

Analisis Kinerja Guru berdasarkan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Motivasi Kerja Guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru

Mulia Sosiady^{a*}

^a Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau, Indonesia.

ABSTRAK

Fenomena dari penelitian ini yaitu Kinerja Guru SMA negeri se Kota Pekanbaru sangat rendah tergambar dari Ujian Kompetensi awal yang merupakan syarat untuk Sertifikasi SMA Negeri se Kota Pekanbaru dengan jumlah peserta sebanyak 18.125 Orang, dan hanya sekitar 51,53% yang telah Lulus Ujian Kompetensi dan Guru SMA Negeri yang telah Sertifikasi sebanyak 566 Orang dalam tahun 2010 sampai 2013 yaitu sebesar 64,32%. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara parsial maupun bersama-sama terhadap motivasi kerja guru. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah sebesar 880 guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey deskriptif dan survey eksplanatori dengan ukuran sampel minimum sebesar 275 responden, serta metode analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling) dengan tool analisis data Lisrel 8.70. Berdasarkan hasil penelitian, maka didapatkan temuan sebagai berikut: Kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru baik secara parsial maupun bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru dengan kontribusi sebesar 46% dan 54% dipengaruhi oleh variabel di luar variabel Kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru. Secara parsial kompetensi guru paling dominan mempengaruhi motivasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan kontribusi sebesar 55% dan 45% dipengaruhi oleh variabel selain variabel kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru. Secara parsial motivasi kerja guru paling dominan mempengaruhi kinerja guru. Implikasi hasil penelitian ini adalah bahwa kinerja guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru terutama pada kinerja perencanaan pembelajaran akan mampu ditingkatkan jika SMA Negeri di Kota Pekanbaru mampu meningkatkan motivasi kerja guru terutama pada motivasi berprestasi, di mana motivasi kerja guru akan meningkat apabila SMA Negeri di Kota Pekanbaru mampu meningkatkan Kompetensi Guru terutama pada kompetensi profesional dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terutama pada kepemimpinan afektif.

ARTIKEL HISTORI

Received 15 Agustus 2022
Revised 25 Agustus 2022
Accepted 31 Agustus 2022

KATA KUNCI

Kepemimpinan Kepala Sekolah,
Kompetensi Guru,
Motivasi Kerja, dan
Kinerja Guru

* CORRESPONDING AUTHOR. Email: mulia_sosiady@yahoo.com

Pendahuluan

Dalam keseluruhan kegiatan pendidikan di jalur sekolah, guru memegang posisi paling strategis yang berada langsung di front paling depan melalui interaksi dengan peserta didik di kelas atau di luar kelas. Guru sebagai pelaku utama untuk merealisasikan program operasional pendidikan. Guru menjadi tumpuan harapan untuk mewujudkan agenda- agenda pendidikan nasional seperti peningkatan mutu dan relevansi, pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, dan peningkatan efisiensi. Hak-hak asasi guru sebagai pribadi, pemangku profesi keguruan, anggota masyarakat, dan warga negara perlu mendapat prioritas dalam pemberdayaannya, Dengan beratnya Tugas Guru perlu adanya Orientasi tugas yang langsung mempengaruhi Kompetensi, Motivasi Intrinsik dan dapat memainkan peran mediasi antara Kompetensi dan Usaha Layon Williams (2005)

Dalam Engkang Karwetti (2010) bahwa Keseluruhan kemampuan Manajerial Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Kinerja Guru, Guru mempunyai tugas untuk membimbing, mengarahkan, dan juga menjadi teladan yang baik bagi para peserta didiknya. Maka dari itu, dengan setumpuk tugas serta tanggung jawab yang diembannya, guru harus mampu menunjukkan kinerja yang baik demi terciptanya pendidikan yang bermutu. Selain Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja juga menjadi penentu terhadap Motivasi dan Kinerja Guru dalam Junal oleh Sri Raharjo (2010)

Untuk itu, seluruh guru di Indonesia diwajibkan memiliki sertifikat pendidik melalui sebuah mekanisme dan standar kompetensi yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru. Selain harus melengkapi berbagai dokumen persyaratan, setiap guru juga wajib mengikuti serangkaian uji kompetensi, yaitu Uji Kompetensi Awal (UKA), jika lulus maka wajib mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) dan Uji Kompetensi Guru (UKG).

Hasil Uji Kompetensi Awal (UKA) untuk Guru Seluruh Indonesia yang dilaksanakan pada tahun 2013 yang telah diumumkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) dan dimuat dalam Jawa Pos National Network/JPNN (www.jpnn.com, 2013). Layanan publik identik dengan representasi keberadaan birokrasi pemerintah, karena berkaitan langsung dengan salah satu fungsi pemerintahan adalah memberikan layanan (Saliu, 2017). Oleh karena itu, pelayanan publik yang berkualitas merupakan cerminan dari kualitas birokrasi pemerintah, hal ini konsisten dengan hasil penelitian Chuaire dan Scartascini (2014), yang menyarankan agar memperkuat lembaga publik. Di masa lalu, paradigma pelayanan publik adalah memberikan peran yang sangat besar kepada pemerintah sebagai penyedia tunggal. Namun saat ini, tuntutan masyarakat terhadap kinerja pemerintah sangat tinggi dan dinamis. Rakyat menjadi lebih cerdas dan memahami hak-hak yang seharusnya diperoleh dari pemerintah (Mariati & Hanif, 2018).

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Ada banyak teori kepemimpinan yang bisa diterapkan Kepala Sekolah. Bila ditelaah dari perkembangan teori, ada banyak teori kepemimpinan yang bisa ditelaah untuk mengkaji masalah kepemimpinan. Teori kepemimpinan yang pertama-tama dikembangkan adalah teori sifat atau trait theory.

Menurut Indrafahrudi (2003) Bahwa Kepemimpinan adalah sumber energi untuk ketercapaian tujuan organisasi, Owens (2001) Menegaskan bahwa kualitas Kepemimpinan yang utama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pada dasarnya teori ini memandang bahwa keefektifan kepemimpinan itu bertolak dari sifat-sifat atau karakter yang dimiliki seseorang. Keberhasilan kepemimpinan itu sebagian besar ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu, misalnya harga diri, prakarsa, kecerdasan, kelancaran berbahasa, kreatifitas termasuk ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang.

Pemimpin dikatakan efektif bila memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik. Sebaliknya, pemimpin dikatakan tidak efektif bila tidak menunjukkan sifat-sifat kepribadian yang baik.

Berkaitan dengan peranan kepemimpinan Kepala Sekolah tersebut Sergiovanni (2001) mengemukakan enam peranan kepemimpinan Kepala Sekolah, yaitu kepemimpinan formal, kepemimpinan administratif, kepemimpinan supervisi, kepemimpinan organisasi, dan kepemimpinan tim.

Kepemimpinan formal mengacu pada tugas Kepala Sekolah untuk merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi sesuai dengan dasar dan peraturan yang berlaku.

Kepemimpinan administratif, mengacu pada tugas Kepala Sekolah untuk membina administrasi seluruh staf dan anggota organisasi sekolah. Kepemimpinan supervisi mengacu pada tugas Kepala Sekolah untuk membantu dan membimbing anggota agar bisa melaksanakan tugas dengan baik.

Kompetensi Guru

UU RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Syaiful Sagala (2009:29), berpendapat bahwa kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan, pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak dalam melaksanakan tugas/pekerjaannya.

Kompetensi Guru (Trianto, 2006; Saryanto & Rahmat, 2021) adalah Kecakapan, Kemampuan, Keterampilan seorang Guru mendidik siswa, agar mempunyai luhur dan mulia untuk tujuan Pendidikan, Untuk itu guru dituntut mempunyai kompetensi dan kecakapan serta keterampilan dalam melaksanakan tugas

Motivasi Guru

Dimensi dari Motivasi Kerja adalah kebutuhan untuk berprestasi meliputi indikator (1) tingkat upaya untuk berprestasi baik, (2) tingkat upaya untuk tidak ketinggalan oleh pegawai lain

dalam prestasi, (3) tingkat upaya mengembangkan diri, (4) tingkat upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja, (5) tingkat semangat untuk mendapatkan informasi terkini, (6) tingkat kemampuan menghadapi kesulitan; Kebutuhan untuk berafiliasi meliputi indikator (1) tingkat semangat untuk berafiliasi dengan lingkungannya, (2) tingkat semangat untuk dapat bekerjasama, (3) tingkat semangat mematuhi segala aturan yg ada, (4) tingkat semangat untuk disiplin pada waktu, (5) tingkat usaha untuk menjaga persahabatan dengan teman sekerja, (6) selalu menghormati pimpinan; kebutuhan untuk kekuasaan meliputi indikator (1) tingkat berusaha agar dirinya dihargai, (2) tingkat upaya untuk tidak diremehkan, (3) tingkat kehadiran sangat diperlukan orang lain, dan (4) tingkat berusaha untuk selalu menjaga wibawa. Setiadi (2003).

Menurut Winardi (2006) Motivasi adalah Kekuatan potensial yang ada pada diri manusia yang dapat dikembangkan sendiri, atau dapat dikembangkan oleh kekuatan luar dan Veithrizal Rivai (2004) Motivasi adalah Dorongan diri seseorang bertingkah laku untuk mencapai suatu tujuan.

Kinerja Guru

Dimensi kinerja guru Gunawan (Ondi Saondi, 2005; Winarso & Rahmat, 2021) mencakup perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran dan evaluasi/penilaian hasil pembelajaran. Dimensi perencanaan pembelajaran, diukur dengan indikator tingkat penyusunan silabus, tingkat rencana pelaksanaan pembelajaran, mendorong partisipasi siswa, tingkat umpan balik siswa, tingkat keterkaitan/ keterpaduan, tingkat penerapan teknologi informasi. Dimensi pelaksanaan pembelajaran diukur dengan indikator tingkat pengelolaan kelas, tingkat media pembelajaran, tingkat sumber pembelajaran, tingkat metode pembelajaran. Menurut Nana S Sukmadinata (1993) Setiap metode pembelajaran memiliki kelebihan dan kelemahan dilihat dari sudut , namun yang penting bagi guru metode manapun harus jelas tujuan yang akan dicapai Dimensi evaluasi/ penilaian pembelajaran diukur dengan indikator tingkat konsistensi penilaian, tingkat penilaian yang sistematis, tingkat penililai yang terprogram, tingkat pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas dan penilaian diri.

Metode

Descriptive dan Explanatory Survey

Penelitian ini akan menggunakan prosedur yang disebut sebagai *descriptive dan explanatory survey*, yang akan menjelaskan deskripsi setiap variabel dan hubungan per variabel. Model hubungan setiap variabel yang dipakai dalam penelitian adalah Kausalitas yaitu variabel independen/variabel bebas mempengaruhi variabel dependen/terikat. Penelitian explanatory mengacu pada hipotesis yang akan diuji terhadap fenomena yang terjadi. Fenomena tersebut dapat dilihat dalam objek penelitian.

Berdasarkan maksud dari penelitian ini yakni untuk mendeskripsikan dan mengkaji setiap variabel dalam penelitian yaitu kepemimpinan autentik, motivasi intrinsik dan komitmen afektif pada SMA Negeri di Kota Pekanbaru, deskriptif dan verifikatif adalah sifat penelitian ini. Dalam analisa deskriptif akan dijelaskan tentang variabel-variabel independen maupun dependen yang menjadi landasan teori dalam penelitian ini. Sedangkan analisa verifikatif dilaksanakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan alat uji statistika (Solimun dkk,

2017). Analisa verifikatif digunakan untuk menganalisa benar tidaknya suatu hipotesis yang akan dikerjakan dengan cara pengumpulan data dari lapangan tentang setiap variabel yang diteliti. Statistic Structural Equational Modelling (SEM) PLS digunakan untuk menguji analisa verifikatif penelitian ini. Metode SEM-PLS adalah suatu cara untuk melakukan analisis variabel laten dan indikator/dimensi serta melakukan pengukuran secara langsung.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Pengujian Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.902	Reliabel
2	Kompetensi Guru	0.898	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0.936	Reliabel
4	Kinerja Guru	0.944	Reliabel

Catatan. Data Olahan 2022

Hasil Analisis dan Pengujian

Tabel 2. Hasil Pengujian Signifikansi

Eksogen	Endogen	Path Coefficient	Standard Error	T Statistics
Motivasi Kerja Guru	Kepemimpinan kepala sekolah	0.36	0.081	4.46
	Kompetensi Guru	0.38	0.061	6.26
	Kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru	0.46	0.013	77.23
Kinerja Guru	Kepemimpinan Kepala Sekolah	0.24	0.057	4.21
	Kompetensi Guru	0.28	0.051	5.54
	Motivasi Kerja	0.47	0.052	9.05
	Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja	0.55	0.014	110.41

Catatan. Data Olahan 2022

Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil analisis persepsi responden pada variabel kepemimpinan kepala sekolah SMA Negeri di Kota Pekanbaru, menunjukkan tingkat kepemimpinan kepala sekolah berada pada kategori baik dengan rata-rata skor total 3,775 berada pada rentang rata-rata skor 3,41-4,20 rentang dengan kategori baik.

Kompetensi Guru Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis persepsi responden pada variabel kompetensi guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, menunjukkan tingkat kompetensi guru berada pada kategori baik dengan rata-rata skor total 3,784 berada pada rentang rata-rata skor 3,41-4,20 rentang dengan kategori tinggi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru Secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil analisis data dengan uji statistik terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja guru, dengan besar kontribusi kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru secara bersama-sama terhadap motivasi kerja adalah sebesar 46%, sementara 54%.

Kepemimpinan Kepala Sekolah Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data dengan uji statistik terbukti bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,24, koefisien ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 5,76%. Sementara besar kontribusi pengaruh tidak langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,49%.

Kompetensi Guru Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data dengan uji statistik terbukti bahwa kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,28, koefisien ini menunjukkan bahwa besar kontribusi pengaruh langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru sebesar 7,84%. Sementara besar kontribusi pengaruh tidak langsung kompetensi guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 7,60%.

Motivasi Kerja Guru Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan hasil analisis persepsi responden pada variabel motivasi kerja guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, menunjukkan tingkat motivasi kerja guru berada pada kategori baik dengan rata-rata skor total 3,770 berada pada rentang rata-rata skor 3,41-4,20 rentang dengan kategori tinggi.

Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Guru dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, dengan kontribusi kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru adalah sebesar 55%, sementara 45% dipengaruhi oleh faktor lain selain kepemimpinan kepala sekolah, kompetensi guru dan motivasi kerja, seperti faktor budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, keterikatan, pemberdayaan, kepuasan guru, disiplin pegawai dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerjaguru pada Guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, dengan dimensi kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan adalah pada dimensi kepemimpinan efektif.
2. Kompetensi Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, dengan dimensi kompetensi guru yang paling dominan adalah pada dimensi kompetensi profesional.
3. Kepemimpinan Kepala Sekolah terutama pada dimensi kepemimpinan efektif dan Kompetensi Guruterutama pada dimensi kompetensi profesional secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap motivasi kerja terutama pada dimensi motivasi berprestasiGuru SMA Negeri di Kota Pekanbaru dengan kontribusi sebesar 46% dan 54% dipengaruhi oleh variabel selain Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru.
4. Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, dengan dimensi kepemimpinan kepala sekolah yang paling dominan adalah pada dimensi kepemimpinan efektif.
5. Kompetensi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, dengan dimensi kompetensi guru yang paling dominan adalah pada dimensi kompetensi profesional.
6. Motivasi Kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMA Negeri di Kota Pekanbaru, dengan dimensi motivasi kerjaguru yang paling dominan adalah pada dimensi motivasi berprestasi.

Referensi

- Ali, Fouzia Hadi., and Qazi, Aban Abid. 2018. "The Role of Creative Self-Efficacy and Intrinsic Motivation in Delighting Customers: The Mediating Role of Positive Psychological Capital." *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, Vol. 12 (1), 78-93, Pak J Commer Soc Sci.
- Atiya Inayatullah dan Palwasha Jehangir. 2008. Teachers' Job Performance: The Role of Motivation. *Abasyn Journal of Social Sciences*, (Online), Volume V
- Dawam, D., Bastian, A., & Heri, H. (2022). Pengaruh Kompetensi Manajerial dan Kepemimpinan Demokratik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi Kerja. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 13(1), 65-85.
- Indrafahrudi, 2003, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hair et al., 2006, *Multivariate Data Analysis, Fifth Edition*, Prentice Hall, Upper Saddle River: New Jersey.

- Heba ALFahad, Salem ALHajri and Abdulmuhsen Alqahtani. 2013. The Relationship between School Principals' Leadership and Teachers' Achievement Motivation. Proceedings of 3rd Asia-Pacific Business Research Conference, Kuala Lumpur, Malaysia, ISBN: 978-1-922069-19-1
- Jawa Pos Natonal Network, online: <http://www.jpn.com>
- Jalal, Fasli dan Dedi Supriadi. 2001. Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Joreskog, K.G. dan D. Sorbom. 1988. LISREL 8: User's Reference Guide: Scientific Software International, Inc
- Owens, Robert, 2001, Organizational Behavior in Education: Instructional Leadership and Scholl Reform. Boston, Allyn and Bacon
- Pemerintah Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta.
- , Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Rivai, Veithzal. 2004 Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta, PT Buana Ilmu Populer
- Sagala, Syaiful, 2009, Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan, Bandung: Alfabeta
- Saondi, Ondi. 2010, Etika Profesi Keguruan. Kuningan: Refika Aditama
- Saryanto, A., & Rahmat, A. (2021). *Determinan Kepuasan Kerja pada Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Guru (Studi pada SMK di Pekanbaru , Riau)*. 3(1), 1-10.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D, Bandung, Alfabeta
- Setiadi, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Erlangga
- Sergiovanni, T.J., 2001. The Principalship of reflektive Practice prespektif, Boston: Allyn and Bacon.
- Syaiful Sagala. 2009. Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan. Bandung: Alfabeta
- Trianto. 2006, Model Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivistik. Jakarta, Prestasi Pustaka
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Winarso, B., & Rahmat, A. (2021). *Peran Budaya Organisasi pada Hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Guru (Studi pada Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Kota Pekanbaru)*. 3(2), 111-120.
- Winardi, 2006, Azas-Azas Manajemen, Bandung: Alumi