



Vol. 03 No. 04 (2023) : 385-393

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA DENGAN KINERJA GURU

**Kiki Ramdani**

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: [fellyummuzaina@gmail.com](mailto:fellyummuzaina@gmail.com)

**Abstract:**

The aim of this research is to determine the significance of the relationship between work motivation (X1) and teacher performance (Y) and work culture (X2) on teacher performance (Y) and together with teacher performance (Y) at the Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang School. West Java Academic Year 2023/2024. The research method used is a correlational survey method. The research respondents were all teachers at the Tahfizd Plus Khairul Ummah School, Sumedang, West Java, 54 teachers for the 2023/2024 academic year. The data collection technique uses an instrument in the form of a questionnaire. The research results show that: first, there is a positive relationship with quite strong criteria between work motivation (X1) and Teacher Performance (Y) with a coefficient  $r_{y1} = (0.635)^2 = 0.403$  or a coefficient of determination of 40.30% with the regression equation  $\hat{Y} = 27.677 + 0.726 X1$ . Second, there is a positive relationship with quite strong criteria between work culture (X2) and teacher performance (Y) with a correlation coefficient  $r_{y2} = (0.533)^2 = 0.284$  or a coefficient of determination of 28.40% and a regression equation  $\hat{Y} = 29.376 + 0.606X2$ . Third, there is a positive relationship with strong criteria between work motivation (X1) and work culture (X2) together with teacher performance (Y) with a correlation coefficient  $r_{y12} = (0.737)^2 = 0.543$  or a coefficient of determination of 54.30% with regression equation  $\hat{Y} = - 3.302 + 0.639X1 + 0.466X2$ . From the research results, it can be concluded that teacher performance at the Tahfizd Plus Khairul Ummah School, Sumedang, West Java, for the 2023/2024 academic year can be improved through increasing work motivation and teacher work culture.

**Keywords:** work motivation, work culture, teacher performance

**Abstrak:**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara motivasi kerja (X1) dengan Kinerja Guru ( Y ) dan budaya Kerja (X2) terhadap Kinerja Guru ( Y ) serta secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan korelasional. Responden penelitian adalah seluruh guru yang ada di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024r sebanyak 54 guru. Teknik pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuesioner. Hasil penelitian mengemukakan bahwa: pertama, terdapat hubungan positif dengan

kriteria cukup kuat antara motivasi kerja (X1) dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien  $r_{y1} = (0,635)^2 = 0,403$  atau koefisien determinasi sebesar 40,30% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27,677 + 0,726 X_1$ . Kedua, terdapat hubungan positif dengan kriteria cukup kuat antara budaya Kerja (X2) dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = (0,533)^2 = 0,284$  atau koefisien determinasi sebesar 28,40% dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 29,376 + 0,606 X_2$ . Ketiga, terdapat hubungan positif dengan kriteria kuat antara motivasi kerja (X1) dan budaya Kerja (X2) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru (Y) dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = (0,737)^2 = 0,543$  atau koefisien determinasi sebesar 54,30% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = -3,302 + 0,639 X_1 + 0,466 X_2$ . Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di Sekolah Tahfidz Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024 dapat ditingkatkan melalui peningkatan motivasi kerja, budaya kerja guru.

**Kata kunci: motivasi kerja, budaya kerja Kinerja Guru**

## PENDAHULUAN

Perkembangan dunia global begitu pesat membawa persaingan setiap negara di dunia ini. Perkembangan tersebut dapat dilihat disegala bidang, khususnya bidang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Hasil perkembangan tersebut menguasai pangsa pasar dunia sekarang ini. Dalam perkembangan dunia yang berorientasi kearah teknologi, dipengaruhi oleh factor utama yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) suatu bangsa. Pemerintah Indonesia berupaya megembangkan mutu sumber daya manusia melalui bidang pendidikan. Karena dengan mutu pendidikan yang baik akan menciptakan mutu sumber daya manusia yang baik pula.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka diperlukan adanya sumber daya manusia yang handal dan dapat menghadapi tantangan, menciptakan serta mengisi peluang kerja, karena diindikasi salah satu penyebab terjadinya krisis ekonomi adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia, oleh karena itu diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan dan peluang globald dan salah satu upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia adalah pendidikan. Oleh karena itu upaya meningkatkan kualitas manusia melalui pendidikan terus dilakukan oleh lembaga pemerintah dan masyarakat (stakeholder) yang peduli pendidikan dalam arti luas, seperti penelitian dan pengembangan, pelatihan dan pendidikan/kualifikasi guru serta pengadaan sarana dan prasarana pendidikan yang baik formal maupun pendidikan nonformal dalam penyelenggaraan pendidikan di sekolah.

Sehubungan dengan itu, Kepala sekolah yang efektif dalam memberikan motivasi kepada guru-gurunya dapat dilihat berdasarkan kriteria berikut: a. Mampu memperdayakan guru-guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif, b. Mampu menjalani hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan

Madrasah dan pendidikan, c. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, d. Bekerja dengan tim manajemen, e. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di Madrasah, f. Berhasil mewujudkan tujuan Madrasah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah diciptakan. (Mulyasa 2012)

Kepemimpinan seorang kepala sekolah merupakan salah satu faktor penentu terciptanya iklim sekolah yang kondusif dan kinerja system yang baik sehingga menghasilkan proses belajar yang kondusif. (Warisno and Hidayah 2022)

Sebagai guru, melaksanakan kegiatan belajar mengajar kepada para peserta didik. Sebagai tenaga kependidikan, harus memiliki tugas penting dalam mengelola administrasi sekolah agar menjadi maju. (Warisno, Hidayah, and others 2021)

Kepemimpinan kepala sekolah akan sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka akan semakin baik pula tingkat kinerja guru. Diketahui bahwa terdapat beberapa guru yang kurang kinerjanya dalam menjalankan tugasnya, sering telat mengajar, terkadang tidak masuk kelas hanya memberikan tugas kepada siswa atau bahkan tidak hadir pada jam pelajaran. (Amini, Widiastuti, and Aslamiyah 2021) Guru dan tenaga kependidikan akan sangat mempengaruhi kinerja guru dalam merencanakan dan melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan mereka.

Menurut Direktorat Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) Direktorat Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdesmen) (2002) disebutkan sedikitnya ada tiga faktor yang menyebabkan mutu pendidikan Indonesia tidak mengalami peningkatan. Pertama, kebijakan nasional masih menggunakan pendekatan *education production function* atau *input-output analysis* yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Kedua, penyelenggaraan pendidikan nasional yang dilakukan masih bernuansa sentralisasi walaupun telah didesentralisasi diindikasikan dengan jalur birokrasi yang masih sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan cenderung tidak sesuai dengan kondisi pendidikan yang sebenarnya.

Ketiga, peran antarwarga sekolah khususnya kepala sekolah, guru dan peran serta masyarakat khususnya orang tua siswa dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim. Untuk mencapai keinginan tersebut di dalam sekolah sumber daya manusia merupakan asset yang tidak ternilai harganya karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada suatu kerja secara efektif dan efisien, produktif dan kompetitif. Oleh karena itu bagaimana cara untuk mengembangkan, memelihara dan meningkatkan kinerja guru merupakan salah satu faktor yang perlu dituntut adanya kemampuan guru yang profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya perubahan perlu mendapat dukungan

manajer puncak sebagai langkah penting pertama untuk dilakukan. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan sekolah.

Sukses atau tidak usaha dalam mencapai tujuan organisasi juga dipengaruhi dengan tinggi rendahnya kinerja guru. Kinerja guru merupakan hasil kinerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan wawasan dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan bersangkutan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi kerja guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugasnya dalam mengajar dibandingkan dengan standar-standar pekerjaan. Kemampuan kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari Madrasah di tempat guru tersebut mengajar. Kinerja adalah kemampuan kerja seseorang yang diwujudkan dalam tingkah laku yang ditampilkan. Apresiasi pemahaman serta kemampuan bertingkah laku sesuai harapan dapat diidentifikasi sebagai faktor kerja, kemampuan kerja yang tinggi atau rendah dapat terlihat dari apa yang telah dicapai dan prestasi yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Kinerja pendidik adalah hal yang perlu dilakukan semua institusi pendidikan di Indonesia. Pihak institusi harus melaksanakan tugas mengelola pendidik dengan cara yang sesuai dengan maksud dan tujuan pendidikan. Seleksi dan penempatan pendidik harus memperhatikan kompetensi keilmuannya, serta bakat dan minatnya dalam mengajar. (Murtafiah 2022) Penilaian kinerja pun bisa dilakukan dengan mendatangkan penguji untuk secara langsung menilai cara mengajar seorang pendidik dan memberikan saran dan masukan bagi pendidik tersebut. (Murtafiah 2022)

Pendidik memiliki pengaruh penting dalam membentuk pengalaman belajar siswa mereka karena mereka sering dipandang sebagai panutan dan menjadi karakter penting dalam rasa identitas siswa mereka. Dalam bidang dimana posisi strategis pendidik untuk meningkatkan kualitas hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh kemampuan profesional pendidik dan kualitas kinerjanya. (Murtafiah 2022)

Motivasi antar guru yang satu dengan yang lain tidaklah sama, tergantung kondisi masing-masing individu. Motivasi kerja yang diasumsikan akan membuat guru bergairah dalam bekerja sehingga kinerja semakin meningkat, sedangkan motivasi yang rendah akan menurunkan kinerja

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024 dituntut untuk terus menerus melakukan pengembangan organisasi baik visi, misi, strategi dan budaya organisasi, budaya kerja, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja, kepemimpinan, standarisasi pelayanan, pengelolaan anggaran dan lain sebagainya. Salah satu faktor strategi dalam pengembangan organisasi dan sumber daya manusia di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024 disebutkan diatas adalah pengembangan motivasi kerja dan budaya kerja dari para guru yang diharapkan mampu memberi pengaruh pada peningkatan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran hubungan budaya organisasi dan motivasi kerja dengan kinerja guru pada Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan budaya kerja dengan kinerja guru di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Penelitian ini bersifat korelasional karena peneliti berusaha menyelidiki hubungan antara beberapa variable penelitian yaitu variable budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variable prediktor dan kinerja guru sebagai variable kriteria. Studi korelasi ini akan menggunakan analisis korelasi dan regresi. Penelitian ini sangat tepat menggunakan teknik kuesioner, untuk mengetahui hubungan keterkaitan variable motivasi kerja dan budaya kerja dalam rangka meningkatkan kinerja guru di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat Tahun Pelajaran 2023/2024. Populasi dalam penelitian ini adalah 54 guru. Teknik pengumpulan data adalah angket, Observasi dan dokumentasi. (Esen Pramudia Utama, Nur Widiastuti 2023).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu dua variabel bebas yaitu: motivasi kerja (X1), budaya kerja (X2), dan satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y). Penelitian dilakukan terhadap 54 guru di Sekolah Tahfizd Plus Khairul Ummah Sumedang Jawa Barat.

### **1. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru**

Dari penetapan ramalan yang digunakan untuk melihat ada hubungan atau tidaknya antara X1 dengan Y membentuk persamaan garis regresi sederhana. Bentuk persamaan regresi sederhana yang ditunjukkan dalam  $\hat{Y} = 29,379 + 0,606X1$ .

Berdasarkan hasil uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi, bahwa  $\hat{Y} = 29,379 + 0,606X_1$  ternyata sangat signifikan dan linear, yang dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi tersebut di atas, yang maknanya bahwa setiap kenaikan 0,606 kali skor Motivasi Kerja ( $X_1$ ) menyebabkan peningkatan 1 skor Kinerja Guru ( $Y$ ) pada titik konstanta bilangan 29,379. grafik tersebut menggambarkan persamaan regresi dapat untuk meramal pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

Setelah dilakukan pengujian keberartian korelasi dengan Uji-t diperoleh thitung sebesar 4,544. Harga ttabel pada distribusi 't' dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  untuk dk 52 ( $n-2$ ) diperoleh indeks ttabel sebesar 1,68. Oleh karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $4,544 > 1,68$  berarti koefisien korelasi antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru ( $Y$ ) signifikan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) yang dinyatakan di atas ditolak; sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja ( $Y$ ).

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) sebesar  $(0,533)^2 = 0,284$ . Hal ini menunjukkan bahwa 28,40% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh Motivasi Kerja ( $X_1$ ), dan terdapat variabel lain yang dapat menerangkan 71,60% variasi Kinerja Guru ( $Y$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja ( $X_1$ ) cukup berpengaruh terhadap Kinerja Guru ( $Y$ )

## 2. Terdapat hubungan antara budaya kerja dengan Kinerja guru

Dari penetapan ramalan yang digunakan untuk melihat ada hubungan atau tidaknya antara  $X_2$  dengan  $Y$  membentuk persamaan garis regresi sederhana. Bentuk persamaan regresi sederhana yang ditunjukkan dalam  $\hat{Y} = 27,677 + 0,726 X_2$  tersebut dilanjutkan dalam uji signifikansi dan linearitas persamaan regres.

Hasil uji signifikansi dan linearitas persamaan regresi, bahwa  $\hat{Y} = 27,677 + 0,726 X_2$  ternyata sangat signifikan dan linear, yang dapat digambarkan dalam grafik persamaan regresi tersebut di atas, yang maknanya bahwa setiap kenaikan 0,726 kali skor Budaya kerja ( $X_2$ ) menyebabkan peningkatan 1 skor Kinerja Guru ( $Y$ ) pada titik konstanta bilangan 27,677. grafik tersebut menggambarkan persamaan regresi dapat untuk meramal pengaruh Budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ).

Setelah dilakukan pengujian keberartian korelasi dengan Uji-t diperoleh thitung sebesar 5,920. Harga ttabel pada distribusi 't' dengan taraf nyata  $\alpha = 0,05$  untuk dk 52 ( $n-2$ ) diperoleh indeks ttabel sebesar 1,68. Oleh karena thitung lebih besar dari ttabel yaitu  $5,920 > 1,68$  berarti koefisien korelasi antara Budaya kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja

Guru (Y) signifikan pada taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Dengan demikian, hipotesis Nol ( $H_0$ ) yang dinyatakan di atas ditolak; sebaliknya hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Budaya kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y).

Berdasarkan koefisien korelasi tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi pengaruh Budaya kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y) sebesar  $(0,635)^2 = 0,403$ . Hal ini menunjukkan bahwa 40,30% variasi Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh Budaya kerja, dan terdapat variabel lain yang dapat menerangkan 59,70% variasi Kinerja Guru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Budaya kerja ( $X_2$ ) cukup berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y),

3. Terdapat hubungan antara Motivasi kerja dan budaya kerja dengan kinerja guru secara bersama-sama

Untuk mengetahui adanya hubungan motivasi kerja dan Budaya kerja secara simultan dengan Kinerja guru digunakan analisis regresi berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Windows versi 17.0, dan diperoleh nilai-nilai sebagai berikut:

$$a = -3,302$$

$$b_1 = 0,629$$

$$b_2 = 0,466$$

Hubungan Motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama dengan Kinerja guru dapat dinyatakan sebagai berikut,  $Y = -3,302 + 0,629X_1 + 0,466X_2$ . Untuk membuktikan persamaan regresi ganda ini signifikan atau tidak dilakukan uji hipotesis (uji signifikansi) melalui uji F pada taraf 5%,  $H_0$  : Motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama (simultan) tidak mempunyai hubungan signifikan (nyata) dengan variabel Kinerja guru, jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$ .  $H_1$  : Motivasi Kerja budaya kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai hubungan signifikan (nyata) dengan variable Kinerja guru, jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Nilai  $F_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% dengan db pembilang 2 dan db penyebut 53 adalah 2,79.

## KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan yang sedang antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dengan Kinerja Guru (Y), dengan koefisien korelasi  $r_{y1} = (0,635)^2 = 0,403$  atau koefisien determinasi sebesar 40,30% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan terdapat variable lain yang dapat menerangkan 59,70% variasi kinerja guru dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 27,677 + 0,726X_1$ . Artinya jika budaya organisasi semakin positif, maka kinerja akan meningkat pula.
2. Terdapat hubungan yang sedang antara budaya Kerja ( $X_2$ ) dengan Kinerja Guru (Y), dengan koefisien korelasi  $r_{y2} = (0,533)^2 = 0,284$  atau

koefisien determinasi sebesar 28,40% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh budaya kerja dan terdapat variable lain yang dapat menerangkan 71,60% variasi kinerja guru dengan persamaan regresi  $\check{U} = 29,379 + 0,606X_2$ . Artinya jika motivasi kerja semakin positif, maka kinerja akan meningkat pula.

3. Terdapat hubungan yang sedang antara motivasi kerja ( $X_1$ ) dan budaya Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kinerja Guru ( $Y$ ), dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = (0,737)^2 = 0,543$  atau koefisien determinasi sebesar 54,30% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan budaya kerja secara bersama-sama dan terdapat variable lain yang dapat menerangkan 45,70% variasi kinerja guru dengan persamaan regresi  $\check{U} = -3,302 + 0,726X_1 + 0,466X_2$ . Artinya jika motivasi kerja dan budaya kerja makin baik, maka kinerja akan baik dan meningkat pula. Dari ketiga kesimpulan di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, budaya kerja guru sangat besar hubungannya dengan kinerja. Atau dengan kata lain kinerja sangat ditentukan oleh motivasi kerja, budaya kerja guru.

## DAFTAR PUSTAK

- Agustianti, Rifka, Lissiana Nussifera, L. Angelianawati, Igat Meliana, Effi Alfiani Sidik, Qomarotun Nurlaila, Nicholas Simarmata, Irfan Sophan Himawan, Elvis Pawan, and Faisal Ikhrum. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. TOHAR MEDIA.
- Amini, Anisa Tiara, Nur Widiastuti, and Nurul Aslamiah. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KEDISIPLINAN GURU DI MADRASAH ALIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN TAHUN PELAJARAN 2020/2021." *Ar Royhan: Jurnal Pemikiran Islam* 1(02):39-49.
- Damayanti, Elvina, Nur Widiastuti, and Nurul Aslamiah. 2021. "PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL GURU DI MA HIDAYATUL MUBTADIIN DESA SIDOHARJO KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Mubtadiin* 7(02):124-36.
- Esen Pramudia Utama, Nur Widiastuti, Nina Ayu Puspita Sari. 2023. *Statistik Pendidikan Penelitian Kuantitatif: Eksperimen, Korelasi, Dan Kausal*. Edisi Pert. edited by R. Hidayat. Majalengka: Edupedia.
- Kemendiknas. 2017. *PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 39*. Jakarta: Kemdiknas.
- Mulyasa, E. 2012. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. 2022. "Manajemen Pengendalian Kinerja

- Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 4(6):4613-18.
- Oktavia, Anita. 2019. "Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan profesionalisme Gurudan Tenaga kependidikan Dimadrasah Aliyah Hidayatul Mubtadiin Sidoharjo Jati Agung Lampung Selatan." *Http://Journal.an-Nur.Ac.Id/*7:9-25.
- Sari, Ifit Novita, Lilla Puji Lestari, Dedy Wijaya Kusuma, Siti Mafulah, Diah Puji Nali Brata, Jauhara Dian Nurul Iffah, Asri Widiatsih, Edy Setiyo Utomo, Ifdlolul Maghfur, and Marinda Sari Sofiyana. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. UNISMA PRESS.
- Warisno, Andi, and Nur Hidayah. 2022. "Investigating Principals' Leadership to Develop Teachers' Professionalism at Madrasah." *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6:603-16.
- Warisno, Andi, Nur Hidayah, and others. 2021. "FUNGSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH DALAM MENCIPTAKAN MADRASAH EFEKTIF DI MADRASAH TSANAWIYAH HIDAYATUL MUBTADIIN KECAMATAN JATI AGUNG KABUPATEN LAMPUNG SELATAN." *Jurnal Mubtadiin* 7(02):29-45.
- Widiastuti, N. 2021. "Metode Pembelajaran Dalam Upaya Internalisasi Nilai-Nilai Keislaman." *Al Fatih* 1:1-8.