relevansi ajaran Hindu yang abadi sepanjang masa (Nadra, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk menawarkan wawasan ilmiah dan aplikasi praktis yang akan meningkatkan efektivitas pendidik sekolah dasar di Kabupaten Buleleng. Melalui eksplorasi komprehensif terhadap ketiga variabel ini, tujuannya adalah untuk merancang strategi yang berdampak positif yang akan

meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar.

METODE

Ini adalah penelitian "ex post facto" karena variabel-variabelnya tidak diperlakukan atau dimanipulasi. Penelitian ini hanya melaporkan gejala-gejala partisipan. Seriniti (2012) mendefinisikan penelitian "ex post facto" sebagai "sebuah investigasi empiris sistematis di mana ilmuwan tidak secara langsung mengendalikan variabel independen karena manifestasinya telah terjadi, atau karena variabel tersebut tidak dimanipulasi secara inheren".

Penelitian ini mengumpulkan data yang mencakup tiga variabel independen: yang pertama adalah kepemimpinan sad sasana (X_1) dan yang kedua adalah motivasi kerja (X_2). Variabel dependen yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah kinerja guru (Y). Peneliti mengungkapkan informasi yang semaksimal mungkin diperoleh dari pengukuran gejala yang secara inheren ada pada partisipan, kemudian merekonstruksi dan menyelaraskan temuan ini dengan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja guru di pendidikan dasar.

Populasi mencakup sekumpulan elemen (baik peristiwa, objek, maupun individu) yang memiliki kesamaan ciri yang menarik minat peneliti. Sugiyono (2013) mendefinisikan populasi sebagai area generalisasi luas yang mencakup objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu, sebagaimana diidentifikasi oleh peneliti untuk tujuan penelitian dan penarikan kesimpulan selanjutnya. Populasi terdiri dari sekumpulan individu yang memiliki kesamaan ciri (Creswell & Creswell, 2018). Oleh karena itu, fokus penelitian ini mencakup seluruh kohort pendidik sekolah dasar di Kabupaten Buleleng, yang berjumlah 4.088 guru. Penelitian ini mensyaratkan ukuran sampel minimum 382 responden. Oleh karena itu, untuk menjamin bahwa ukuran sampel penelitian ini memadai untuk analisis

selanjutnya, perlu melebihi jumlah yang ditentukan. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Survei ini terdiri dari kumpulan pertanyaan tertulis atau pernyataan yang harus dijawab oleh partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguji Hipotesis Kepemimpinan Sad Sasana (X_1) terhadap Kinerja Guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng

Untuk mengevaluasi hipotesis ini, teknik korelasi parsial digunakan dengan menggunakan SPSS for windows versi 16.0. Tabel berikut merangkum temuan perhitungan yang dilakukan.

Tabel 1 Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Kepemimpinan Sad Sasana (X_1) terhadap Kinerja Guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng

Hubungan Variabel	r_{hitung}	r_{tabel}	r^2
X_1 terhadap Y	0,898	0,167	0,806

Analisis data yang disajikan dalam tabel di atas mengungkapkan bahwa nilai r_{hitung} adalah 0,806. Ini menunjukkan bahwa r_{hitung} 0,806 signifikan pada $\alpha = 0,05$ (dengan nilai r tabel sebesar 0,167), sehingga hipotesis nol menyatakan tidak ada pengaruh langsung yang signifikan. Usulan mengenai kepemimpinan sad sasana (X_1) terhadap kinerja guru sekolah dasar (Y) di Kabupaten Buleleng ditolak. Sebagai kesimpulan, terbukti bahwa kepemimpinan Sad Sasana (X_1) memiliki dampak langsung yang substansial terhadap kinerja guru sekolah dasar (Y) di Kabupaten Buleleng. Sejauh mana kepemimpinan Sad Sasana berdampak pada kinerja guru dihitung sebesar 0,806, yang mewakili 80,6% dari keseluruhan efek.

Tabel 2 Signifikansi dan Kolinieran Regresi Variabel Kepemimpinan Sad Sasana (X_1) terhadap Kinerja Guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung
Regresi on	2572,685	3	2572,685	483,830
Residual	437,581	443	4,520	
Total	3010,266	446		

Analisis data yang disajikan dalam tabel mengarah pada kesimpulan bahwa persamaan tersebut dinyatakan sebagai $\hat{y} = 129,181 + 0,741 X_1$. Statistik regresi, Freg, dihitung sebesar 483,830, menunjukkan pengaruh yang signifikan dan linier sebesar 80,6%. Karena Freg melampaui Ftabel. Efektivitas pendidik dibentuk oleh kepemimpinan Sad Sasana. Persamaan garis regresi yang menggambarkan hubungan antara kepemimpinan Sad Sasana dan kinerja guru dinyatakan sebagai $= 129,181 + 0,741 X_1$, di mana menunjukkan kinerja guru dan X_1 mewakili kepemimpinan Sad Sasana. Pengaruh kepemimpinan Sad Sasana terhadap kinerja guru signifikan, yaitu sebesar 74,1%. Skor yang lebih tinggi dalam kepemimpinan Sad Sasana berkorelasi dengan peningkatan kinerja di antara guru sekolah dasar di Kabupaten Buleleng.

Investigasi menemukan bahwa kepemimpinan Sad Sasana meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Buleleng. Penelitian ini menemukan bahwa para pemimpin sekolah dasar di Kabupaten Buleleng menerapkan kepemimpinan Sad Sasana, yang meliputi berorientasi pada bawahan, bijaksana, cerdas, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, proaktif, kreatif, inisiatif, dan inovatif, memimpin sekolah dengan integritas tinggi, akhlak mulia, dan objektivitas, selalu mengendalikan bawahan secara efektif dan efisien, dan mengakomodasi kepemimpinan Sad Sasana—abhikamika, prajna, usaha, atma sampad, sakyasamanta, aksuda parisakta—mendukung kinerja guru. Ini mengikuti konsep kepemimpinan Sad Sasana, yang meliputi sikap bijaksana, cerdas, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, bersikap proaktif, kreatif, inisiatif, dan inovatif, memimpin sekolah

dengan integritas tinggi, akhlak mulia, dan sikap objektif, selalu mengendalikan bawahan secara efektif dan efisien, dan mengakomodasi partisipasi dan pendapat bawahan pada aspek individu. Guru yang merasa diberdayakan oleh kepemimpinan Sad Sasana cenderung menunjukkan sikap yang lebih baik.

Indikator kepemimpinan Sad Sasana terdiri dari abhikamika, prajna, usaha, atma sampad, sakyasamanta dan aksuda parisakta menunjukkan nilai rata-rata dan loading factor yang tinggi. Hal ini dimaknai bahwa seluruh indikator mencerminkan kepemimpinan Sad Sasana yang baik di lingkungan sekolah dasar Kabupaten Buleleng yang perlu dipertahankan. Indikator abhikamika mendapatkan nilai loading factor dan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan indikator lainnya. Dengan demikian, persepsi guru terhadap indikator abhikamika sudah mencerminkan kinerja tertinggi. Meningkatkan dan mempertahankan kepribadian yang luhur, pekerja keras penuh disiplin dan memiliki kepribadian yang menarik merupakan hal yang penting dalam sebuah kepemimpinan.

Studi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Sad Sasana meningkatkan kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Buleleng. Strategi kepemimpinan Sad Sasana dikembangkan untuk memenuhi kebutuhan akan gaya bimbingan komprehensif yang mendorong penyelesaian tugas, fleksibilitas kontekstual, ketahanan, dan produktivitas di tempat kerja. Studi ini mengonfirmasi temuan sebelumnya bahwa kepemimpinan meningkatkan kinerja. Menurut Agung dkk. (2024), Werang dkk. (2023), Giri (2021), Puja & Mahayasa (2021), Ramdani, Kustianah, Widiyanto, dan Cahyono (2023), kepemimpinan Sad Sasana memengaruhi kinerja. Studi-studi ini menunjukkan dampak kepemimpinan Sad Sasana terhadap kinerja guru.

Menguji Hipotesis Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng

Untuk mengevaluasi hipotesis ini, teknik korelasi parsial digunakan dengan

menggunakan SPSS for windows versi 16.0. Tabel berikut merangkum hasil perhitungan yang dilakukan.

Tabel 3 Ringkasan Perhitungan Uji Signifikansi Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng

Hubungan Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	r ²
X ₂ terhadap Y	0,746	0,167	0,583

Analisis data tabel menunjukkan $r = 0,583$. Dengan r signifikansi 0,746 pada $\alpha = 0,05$ dan nilai r tabel 0,167, hipotesis nol menunjukkan tidak adanya pengaruh langsung yang signifikan. Hal ini tidak mendukung hipotesis bahwa motivasi kerja (X₂) memengaruhi guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng. Kesimpulan: Motivasi kerja (X₂) secara langsung memengaruhi kinerja guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 0,583 atau 58,3%.

Tabel 4 Signifikansi dan Kelinieran Regresi Variabel Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng

Sumber variasi	JK	dk	RJK	F hitung
Regression	1339,904	3	1339,904	469,632
Residual	17946	443	139,117	
Total	19285,969	446		

Analisis data tabel menunjukkan $r = 0,583$. Pada $\alpha = 0,05$, nilai r hitung sebesar 0,746 signifikan (nilai r tabel sebesar 0,167), yang mendukung hipotesis nol bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan. Hipotesis bahwa motivasi kerja (X₂) memengaruhi kinerja guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng ditolak. Kesimpulan: Motivasi kerja (X₂) secara langsung memengaruhi kinerja guru SD (Y) di Kabupaten Buleleng. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,583, atau 58,3%.

Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja guru SD di Kabupaten Buleleng. Indikator motivasi kerja terdiri dari kebutuhan, desain pekerjaan, keadilan, pengharapan dan tujuan dengan nilai rata-rata jawaban guru dan loading factor menunjukkan nilai yang tinggi. Dengan demikian, seluruh indikator dalam motivasi kerja patut dipertahankan. Pada indikator pengharapan menunjukkan nilai loading factor tertinggi dibandingkan loading factor lainnya, namun tidak diikuti dengan nilai rata-rata jawaban guru. Ini menunjukkan terdapat peluang untuk memaksimalkan pengharapan pada

lingkungan kerja di sekolah dasar Kabupaten Buleleng. Dengan demikian menetapkan standar capaian yang jelas dan selaras dengan sekolah secara berkelanjutan menjadi perhatian untuk mendorong konsistensi guru dalam mencapai hasil yang maksimal.

Studi ini menemukan bahwa peningkatan motivasi kerja meningkatkan kinerja instruktur. Kebutuhan, harapan, penguatan, keadilan, desain pekerjaan, dan penetapan tujuan meningkatkan efektivitas guru. Studi ini mengonfirmasi studi-studi sebelumnya yang menghubungkan motivasi kerja dengan kinerja guru di sekolah dasar di Kabupaten Buleleng. Atiyyah dkk. (2024), Mustika dkk. (2022), Ratnasari dkk. (2021), Handayani dkk. (2023), dan Retnodiani (2023) menemukan hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi bekerja lebih keras daripada guru yang kurang termotivasi.

SIMPULAN

Kepemimpinan Sad Sasana, motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan

kinerja guru di sekolah dasar di Kabupaten Buleleng dikaji dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini memberikan beberapa wawasan kunci mengenai determinan kinerja guru sekolah dasar. Di Kabupaten Buleleng, kepemimpinan Sad Sasana (X1) secara langsung memengaruhi guru sekolah dasar (Y). Pengaruh kepemimpinan Sad Sasana terhadap kinerja guru adalah 0,806, atau 80,6%. Pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja guru sekolah dasar di Kabupaten Buleleng (Y) signifikan. Motivasi kerja memengaruhi kinerja guru sebesar 0,583, atau 58,3% dari varians.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani et al. 2023. Pengaruh Kepemimpin Kepala Sekolah, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SMAN 1 Mambi Kabupaten Mamasa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*. Volume 3, No.1. <https://doi.org/10.58191/jomel.v3i1.112> Diunduh 29 April 2024.
- Agung, 2020. *Evaluasi Pendidikan Edisi 5*. Singaraja: Undiksha.
- Agung. 2014. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media Publishing.
- Agung et al. 2024. The Influence of Servant Leadership on Job Satisfaction and Impact on Teacher Performance of Junior High School in the Central Lombok District. *International Journal of Religion*. Volume 5 No 4. <https://doi.org/10.61707/yfefnq32> Diunduh 29 April 2024.
- Ahad et al. 2021. Work Attitude, Organizational Commitment and Emotional Intelligence of Mayalsian Vocational College Teachers. *Journal of Techincal Education and Training*. Volume 13, No.1. <http://penerbit.uthm.edu.my/ojs/index.php/jtet> Diunduh 29 April 2024
- Anwar et al. 2022. Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kecerdasan Emosional Guru: Peninjauan pada Kinerja Guru. *JET: Journal of Education and Teaching*. Volume 3, No.1. Diunduh 29 April 2024
- Aswati et al.(2023). Pengaruh Perasaan Bahagia dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Wangi-wangi Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Multidipliner Bharasumba*. Volume 2, No 4. <https://doi.org/10.62668/bharasumba.v2i04.803> Diunduh 29 April 2024
- Arifin et al., 2019. *Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Armstrong, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Armstrong. 2016. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Edii13. Jilid 1. Jakarta: Erlangga
- Bandura.1997. *Self Efficacy – The Exercise of Control (Fifth Printing)*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Barkah dan Hidayat. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Volume 7, No.2. <https://doi.org/10.31004/jptam.v7i2.8376> Diunduh 15 Februari 2024.
- Chidir et al., 2020. The Influence of Soft Skilss, Achievement Motivation, and Employee Performance. *Journal of Management Vol. 12, No. 3*.
- Campbell. 1990. *Modeling The Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Cahyono et al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Efektif Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Suruh Kabupaten Semarang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universita Mandiri*.

- Volume 9, No 2.
<https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.761> Diunduh 29 April 2024.
- Creswell & Creswell. 2018. *Research Design Qualitative, Quantitative and Mix Methode Approaches*. Fifth Edition. California: SAGE Publications
- Efendi et al. 2023. Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Merdeka Belajar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. Volume 11, No.2. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/60605> Diunduh 5 Agustus 2024
- Fraenkel et al., 2012. *How to Design and Evaluate Research in Education* 8th Edition. Boston: McGraw-Hill Higher Education.
- Goleman, 1996. *Kecerdasan Emosional: Mengapa EI lebih penting daripada IQ*, Alih bahasa: T. Hermaya, Cetakan kesembilan, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Goleman, Daniel. 1997. *Emotional Intelligence*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson et al. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gibson et al. 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gregory. 2015. *Psychological Testing: Hisory, Principles, and Applications*. United States of Amerika: Pearson Education Limited.
- Hair et al., 2011. *Multivariate Data Analysis*. Fifth edition: New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Hair et al. 2017. *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* 2th Edition. Los Angeles: SAGE.
- Hair, et al. 2019. *Multivariate Data Analysis*. 8th Edition. United Kingdom: Cengage Learning EMEA.
- Herzberg et al., 1959. *The Motivation to Work*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Iqbal et al. 2021. The Effect of Emotional Intelligence and Academic Social Networking Sites on Academic Performance During the Covid-19 Pandemic. *Psychology Research and Behavior Management*. Volume 21, No.1. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/PRBM.S316664> Diunduh 2 Agustus 2024.
- Koopmans et al. 2011. Conceptual Frameworks of individual work performance, *American College of Occupational & Environment Meds*.
- Koopmans. 2014. *Measuring individual work performance*. Amsterdam, NLD: Institute for health and care research
- Krejeje & Morgan. 1970. "Determining Sample Size for Research Activities," *The NEA Research Bulletin*.
- Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. REMAJA Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. pen. PT Refika Aditama.
- Mathis & Jacson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mahapatro, 2010. *Human Resource Management*. New Age Universitas Indonesia (UIPress): Jakarta.
- Meyer & Allen. 1997. *Commitment in the worplace theory research and application*. California: Sage Publications. Thousand Oaks, CA.
- Meyer & Herscovitch. 2001. "Commitment in the Workplace: Toward a General Model". *Human Resource Management Review*. Vol. 11. Hal. 299 – 326.
- Maslow. 1943. *A Theory of Human Motivation*. Originally Published in *Psychological Review*.
- McGregor. 1960. *The Human Side of Enterprise*. New York McGraw-Hill
- Mcclelland.1961. *The Achieving Society*, Prin-ceton. NJ: Van Nostrand.

- Mondy & Martocchio. 2016. Human Resource Management, ed.14. Harlow: Pearson Education.
- Muttaqin et al. 2023. The Effect of Academic Supervision, Managerial Competence and Teacher Empowerment on Teacher Performance: The Mediating Role of Teacher Commitment. *F1000Research*. Volume 12, No 3. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC10517307/> Diunduh 5 Agustus 2024
- Nadra. 2022. Kepemimpinan Hindu dalam Membangun Manusia Seutuhnya. *Kamaya: Jurnal Ilmu Agama*. Volume 5, No 3. <https://jayapanguspress.penerbit.org/index.php/kamaya/article/view/1995>. Diunduh 7 Desember 2023.
- Nyoto et al. 2023. Emotional Intelligence, Workload and Cyberloafing on Organizational Commitment and Performance of Teachers at the Pelalawan High School Level. *Journal of Applied Business and Technology (JABT)*. Volume 4, No 2. <https://doi.org/10.35145/jabt.v4i2.129> Diunduh 5 Agustus 2024
- Pradhan & Jena. 2017. Employee performance at workplace: Conceptual model and empirical validation. *Business Perspectives and Research*. Volume 5 No 1.
- Peter. 2010. Pembelajaran, Pengajaran, dan Asesmen. Jogjakarta: Pustaka Belajar.
- Puja & Mahayasa. 2021. Relevansi Kepemimpinan Hindu dalam Organisasi di Era Milenium. *Widya Manajemen*. Volume 3, No.2. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v3i2> Diunduh 18 Februari 2024.
- Rasidinurahmad et al.2022. The Effect of Principal Transformational Leadership, Work Ethics and Achievement Motivation on the Performance of Junior High School Teachers in Balangan Regency. *International Journal of Social Science and Human Research*. Volume 5, No 12. Diunduh 29 April 2024.
- Ratnasari et al.2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kreatifitas terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan*. Volume 16, No.1. <https://journals.ums.ac.id/index.php/jmp/article/view/11149>. Diunduh 2 Agustus 2024.
- Rahmi et al. 2023. Pengaruh Kemampuan Tpack dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Silau Laut. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*. Volume 8, No.2. <https://doi.org/10.23969/jp.v8i2.10186> Diunduh 29 April 2024.
- Rina & Games. 2023. Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus. *Optimal*. Volume 2, No 2. <https://journal.amikveteran.ac.id/index> Diunduh 5 Agustus 2024.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins et al. 2013. *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins et al. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education,inc.Breaugh et al, 2018.
- Retnodiani et al. 2023. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Work Engagement. *Jurnal Impresi Indonesia (JII)*. Volume 2, No.8. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i8.3412> Diunduh 2 Agustus 2024.
- Rosita et al. 2023. Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMKN Pertanian Kota Serang. *Prosiding Seminar Nasional Batch 2*. <https://doi.org/10.56721/prosalif.v2.2023.61>.
- Rossiandy & Indradewa. 2023. The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational

- Commitmen, Motivation and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social Humanities*. Volume 1, No.10. <https://ajosh.org/> Diunduh 5 Agustus 2024.
- Sutarti. 2020. Peran Pemimpin Hindu dalam Memimpin Masyarakat Hindu The Role of The Hindu Leader in Leading The Hindu Community. Volume 25, No.2. <https://doi.org/10.54714/widyaaksara.v25i2.127> Diunduh 7 Desember 2023.
- Sartono et al. 2023. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasional terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada SMP Negeri 2 Sumbergempol Kabupaten Tulungagung). *Business, Entrepreneurship and Management Journal*. Volume 2, No.1. <https://doi.org/10.51454/jet.v3i1.143> Diunduh 29 April 2024.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Surbakti dan Zulhimma. 2023. Organizational Commitment Existence Achievement on MAN 2 Padangsidempuan Teacher Performance. *Knowledge.E*. Volume 8, No.2. <https://knepublishing.com/index.php/KnE-Social/article/view/12923>
- Suhardana, 2008. *Niti Sastra: Ilmu Kepemimpinan atau Management Berdasarkan Agama Hindu*. Surabaya: Paramita Surabaya.
- Taylor, 2016. *Veterinary Parasitology 4th Edition*. New Delhi: Wiley Blackwell.
- Timpe. 1992. *Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia.
- Titib. 2006. *Veda, Sabda Suci, Pedoman Praktis Kehidupan*. Surabaya: Paramita Surabaya.
- Tuckman & Harper, 2012. *Conducting Educational Research*. Lanham, Md.: Rowman & Littlefield Publishers.
- Latham & Locke. 1979. *Goal Setting-A Motivational Technique That Works*. *Organizational Dynamics: Autumn*.
- Locke & Latham. 2013. *New developments in goal setting and task performance*: Routledge.
- Vroom. 1964. *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son, Inc.
- Wang & Krosnick. 2020. Getting in the flow together: The role of social presence, perceived enjoyment and concentration on sustainable use intention of mobile social network game. *Sustainability (Switzerland)*, 12(17). <https://doi.org/10.3390/SU12176853>.
- Warwick & Linenger. 1975. "The Indonesian Family Planning Program: Government Influence and Client Choice". *Population and Development Review*.
- Wiana, 2007. *Tri Hita Karana, Menurut Konsep Hindu*. Surabaya: Paramita.
- Wiana. 2006. *Memahami Perbedaan Caturvarna, Kasta dan Wangsa*. Surabaya: Paramita.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*, Cetakan Keenam. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Werang et al.2023. School Principal Leadership, Teachers' Commitment and Morale in Remote Elementary Schools of Indonesia. *Remie Multidisciplinary Journal of Educational Research*. Volume 13, No.3. <https://doi.org/10.17583/remie.9546>. Diunduh 2 Agustus 2024.
- Zakaria & Azhmy. 2024. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Yayasan Pendidikan Harapan Medan. *Jurnal Paradigma Aswaja*. Volume 2, No 1. <http://paradigmaaswaja.org>. Diunduh 5 Agustus 2024.