

## Manajemen Budaya dan Motivasi Kerja Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Ishlah Sukadamai Lampung Selatan

Siti Maesaroh<sup>1</sup>, Taqwatul Uliyah<sup>2</sup>, Endang Ekowati<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam An Nur Lampung, Jl. Pesantren, Sidoharjo, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung  
sitimaesaroh1228@gmail.com

### Abstract

This exploration plans to portray the Social Administration and Work Inspiration of Madrasah Heads on Educator Impressive skill in Working on the Nature of Schooling at Madrasah Aliyah Al-Ishlah Sukadam Natar, South Lampung. This sort of examination is subjective. Scientists assume an immediate part as information gatherers coming about because of top to bottom perceptions and are effectively engaged with research. Information is taken from witnesses or respondents during interviews, while extra information is as reports. Aside from interviews, the information got was additionally acquired from perception and documentation. Information investigation is done by exploring existing information. Then do information decrease, information show, end drawing and the last phase of information examination. The examination results show that: The work culture of the madrasa head at Mama Al Islah Sukadam is great so it can increment educator impressive skill and, surprisingly, the nature of schooling will likewise increment. The current work culture incorporates the propensity for leaving early and the way of life of shaking hands. The current work program gives the educator board the chance to participate in a few preparation phases and studios on Instructor Impressive skill. Execution of Oversight of Madrasah Heads. The work inspiration of the Head of Madrasah Mama Al Islah Sukadam is great so it can increment instructor incredible skill and, surprisingly, the nature of training will likewise increment. The current inspiration incorporates giving prizes to instructors who are model and giving discipline to educators who are bad. The work culture and work inspiration at Mama Al Islah Sukadam are great so it can increment instructor amazing skill and, surprisingly, the nature of schooling will likewise increment.

**Keywords:** Work Culture, Work Motivation, Teacher Professionalism, Education Quality

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Manajemen Budaya dan Motivasi Kerja Kepala Madrasah Terhadap Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Al-Ishlah Sukadam Natar Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Peneliti berperan langsung sebagai pengumpul data hasil observasi mendalam dan terlibat aktif dalam penelitian. Data diambil dari informan atau responden pada saat wawancara, sedangkan data tambahan berupa dokumen. Selain wawancara, data yang diperoleh juga diperoleh dari observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menelaah data yang ada. Kemudian melakukan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan tahap akhir analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya kerja kepala madrasah di MA Al Islah Sukadam sudah baik sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru bahkan mutu pendidikan juga akan meningkat. Budaya kerja yang ada antara lain kebiasaan pulang lebih awal dan budaya berjabat tangan. Program kerja yang ada memberikan kesempatan kepada dewan guru untuk mengikuti beberapa pelatihan dan lokakarya tentang Profesionalisme Guru. Pelaksanaan Pengawasan Kepala Madrasah. Motivasi kerja Kepala Madrasah MA Al Islah Sukadam sudah baik sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru bahkan mutu pendidikan juga akan meningkat. Motivasi yang ada antara lain memberikan reward kepada guru yang patut diteladani dan memberikan punishment kepada guru yang kurang baik. Budaya kerja dan motivasi kerja di MA Al Islah Sukadam sudah baik sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru bahkan mutu pendidikan juga akan meningkat.

**Kata Kunci:** Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Profesionalisme Guru, Mutu Pendidikan

Copyright (c) 2024 Siti Maesaroh, Taqwatul Uliyah, Endang Ekowati

□ Corresponding author: Siti Maesaroh

Email Address: [sitimaesaroh1228@gmail.com](mailto:sitimaesaroh1228@gmail.com) (Jl. Pesantren, Sidoharjo, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung)

Received 19 January 2024, Accepted 24 January 2024, Published 26 January 2024

## PENDAHULUAN

Pendidikan sangat menentukan kemajuan dan mutu sebuah bangsa. Kualitas pendidikan

mempengaruhi kualitas bangsa. Bangsa yang maju memiliki pendidikan yang baik. Pendidikan yang baik diperoleh dari kualitas Guru yang baik. Guru merupakan faktor kunci mutu pendidikan dan kemajuan sebuah bangsa. Bangsa yang mengabaikan Guru akan sulit maju karena kualitas generasi penerus ditentukan oleh Guru, selain orangtua dan pemerintah. Permasalahan pendidikan di Indonesia masih menjadi topik perbincangan yang hangat. Pakar pendidikan maupun masyarakat sepakat bahwa sistem pendidikan di Indonesia menderita sakit yang berkepanjangan. Pemerintah dengan segala kekuatan yang dimilikinya telah berupaya mencari obat yang tepat untuk mengatasinya. Lembaga-lembaga kemasyarakatan telah banyak terjun membantu mengatasi berbagai permasalahan pendidikan di Indonesia. Pendidikan Indonesia masih belum mengalami kemajuan yang signifikan.

Guru merupakan komponen yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, Guru yang utama dan pertama. Guru senantiasa menjadi sorotan strategis ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di madrasah. Guru juga sangat menentukan keberhasilan peserta didik, terutama dalam kaitan dengan proses belajar mengajar. Kinerja Guru sangat penting dalam proses pembelajaran. Guru merupakan unsur manusiawi yang sangat dekat hubungannya dengan peserta didik dalam upaya pendidikan sehari-hari di madrasah. Guru adalah elemen penting dalam pendidikan. Penanggung jawab keterlaksanaan proses pembelajaran di kelas adalah Guru. Pemberdayaan terhadap mutu Guru perlu dilakukan secara terus menerus, dan berkelanjutan unsur manajemen kelas. Kualitas Guru akan mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam belajar, yang berujung pada peningkatan mutu pendidikan, untuk itu Guru dituntut untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sebagai tenaga profesional kependidikan Guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara Guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja Guru dalam meningkatkan mutu pendidikan. Herzberg menyatakan bahwa “Motivasi kerja bukanlah dimensi tunggal, tetapi tersusun dalam dua faktor, yaitu: faktor motivator (*satisfier*) dan faktor *hygiene*“. Faktor motivator adalah faktor yang menyebabkan terjadinya kepuasan kerja, seperti prestasi kerja, pengakuan, kemajuan, perasaan bahwa yang mereka kerjakan penting dan tanggung jawab. Faktor *hygiene* adalah faktor yang bersifat ekstrinsik, seperti kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan teman kerja, gaji, rasa aman dalam pekerjaan, kehidupan pribadi, kondisi. (Aprianto, 2021)

Menjadi seorang Guru bukanlah pekerjaan yang gampang, seperti yang dibayangkan sebagian orang, dengan bermodal penguasaan materi dan menyampaikannya kepada peserta didik sudah cukup, hal ini belumlah dapat dikategori sebagai Guru yang memiliki pekerjaan profesional, karena Guru yang profesional, mereka harus memiliki berbagai keterampilan, kemampuan khusus, mencintai pekerjaannya, menjaga kode etik Guru, dan lain sebagainya. Profesi Guru membutuhkan keahlian khusus, dan berperan penting dalam kegiatan pembelajaran, maka Guru diharapkan mampu menjadi pendidik yang profesional tidak hanya dalam mengajar, tetapi mampu memecahkan masalah yang

dihadapi peserta didik serta memberikan penyelesaian dari masalah tersebut, tetapi yang terjadi saat ini Guru hanya berperan sebagai pengajar yang berdiri didepan kelas untuk menyampaikan pelajaran tanpa meninjau permasalahan yang dialami peserta didik. Profesional berasal dari kata profesi yang mempunyai arti pada suatu pekerjaan yang menuntut keahlian, tanggung jawab, dan kesetiaan pada pekerjaan. Kata profesional menunjuk pada dua hal yakni orangnya dan penampilan atau kinerja orang tersebut dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme antara lain budaya kerja dan motivasi kerja.

Menurut Mulyasa, kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme Guru. Kompetensi adalah kegiatan yang bisa diamati yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, nilai, sikap, serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh. Kompetensi Guru merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara kaffah membentuk kompetensi standar profesi Guru, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman terhadap peserta didik, pembelajaran yang mendidik, pengembangan pribadi dan profesionalisme (Mulyasa, 2013).

Faktor lain yang mempengaruhi profesionalisme Guru adalah iklim organisasi, yaitu keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berinteraksi dan bagaimana para anggota organisasi mengendalikan diri dalam berhubungan dengan pelanggan atau pihak luar organisasi (Syafar, 2017). Tipe-tipe dalam iklim organisasi bermacam-macam seperti iklim terkendali, iklim lepas, iklim tertutup, iklim terbuka, dimana semua tipe iklim ini sangat memberikan pengaruh terhadap profesionalisme Guru. Iklim tersebut termasuk iklim kepemimpinan, budaya kerja sebuah organisasi, serta motivasi dalam bekerja para pegawainya.

Faktor-faktor profesionalisme Guru yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti akan mengambil beberapa faktor meliputi: budaya kerja dan motivasi kerja Kepala Madrasah. Kedua faktor ini menarik untuk diteliti karena Faktor budaya kerja Kepala Madrasah dan komitmen kerja berpengaruh terhadap profesional Guru. Budaya kerja Kepala Madrasah pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dalam menentukan kualitas seseorang dalam bekerja.

Budaya kerja Kepala Madrasah dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggungjawab moral. Sikap ini akan dibarengi dengan rasa tanggungjawabnya untuk membuat dan mempersiapkan proses belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajarserta pelaksanaan evaluasi dan analisis dalam kegiatan pembelajaran. Budaya kerja Kepala Madrasah yang paling utama ialah, seorang Kepala Madrasah mampu menempatkan dirinya pada berbagai keadaan. Kepala Madrasah dituntut untuk mampu melakukan aktivitas administrasi pedagogik secara kontinuitif. Kepala Madrasah juga dituntut untuk mengikuti perkembangan metodologi pendidikan dan pengajaran. Kepala Madrasah dituntut untuk memaksimalkan potensi wawasan dan waktunya. Kepala Madrasah dituntut untuk dapat memberikankinerja terbaik pada madrasahnyas sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya (Khosyi'in,

2021).

Motivasi bagi Guru juga diperlukan agar mereka memberikan hasil terbaik. Budaya kerja Kepala Madrasah tanpa motivasi sama dengan sebuah panah lengkap dengan anakpanahnya tetapi tidak bisa dilesatkan. Kepala Madrasah yang tidak memiliki motivasi, sebenarnya Kepala Madrasah ahli dalam bidangnya (*competent*) namun Kepala Madrasah bekerja dengan setengah hati, Kepala Madrasah yang memiliki motivasi, akan bekerja secara total, mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya, Kepala Madrasah mengerjakan apa yang menjadi tupoksi dirinya di madrasah (Ulfa et al., 2021).

Organisasi madrasah terhimpun dari berbagai unsur baik perseorangan maupun kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan (Syaiful et al., 2022). Tanpa mengesampingkan unsur-unsur lain dari organisasi madrasah, maka kepala madrasah dan Guru merupakan personal intern yang mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu proses pendidikan (Warisno, 2018). Keberhasilan madrasah dalam proses penyelenggaraan pendidikan pada hakikatnya terletak pada efisiensi dan efektifitas dari penampilan kepala madrasah dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Guru juga menjadi ujung tombak penyelenggaraan pendidikan di madrasah, sinergi antara kepala madrasah dan Guru sangat diperlukan guna mengembangkan profesionalisme baik untuk seorang kepala madrasah maupun untuk Guru itu sendiri. Kepemimpinan kepala madrasah yang baik, akan menghasilkan budaya kerja Guru yang bermutu dan motivasi yang tinggi bagi para Guru serta profesionalisme Guru juga akan berkembang (HASAN et al., 2022).

## **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Peneliti bertindak langsung sebagai instrumen langsung dan sebagai pengumpul data dari hasil observasi yang mendalam serta terlibat aktif dalam penelitian. Data yang diambil dari para informan atau responden pada waktu mereka diwawancarai, sedangkan data tambahan berupa dokumen. Data yang diperoleh selain dari wawancara, juga didapatkan dari observasi dan dokumentasi. Analisa data dilakukan dengan cara menelaah data yang ada. Lalu mengadakan reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan dan tahap akhir dari analisa data.

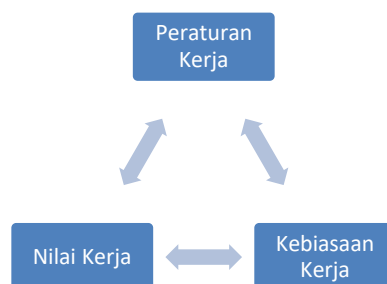
## **Hasil dan Diskusi**

### ***Manajemen Budaya Kerja Kepala Madrasah terhadap Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan***

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, MA Al Islah Sukadamai Natar telah melaksanakan manajemen Budaya kerja, hal ini tampak dari data yang dijelaskan kepala sekolah dan diperkuat oleh waka kurikulum dan guru tentang adanya perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan evaluasi budaya kerja. Alur pelaksanaan manajemen budaya kerja tersebut diawali dengan penyusunan peraturan yang dibuat dan disepakati bersama dalam suatu rapat kepala madrasah bersam guru dan pegawai, hasil rapat tersebut disusun menjadi peraturan kerja, peraturana tersebut dilaksanakan berulang ulang

hingga menjadi kebiasaan kerja, kebiasaan tersebut tertanam dalam benak para guru sehingga menjadi nilai kerja di MA Al Islah Sukadama Natar.

Manajemen Budaya kerja di lokasi penelitian dilaksanakan sebagaimana gambar berikut:



Gambar II. Alur Budaya Kerja di MA Al Islah

Budaya kerja yang diterapkan di MA Al Islah mendorong dan memperkuat perilaku guru, dengan adanya peraturan, pembiasaan, bahkan hingga muncul nilai-kerja merupakan budaya kerja yang mempunyai peran dalam meningkatkan profesionalisme guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Hal ini sesuai dengan teori pengertian budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap, menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Melaksanakan budaya kerja dalam suatu lembaga atau organisasi mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Karsono & Puspita, 2017). Adapun Indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga yaitu kebiasaan, peraturan dan nilai-nilai kerja, yang ktiganya saling berhubungan satu sama lain dan tdak dapat terpisah (Ndraha, 2018)

Berdasarkan data hasil penelitian dan beberapa pendapat para ahli maka peneliti menganalisa bahwa Manajemen budaya kerja di MA Al Islah Sukadama Natar sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan.

### ***Manajemen Motivasi Kerja Kepala Madrasah terhadap Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan***

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di MA Al Islah Sukadama Natar ditemukan bahwa manajemen motivasi kerja dilaksanakan secara sistematis dengan menerapkan adanya prinsip-prinsip manajerial dengan mengadakan perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan evaluasi motivasi kerja. Motivasi kerja secara internal dilaksanakan dengan diawali rapat kepala sekolah bersama seluruh dewan guru dan pegawai tentang penyusunan target kerja, hasil rapat tersebut dilaksanakan dan diterapkan dengan baik, dengan cara menjadikan target kerja sebagai faktor pendorong semangat kerja, sedangkan faktor yang menarik bagi guru dan pegawai adalah adanya peningkatan kesejahteraan hidup yang disesuaikan dengan kinerja guru. Motivasi kerja yang diterapkan di MA Al

Islah mendorong dan memperkuat perilaku guru, dengan adanya target kerja dan adanya peningkatan kesejahteraan hidup mempunyai peran dalam meningkatkan profesionalisme guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hadari Nawawi bahwa pengertian Motivasi Kerja adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Nawawi & La'alang, 2020). Menurut Hamzah B. Uno Motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi yaitu internal dan Eksternal, dimensi internal meliputi adanya target kerja sedangkan dimensi eksternal meliputi adanya peningkatan kesejahteraan hidup (Uno, 2023).

Berdasarkan data hasil penelitian dan beberapa pendapat para ahli, maka peneliti menganalisa bahwa Manajemen motivasi kerja di MA Al Islah Sukadamai sudah sesuai dengan teori yang dikemukakan.

### ***Manajemen Budaya dan Motivasi Kerja Kepala Madrasah terhadap Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan***

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara guru di MA Al Islah sukadamai cakap mengajar berdasarkan keterangan dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah maupun guru bahwa guru di MA Al Islah sudah mengajar sesuai kurikulum yang berlaku, metode dan media yang digunakan juga sudah tepat, namun masih ditemukan sebagian guru yang masih enggan menggunakan metode-metode ajar baru dan cenderung menggunakan metode ceramah saja, yang notabene adalah metode lama.

Hal ini sesuai dengan pendapat Hilya bahwa pengertian professional mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya (Hilya Gania Adilah, 2021). Menurut Nana Najmina bahwa Indikator profesionalisme guru adalah adanya kecakapan dalam mengajar baik dalam metode, pemanfaatan media, maupun kesesuaian isi dengan kurikulum yang berlaku, dan adanya upaya peningkatan sumber daya manusia (Najmina, 2018). Berdasarkan data hasil penelitian dan beberapa pendapat para ahli, maka peneliti menganalisis bahwa profesionalisme guru di MA Al Islah Sukadamai sudah sesuai dengan beberapa teori yang dikemukakan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa mutu pendidikan di MA Al Islah telah diupayakan dengan adanya peningkatan SDM guru sebagai pendidik, demi memenuhi standar mutu pendidikan yang standar pendidik. Meski sebagian guru masih belum linear antara latar beakang pedidikan dengan kegiatan belajar mengajar. Selain itu juga ditemukan upaya peningkatan standar lulusan melalui adanya kegiatan baik akademik dan non akademik. MA Al Islah juga berusaha memenuhi standar sarana dan prasarana dengan adanya upaya pemenuhan standar pelayanan minimal (SPM), setiap tahun nya ada penambahan pembangunan gedung dan pembelian alat-alat yang dapat menunjang standar pelayanan minimal.

Hal ini sesuai dengan pendapat Abd Muhith bahwa pengertian mutu pendidikan adalah kualitas pendidikan yang mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu pendidikan itu tidak cukup hanya mengacu kepada hasil lulusanya saja, melainkan harus mulai dari tahapan masukan, proses, keluaran, dan dampaknya juga (Muhith, 2017). Menurut Badan Standar Nasional Pendidikan ada delapan standar yang menjadi kriteria minimal dari pendidikan Indonesia yaitu, standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan (Triwiyanto, 2013). Baik profesionalisme guru bahkan mutu pendidikan dipengaruhi oleh adanya budaya kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan data hasil penelitian dan beberapa pendapat para ahli, maka peneliti menganalisa bahwa Manajemen budaya kerja dan motivasi kerja di MA Al Islah Sukadamai sudah sesuai dengan beberapa teori yang dikemukakan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menemukan beberapa temuan penelitian sebagai berikut: Budaya kerja Kepala madrasah di MA Al Islah Sukadamai sudah baik sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru bahkan mutu pendidikan juga akan meningkat. Budaya kerja tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan adanya kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan dewan guru. Budaya kerja yang ada seperti kepala madrasah memberikan contoh berangkat ke madrasah lebih awal sebelum para siswa datang, budaya bersalaman dengan peserta didik, pelaksanaan program kerja Kepala Madrasah dengan memberikan peluang para dewan guru mengikuti beberapa pelatihan dan workshop yang berkaitan dengan peningkatan Keprofesionalitas Guru, serta dilakukannya evaluasi kepala madrasah berupa supervisi kepala madrasah terhadap kinerja guru dengan penilaian setiap hari, minggu ataupun bulan. Motivasi kerja Kepala Madrasah di MA Al Islah Sukadamai sudah baik sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru bahkan mutu pendidikan juga akan meningkat. Motivasi kerja tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan adanya kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan dewan guru seperti pemberian reward kepada guru teladan dan pemberian punishment kepada guru yang kurang baik. Budaya kerja dan motivasi kerja di MA Al Islah Sukadamai sudah baik sehingga dapat meningkatkan profesionalitas guru bahkan mutu pendidikan juga akan meningkat. Baik profesionalisme guru maupun mutu pendidikan dipengaruhi oleh adanya budaya kerja dan motivasi kerja Budaya dan Motivasi kerja tersebut dilaksanakan secara sistematis dengan adanya kerjasama yang baik antara kepala madrasah dengan dewan guru

## **REFERENSI**

- Aprianto, I. (2021). Manajemen Kinerja Organisasi dalam Mengembangkan Inovasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dosen Dan Guru, 1*(1).
- HASAN, M., Andi Warisno, Nasruddin Harahap, & Nurul Hidayati Murtafiah. (2022). Implementasi Manajemen Mutu Terpadu Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di SMP IT Wahdatul Ummah Kota Metro. *An Naba, 5*(2), 34–54. <https://doi.org/10.51614/annaba.v5i2.156>

- Hilya Gania Adilah, Y. S. (2021). MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH. *Islamic Educational Management*, 6(1), 87–94.
- Karsono, D. K., & Puspita, D. R. (2017). Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto. *Journal Of Public Administration*, 3(1).
- Khosyi'in, A. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Pengambilan Keputusan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. *Chalim Journal of Teaching and Learning ...*, 1, 45–55. <https://pasca.jurnalikhac.ac.id/index.php/cjotl/article/view/76>
- Muhith, A. (2017). *Dasar-dasar manajemen mutu terpadu dalam pendidikan*. Samudra Biru.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. PT Remaja Rosdakarya. <https://books.google.co.id/books?id=UB0EnwEACAAJ>
- Najmina, N. (2018). Pendidikan Multikultural Dalam Membentuk Karakter Bangsa Indonesia. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(1), 52. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v10i1.8389>
- Nawawi, M. A., & La'alang, A. (2020). Urgensi Peningkatan Mutu Dengan Menggunakan Total Quality Manajemen (Tqm) Dalam Pendidikan Islam Di Era Millenial. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 188–204. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.104>
- Ndraha, T. (2018). *Budaya organisasi*.
- Syafar, D. (2017). Birokrasi, Perilaku dan Budaya Organisasi dalam Lembaga Pendidikan Islam Roudlotul Athfal UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 271–286. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.22-04>
- Syaiful, A., Yoseptry, R., & Fatkhullah, F. K. (2022). Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru di MTs Assasul Islamiyah dan MTs Sabilul Huda Kabupaten Sukabumi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 546–553. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.451>
- Triwiyanto, T. (2013). Standar Nasional Pendidikan Sebagai Mutu Layanan Manajemen Sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 19(2), 161–171.
- Ulfa, A., Fitria, H., & Nurkhalis, N. (2021). Peranan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5, 1223–1230. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1092>
- Uno, H. B. (2023). *Perencanaan pembelajaran*. Bumi Aksara.
- Warisno, A. (2018). Implementing a Quality Learning in Schools. *Ar Raniry : International Journal of Islamic Studies*, 5(1), 1–12.