

MEMBANGUN IKLIM ORGANISASI MELALUI PERAN KEPALA MADRASAH DALAM UPAYA MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA DI MIN 1 PONOROGO

Desy Nazula

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

desy_nazula@iainponorogo.ac.id

Diterima: 03-12-2023

Direvisi: 01-02-2024

Disetujui: 27-02-2024

Abstract

Motivation is a crucial element that drives enthusiasm for a teacher's work. However, a decrease in motivation can result in a lack of enthusiasm for learning innovation, with the impact mainly felt by students through monotonous and less varied learning. As a leader, the principal is expected to play a vital role in building and maintaining teacher motivation. This research uses a descriptive qualitative approach focusing on the organizational climate and the role of the madrasa head in increasing teacher work motivation at MIN 1 Ponorogo. This research aims to determine the madrasa head's role in increasing teacher motivation. The research results show that an excellent organizational climate, mainly through democratic leadership, positively impacts teacher performance. The madrasa head at MIN 1 Ponorogo is influential in providing motivation, involving teachers in decision-making, and creating a collaborative work environment.

Keywords: organizational climate, work motivation, role of madrasah head.

Abstrak

Motivasi diidentifikasi sebagai elemen kunci yang mendorong kegairahan kerja seorang guru. Namun, penurunan motivasi dapat mengakibatkan kurangnya semangat dalam inovasi pembelajaran, dengan dampak terutama dirasakan oleh siswa melalui pembelajaran yang monoton dan kurang bervariasi. Peran Kepala sekolah, sebagai pemimpin, diharapkan dapat memainkan peran kunci dalam membangun dan mempertahankan motivasi guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan fokus pada iklim organisasi dan peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MIN 1 Ponorogo. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apa saja peran dari kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik, terutama melalui kepemimpinan demokratis, memiliki dampak positif terhadap kinerja guru. Kepala madrasah di MIN 1 Ponorogo memiliki peran yang efektif dalam memberikan motivasi, melibatkan guru dalam pengambilan keputusan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Peran Kepala Madrasah.

PENDAHULUAN

Guru adalah bagian yang paling penting bagi pendidikan. Karena tugas guru adalah mencerdaskan peserta didiknya agar nantinya mampu bersaing dengan semakin berkembangnya zaman. Oleh karena itu, guru yang berperan dalam penyampaian ilmu kepada peserta didiknya harus dituntut untuk mempunyai kinerja yang tinggi. Tingginya kinerja seorang guru maka akan dapat meningkatkan pembelajarannya dengan evaluasi yang dilakukan setelah dilakukannya pembelajaran, dengan tujuan agar peserta didiknya mampu berprestasi dalam akademik maupun non-akademik yang nantinya akan berpengaruh juga pada mutu sekolah. Dalam menjalankan perannya terkadang guru mengalami penurunan kualitas mengajar yang pada akhirnya jelas membawa dampak terhadap proses maupun hasil pembelajaran. Penurunan kualitas mengajar itu dikarenakan adanya beberapa faktor, salah satunya adalah adanya penurunan motivasi dalam diri seorang guru.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan selalu mengembangkan keprofesionalannya dan program inovatif untuk meningkatkan pembelajaran siswa jadi apabila motivasi guru mengalami penurunan, maka guru akan cenderung kurang bersemangat melakukan inovasi dalam proses pembelajaran, dan yang paling merasakan dampak dari penurunan motivasi kerja guru adalah siswa, baik dilihat dari proses pembelajarannya yang monoton dan tidak bervariasi maupun hasil belajar yang dicapai oleh siswa. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru meliputi faktor internal (yang bersumber dari dalam individu) dan faktor eksternal (yang bersumber dari luar individu). Faktor internal seperti prestasi, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan karier, sedangkan faktor eksternal seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, dan kebijakan sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus mampu melaksanakan perannya secara optimal untuk membangun motivasi kerja guru, diantaranya adalah memberikan rasa aman, memberi motivasi melalui *reward*, memberi kesempatan untuk maju baik dalam karier maupun kepangkatan.

Kepala sekolah sebagai pimpinan atau manajer setiap tindakan yang diambil sangat mempengaruhi suasana atau iklim di sekolah. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dengan baik pula, hasilnya apa yang akan menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara efektif dalam pencapaian tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu gaya kepemimpinan dari kepala madrasah. Gaya kepemimpinan, merupakan cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Pemimpin yang baik dapat memberikan pengalaman, keterampilan, dan sikapnya dalam membangkitkan semangat kerja. Pemimpin yang efektif dapat memberikan pengarahan mengenai usaha yang harus dilakukan dalam mencapai tujuan organisasinya.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic melalui deskripsi dalam bentuk kata-kata dan konteks ilmiah. Dalam penyusunan karya ilmiah ini yaitu dengan menggunakan metode studi kasus. Studi kasus merupakan jenis penelitian yang bertujuan menyelediki proses dan mendapatkan pemahaman mendalam tentang individu, kelompok, atau situasi tertentu. Dengan menggunakan metode studi kasus yang akan berfokus pada membangun iklim organisasi melalui peran kepala madrasah dalam upaya meningkatkan motivasi kerja di MIN 1 Ponorogo. Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

David dan Newstrom menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup organisasi. Kemudian Davis mengemukakan ada beberapa unsur yang turut membentuk suasana menyenangkan, yaitu: (1) kualitas kepemimpinan, (2) kadar kepercayaan, (3) komunikasi ke atas, (4) perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (5) tanggung jawab, (6) imbalan yang adil, (7) tekanan

pekerjaan yang nalar, (8) kesempatan, (9) pengadilan, (10) keterlibatan pegawai dan keikutsertaan. Iklim organisasi madrasah merupakan bagian dari lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepribadian dan tingkah laku seseorang, karena dalam melakukan tugas seorang guru akan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya. Terciptanya iklim positif akan menampilkan aktivitas-aktivitas berjalan dengan harmonis dan dalam suasana yang damai. Iklim positif di madrasah akan terbangun bila terjalinnya hubungan yang harmonis antara Kepala Madrasah dengan guru, guru dengan guru, guru dengan pegawai tata usaha, dan peserta didik serta dalam banyak hal terjadi kegotong royongan di antara mereka, segala persoalan yang timbul diselesaikan secara bersama-sama melalui musyawarah.

Kepala Madrasah merupakan profil sentral sebagai pemimpin dalam dunia pendidikan. Kepala Madrasah tidak hanya sekedar sebagai kepala yang selalu berhak menonjolkan kekuasaannya saja, akan tetapi lebih ditanamkan fungsinya sebagai pemimpin. Kepala madrasah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah, di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Kepala sekolah sebagai pemimpin dalam pendidikan merupakan jabatan tertinggi dari suatu organisasi sekolah. Kepala Sekolah mempunyai peran yang sangat penting dalam mengembangkan institusi yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang sangat berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan (Wahjosumidja 2002:83).

Seorang kepala sekolah memiliki beberapa tahapan sekolah untuk memotivasi guru dan staf, antara lain: melalui program kerja terencana, yang mengkomunikasikan instruksi kebijakan yang jelas kepada sekolah dan melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian guru dan staf akan memiliki inisiatif sendiri, kepala sekolah selalu terlibat dengan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan sehingga memiliki pemahaman tentang siapa yang bertanggung jawab atas jalannya sekolah.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, kepemimpinan yang terjadi di MIN 1 Ponorogo adalah kepemimpinan yang demokratis, yaitu: Dimana kepemimpinan di sini cenderung pada melaksanakan tindakan-tindakan yang selalu menyerap aspirasi bawahannya.

Partisipasi guru dalam pengambilan keputusan, sejalan dengan teori kepemimpinan demokratis, menjadi landasan bagi peningkatan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan guru. Implikasi jangka panjangnya dapat membentuk pemahaman dan dukungan kolektif terhadap tujuan pendidikan, yang tumbuh seiring partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Seorang pemimpin itu harus memiliki beberapa kelebihan dibandingkan anggota-anggotanya. Dengan kelebihan tersebut ia bisa berwibawa dan dipatuhi oleh bawahannya. Kelebihan itu terutama: kelebihan di bidang moral dan akhlak, semangat juang yang tinggi, ketajaman intelegensi, kepekaan terhadap lingkungan, keuletan, dan yang paling penting adalah guru memiliki integritas kepribadian yang tinggi sehingga dia menjadi dewasa, disiplin, bertanggung jawab dan susila.

Hal ini terbukti saat rapat di MIN 1 Ponorogo, dewan guru dilibatkan langsung dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan, seperti:

- 1) Tidak gegabah dalam bersikap dan mengambil keputusan, selalu mengakomodasi seluruh kekuatan yang ada secara obyektif, hal ini pula bisa dilihat adanya komunikasi langsung antara guru dengan kepala madrasah baik secara individu maupun kelompok; mampu membentuk iklim di mana guru merasa nyaman untuk berkomunikasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan demokratis menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan meningkatkan efektivitas komunikasi di antara staf pendidikan.
- 2) Setiap ada suatu permasalahan selalu didiskusikan atau dimusyawarahkan kepada bawahan, kepala madrasah meminta pendapat atau masukan-masukan dari bawahan.

Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan yang memberikan daya gerak atau daya dorong yang muncul dari dalam atau dari dalam diri individu untuk melakukan suatu pekerjaan bagi pencapaian tujuan. Menurut Pinder dalam Hoy dan Miskel (2014: 255) motivasi kerja guru adalah sederet kekuatan energi yang lahir baik dari dalam maupun dari luar

keberadaan individual/guru, merintis perilaku terkait kerja, dan menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Tantangan bagi para penyelenggara sekolah adalah mencetak guru-guru penuh motivasi yang terlibat langsung secara aktif dalam proses belajar mengajar, terbuka dengan gagasan dan pendekatan baru, sekaligus peduli dengan siswa dan yang selalu berubah sepanjang masa bakti karier mengajar mereka.

Dalam fungsinya sebagai top manager kepala MIN 1 Ponorogo mampu menggerakkan, mempengaruhi serta memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan yang ada dalam lembaga pendidikan yang dipimpinnya untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pengajar atau pendidik bagi para siswa. Kepala sekolah di MIN 1 Ponorogo menjadi motor penggerak dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan cara memberikan motivasi kerja untuk merangsang kinerja guru menjadi lebih baik melalui pemberian motivasi dan penghargaan. Kepala sekolah di MIN 1 Ponorogo selalu memberikan motivasi kepada para guru, karyawan dan para siswanya. Karena setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda, hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan motivasi para guru.

Adapun upaya atau kiat-kiat lain yang dilakukan kepala sekolah di MIN 1 Ponorogo dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan:

- a) Memberikan dorongan timbulnya kemauan yang kuat kepada guru agar percaya diri dan semangat dalam menjalankan tugasnya;
- b) Memberi bimbingan, pengarahan dan dorongan untuk berdiri di depan demi kemajuan dan memberikan inspirasi dalam mencapai tujuan;
- c) Memberi keyakinan kepada guru dalam mengerjakan tugasnya;
- d) Menghindari sikap dan perbuatan yang bersifat memaksa atau bertindak keras dalam memberikan tugas kepada para guru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah MIN 1 Ponorogo, dalam hal menciptakan rasa nyaman selama bekerja di sekolah, Kepala madrasah menjalin komunikasi

yang baik dengan guru, dalam hal pekerjaan, kepala madrasah memberikan arahan dan penjelasan mengenai tugas yang akan disiapkan oleh guru, dengan bahasa yang lembut dan persuasif, namun tetap memegang teguh prinsip disiplin dengan memberikan masa tenggang waktu, tidak jarang pula kepala madrasah memberikan keterangan mengenai suatu tugas atau penjelasan singkat yang turut menambah wawasan dan masukan kepada guru yang hendak mengerjakan sesuatu.

Misalnya untuk perubahan yang terjadi dalam skala nasional yang berasal dari pusat terkait dengan proses pembelajaran, kepala madrasah akan memberikan kesempatan kepada guru untuk belajar dan memahami hal-hal baru tersebut melalui kegiatan, seminar atau pelatihan baik yang diselenggarakan oleh pihak luar sekolah maupun kegiatan yang dilakukan di sekolah tersebut. Tidak hanya itu kepala madrasah juga selalu memberikan arahan kepada para guru untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah, baik masalah yang timbul selama proses pembelajaran di kelas, misalnya ketidakmampuan guru dalam mengorganisasikan atau menhandel kelas, maupun masalah yang timbul di luar ruang belajar.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa adapun faktor yang mempengaruhi iklim organisasi adalah pemberian umpan balik terhadap hasil kerja guru, dalam hal ini pemberian *reward* (apresiasi) baik dengan pujian maupun pemberian hadiah yang diadakan setiap satu semester bagi guru yang selalu meningkatkan kualitas kerja, beberapa indikator yang dijadikan sebagai acuan pemberian hadiah diantaranya adalah kedisiplinan dan kualitas interaksi yang dilakukan guru, baik kepada rekan kerja maupun peserta didik. Pemberian umpan balik ini diharapkan mampu memotivasi guru-guru yang lain agar selalu memperbaiki semangat kerja dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja.

Penelitian ini memaparkan esensi kepemimpinan demokratis yang diemban Kepala Madrasah di MIN 1 Ponorogo serta dampak signifikan terhadap kinerja guru. Dalam tinjauan lapangan, terlihat bahwa berbagai aspek dan strategi kepemimpinan demokratis dan pemberdayaan guru dapat dipahami lebih mendalam melalui lensa teori dan riset sebelumnya. Peran kepala madrasah dalam menanggapi perubahan skala nasional menggambarkan urgensi kepemimpinan dalam mengelola perubahan dan meningkatkan adaptasi organisasi. Diskusi

lebih lanjut dapat mengeksplorasi strategi khusus yang diterapkan oleh Kepala Madrasah, termasuk pendekatan pelatihan dan pengembangan yang diimplementasikan.

Pembahasan

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin itu harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi atau membujuk dan meyakinkan bawahan bahwa apa yang mereka lakukan itu benar. Agar mereka mau bekerja demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepala sekolah memberikan teladan, motivasi serta dorongan pada guru dan menjadi sahabat maupun teman saat menjalankan tugas.

Berdasarkan hasil penelitian di MIN 1 Ponorogo, kepemimpinan yang terjadi dapat dikategorikan sebagai kepemimpinan demokratis yang menekankan partisipasi aktif bawahan dalam pengambilan keputusan dan pelibatan mereka dalam proses perencanaan. Kepala madrasah melibatkan dewan guru dalam menyusun program untuk kemajuan pendidikan, menunjukkan pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan transparan antara guru dan kepala madrasah juga mencerminkan aspek penting dari kepemimpinan demokratis. Kepala madrasah juga mampu menggerakkan dan mempengaruhi seluruh tenaga kependidikan untuk meningkatkan kinerjanya dengan memberikan motivasi dan penghargaan, yang sesuai dengan teori motivasi di tempat kerja dan teori reinforcement dalam psikologi organisasi.

Temuan tersebut, diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Asmarani dkk dimana apabila iklim organisasi dan motivasi kepala madrasah baik maka akan semakin baik dan meningkat pula kinerja para guru. Sejalan pula dengan penelitian dari Komarudin dkk bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah. Penelitian yang relevan lainnya dari Syukri dkk bahwa menjalin hubungan yang harmonis terhadap sesama pengajar (para guru), memberikan kesejahteraan kepada para guru yang memadahi, mengontrol dan mengevaluasi guru dalam menjalankan tugas. Temuan lain dari Sallamah dkk menyatakan bahwa iklim organisasi sekolah memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja guru.

Dengan demikian, upaya atau kiat-kiat yang dilakukan kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja guru, seperti memberikan dorongan, bimbingan, dan keyakinan, juga dapat dikaitkan dengan teori kepemimpinan transformasional. Dalam menciptakan rasa nyaman selama bekerja, kepala madrasah menggunakan komunikasi yang baik, memberikan arahan dengan bahasa yang lembut dan persuasif, yang sejalan dengan teori kepemimpinan komunikatif. Secara keseluruhan, hasil lapangan di MIN 1 Ponorogo mencerminkan implementasi prinsip-prinsip kepemimpinan yang efektif dan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja guru dan iklim organisasi di institusi pendidikan.

SIMPULAN

Pemberian motivasi kepada para guru dengan menciptakan situasi dan kerja sama yang harmonis antar guru, melibatkan guru dalam setiap kegiatan sekolah, memberi hak kepada guru untuk mengeluarkan pendapat untuk perkembangan-perkembangan sekolah, berusaha untuk memenuhi keinginan-keinginan guru dan melengkapi segala kebutuhan yang diperlukan dalam menjalankan tugasnya, Pemberian penghargaan kepada guru untuk meningkatkan kinerja yaitu peningkatan kesejahteraan dengan cara menciptakan iklim sekolah yang aman, damai, menerapkan prinsip kekeluargaan dan didasari niat ibadah, memperlakukan guru sebagai partner dan mengakui keberadaannya.

Kepala madrasah menjalin komunikasi yang baik dengan guru, dalam hal pekerjaan, kepala madrasah memberikan arahan dan penjelasan mengenai tugas yang akan disiapkan oleh guru, dengan bahasa yang lembut dan persuasif, namun tetap memegang teguh prinsip disiplin dengan memberikan masa tenggang waktu. Kepala sekolah di MIN 1 Ponorogo selalu memberikan motivasi kepada para guru, karyawan dan para siswanya. Karena setiap guru memiliki karakteristik khusus, yang satu sama lainnya berbeda, hal tersebut memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari kepala sekolah, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan kinerjanya. Perbedaan guru tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam psikisnya, misalnya motivasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja guru kepala sekolah perlu memberikan motivasi para guru.

REFERENSI

- Andari, Sri. "Kontribusi Manajemen Supervisi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan* 8(2), 2015.
- Asmarani, Ayu, Muhammad Fadhil, and Darma Putra. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru." *Journal of Educational Research* 1, no. 2 (2022): 203–18. <https://doi.org/10.56436/jer.v1i2.46>.
- Estiyani. "Pengaruh Peran Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Guru Sd Negeri Sekecamatan Gayamsari Kota Semarang". Tesis, Universitas PGRI Semarang, 2020.
- Holisoh, Elis, Rama Aditya, and Ulpah Nupusiah. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Di MTs Ma'arif Cijulang." *Jurnal Pelita Nusantara* 1, no. 1 (2023). <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i1.103>.
- Kaharudin, Kaharudin, and Baiq Hannah. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah As-Sholihiyah." *Jurnal Manajemen Dan Budaya* 1, no. 2 (2021): 19–27. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v1i2.219>.
- Komarudin, Komarudin, Gunistiyo Gunistiyo, and Mahben Jalil. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)* 1, no. 3 (2023): 278–87. <https://doi.org/10.47709/jebma.v1i3.2649>.
- Maryatul Kibtiyah. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru Di Madrasah." *Al-Miskawaih: Journal of Science Education* 1, no. 1 (2022): 27–48. <https://doi.org/10.56436/mijose.v1i1.80>.
- Mulyasa. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007

Ramadhan, Reza Fardany, dan Karwanto. "Membangun Iklim Organisasi Sekolah Melalui Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru" *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 8 (03).

Salamah, Ummu, Masripah, and Angga Tiana Nugraha. "Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Untuk Mewujudkan Kinerja Guru." *Khazanah Akademia* 7, no. 01 (2023): 45–59. <https://doi.org/10.52434/jurnalkhazanahakademia.v7i01.144>.

Sasmita, Saepudin Karta, and Endang Prastini. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik* 1, no. 1 (2023): 11–17. <https://doi.org/10.61476/167tvq21>.

Sugeng. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru DiSMAIT DEF." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1):19.

Syukri, Ahmad, Nuzuar, and Idi Warsah. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru". *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 2, Nomor 1, Juni 2019

Yasyakur, Moch. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sma Yaniic (Yayasan Nurwulan Iqra Islamic Centre) Jakarta Utara". *Jurnal Pendidikan* 02(05).