

# Motivasi Kerja Guru dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan: Studi Kepustakaan

Nailah Farah<sup>1\*</sup>, Rizki<sup>2</sup>, Syahra Syafitri<sup>3</sup>, Aisyah Khairunnisa<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang  
nailahfr07@gmail.com\*



e-ISSN: 2987-811X

**MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin**

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 4 No. 2 Juni 2026

Page: 720-727

## Article History:

Received: 09-06-2026

Accepted: 30-06-2026

**Abstrak :** Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif. Tingginya motivasi kerja akan mendorong tenaga pendidik untuk melaksanakan tugas secara profesional, inovatif, dan bertanggung jawab. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji konsep motivasi kerja dalam lembaga pendidikan, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, serta mengidentifikasi berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja. Penelitian menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari berbagai literatur berupa artikel ilmiah, buku, dan dokumen akademik yang relevan, kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis). Hasil kajian menunjukkan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kemampuan, kebutuhan, harapan, dan kepuasan kerja, serta faktor eksternal, seperti kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja, penghargaan, tunjangan sertifikasi, dan dukungan kebijakan pemerintah. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi melalui kepemimpinan yang efektif, pemberian apresiasi, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pengembangan kompetensi guru. Peningkatan motivasi kerja berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja guru, kualitas pembelajaran, produktivitas, dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Oleh karena itu, motivasi kerja perlu menjadi perhatian utama dalam pengelolaan lembaga pendidikan guna mewujudkan mutu pendidikan yang berkelanjutan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja; Lembaga Pendidikan; Kinerja Tenaga Pendidik

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan proses pendidikan. Guru dan tenaga kependidikan merupakan komponen utama yang berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan melalui penyelenggaraan pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada peningkatan mutu peserta didik. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kualitas kinerja tenaga pendidik dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, kreativitas, serta produktivitas yang lebih baik dibandingkan individu dengan tingkat motivasi yang rendah (Agustina et al., 2021).

Dalam beberapa tahun terakhir, dunia pendidikan menghadapi berbagai tantangan yang semakin kompleks, seperti transformasi digital, implementasi Kurikulum Merdeka, tuntutan peningkatan kompetensi guru, serta perubahan karakteristik peserta didik. Kondisi tersebut menuntut guru dan tenaga kependidikan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan profesionalismenya. Namun, berbagai penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru masih dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari lingkungan kerja. Faktor internal meliputi kemampuan, kebutuhan, kepuasan kerja, dan harapan, sedangkan faktor eksternal mencakup kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, lingkungan kerja, penghargaan, kesejahteraan, serta dukungan kebijakan pemerintah (Jaya, 2021; Hatta et al., 2019).

Kepala sekolah sebagai pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif serta menciptakan sistem penghargaan dan pengembangan profesional yang mampu meningkatkan motivasi guru. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai pengawas, tetapi juga sebagai motivator, fasilitator, dan inspirator bagi seluruh warga sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang baik, serta pemberian penghargaan yang adil mampu meningkatkan motivasi kerja guru yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja sekolah secara keseluruhan (Hallinger et al., 2025; Özdemir et al., 2022).

Di sisi lain, berbagai studi juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, inovasi pembelajaran, serta produktivitas tenaga pendidik. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih mampu mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif, memanfaatkan teknologi dalam proses pembelajaran, serta memberikan pelayanan pendidikan yang lebih berkualitas kepada peserta didik (OECD, 2023). Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu strategi penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Meskipun penelitian mengenai motivasi kerja guru telah banyak dilakukan, hasil penelitian tersebut masih tersebar dalam berbagai publikasi sehingga diperlukan suatu kajian yang mampu mengintegrasikan berbagai temuan secara komprehensif. Melalui studi kepustakaan, berbagai teori, konsep, serta hasil penelitian terdahulu dapat dianalisis secara sistematis untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-

faktor yang memengaruhi motivasi kerja serta berbagai strategi yang dapat diterapkan dalam meningkatkan motivasi guru dan tenaga kependidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan mengkaji konsep motivasi kerja dalam lembaga pendidikan, menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan, serta mengidentifikasi berbagai upaya yang dapat dilakukan oleh lembaga pendidikan, khususnya kepala sekolah, untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan metode penelitian yang memanfaatkan berbagai sumber literatur sebagai data utama untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai suatu konsep atau fenomena melalui proses identifikasi, evaluasi, dan sintesis terhadap hasil penelitian terdahulu.

Sumber data penelitian terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari artikel ilmiah, buku, prosiding, dan dokumen ilmiah lainnya yang relevan dengan topik motivasi kerja dalam lembaga pendidikan. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar, Garuda, dan Crossref dengan menggunakan kata kunci *motivasi kerja guru*, *motivasi kerja tenaga kependidikan*, *teacher work motivation*, *educational leadership*, dan *educational institutions*. Literatur yang digunakan diprioritaskan berasal dari publikasi tahun 2019–2025 agar sesuai dengan perkembangan penelitian terkini, meskipun beberapa referensi klasik tetap digunakan sebagai landasan teori.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini meliputi: (1) artikel yang membahas motivasi kerja guru atau tenaga kependidikan, (2) artikel yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah atau buku akademik yang memiliki relevansi dengan manajemen pendidikan, (3) artikel tersedia dalam teks lengkap (*full text*), dan (4) diterbitkan dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel yang tidak berkaitan dengan konteks lembaga pendidikan, publikasi yang tidak melalui proses ilmiah, serta artikel dengan informasi yang tidak lengkap.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan teknik dokumentasi melalui proses identifikasi, seleksi, pencatatan, dan pengelompokan literatur sesuai dengan fokus penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan konsep motivasi kerja, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, peran kepemimpinan kepala sekolah, serta berbagai strategi peningkatan motivasi kerja guru dan tenaga kependidikan. Hasil analisis kemudian disintesis secara deskriptif untuk menghasilkan gambaran yang utuh mengenai motivasi kerja dalam lembaga pendidikan.

Untuk meningkatkan kredibilitas hasil kajian, peneliti melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan berbagai hasil penelitian dari beberapa penulis dan jurnal yang berbeda sehingga diperoleh informasi yang konsisten serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Fungsi dan Peran Motivasi dalam Lembaga Pendidikan

Motivasi dapat berfungsi sebagai pendorong usaha untuk mencapai prestasi. Seseorang melakukan usaha karena adanya motivasi. Sebagai contoh, adanya motivasi yang baik dalam belajar akan menunjukan hasil yang baik. Dengan kata lain dengan adanya usaha yang tekun terutama didasari adanya motivasi, maka seseorang yang belajar tersebut akan dapat melahirkan prestasi yang baik. Intensitas motivasi seorang pegawai akan sangat menentukan tingkat pencapaian prestasi kerjanya. Fungsi motivasi ada tiga, yaitu sebagai berikut:

1. Mendorong manusia untuk berbuat. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
2. Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai sehingga motivasi dapat menunjukkan arah dan kegiatan yang harus dilaksanakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
3. Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan apa saja yang harus dilakukan yang sesuai dengan tujuan dengan menghilangkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Guru atau rekan-rekan di lembaga pendidikan merupakan suatu sumber penting bagi motivasi yang tinggi ataupun yang rendah. Untuk terus hidup dan berhasil baik, suatu lembaga pendidikan Islam memerlukan guru dan karyawan yang cakap dan termotivasi pada waktu yang tepat.

Dalam kenyataan praktik kerja sehari-hari, baik di sekolah maupun di kantor-kantor, bisa disaksikan adanya sebagian guru yang mengajar lebih bersemangat atau bergairah daripada yang lain. Bergairah atau tidaknya seseorang dalam bekerja sangat ditentukan oleh dorongan motivasi pada orang tersebut. Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja lebih bersemangat dari pada orang lain yang mempunyai motivasi kerja yang rendah. Oleh karena itu peran motivasi di lembaga pendidikan berpengaruh terhadap sikap seseorang dalam kerjanya karena ini merupakan suatu masalah yang penting dalam menentukan bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaan atau tugasnya di lembaga pendidikan.

Peran motivasi sangat penting dalam menentukan hasil atau keberhasilan kerja. Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan bila ia terdorong untuk melakukan faktor yang menjadi pendorong pada dasarnya cukup kuat serta mungkin juga tidak mendapat saingan dari sebab lain yang berlawanan. Demikian sebaliknya orang yang tiada merasa terdorong oleh faktor yang kuat, maka ia akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah melakukan pekerjaan itu.

### Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi

Melihat pentingnya motivasi yang harus dimiliki guru dan tenaga kependidikan tentu perlu diketahui apa saja faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri. Seseorang bersedia melakukan suatu pekerjaan bila ia terdorong untuk melakukan faktor yang menjadi pendorong pada dasarnya cukup kuat serta mungkin juga tidak mendapat saingan dari sebab lain yang berlawanan. Demikian sebaliknya orang yang tiada merasa terdorong oleh faktor yang kuat, maka ia akan meninggalkan atau sekurang-kurangnya tidak bergairah melakukan pekerjaan itu. Faktor yang menjadi pendorong umum dinamakan faktor motivasi. Semua faktor tersebut pada dasarnya

merupakan bentuk-bentuk motif yang mendorong seseorang melakukan pekerjaannya secara sungguh-sungguh.

Dalam bukunya Ambar T. Sulistiyan Rosidah menjelaskan ada dua jenis motif yakni motif intrinsik dan motif ekstrinsik. Motif intrinsik yaitu dorongan yang terdapat dalam pekerjaan yang dilakukan. Misalnya, bekerja karena pekerjaan itu sesuai dengan bakat dan minat, dapat diselesaikan dengan maksimal dan terarah karena memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikannya. Motif ekstrinsik yaitu dorongan yang berasal dari luar pekerjaan yang sedang dilakukan. Misalnya, bekerja karena upah atau gaji yang tinggi, merasa mulia karena pengabdian dan sebagainya (Ambar, 2003).

Dengan demikian dalam proses motivasi seseorang akan melibatkan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi. Ada dua faktor yaitu, faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berasal dari diri seseorang seperti, persepsi diri sendiri, prestasi, harapan, kebutuhan, dan kepuasan kerja. Faktor eksternal yang berasal dari luar seseorang seperti, sifat pekerja atau tugas, kelompok kerja, situasi lingkungan, sistem imbalan. Dua faktor inilah yang mempengaruhi seseorang bisa mencapai tujuan atau tidak. Jika ditarik di lembaga pendidikan maka ada nilai keikhlasan setiap faktor internal maupun eksternal yang akan menghasilkan seseorang pengajar berhasil menyukkseskan anak bangsa tanpa uang. Karena dalam konsep keislaman sifat ikhlas sangat sulit diterapkan, kecuali benar-benar ikhlas tanpa mengharapkan timbal balik. Ini yang menjadi perbedaan prestasi pengaruh faktor yang berbau keislaman dengan prestasi timbal balik secara umum. Misal, seorang guru pengajar di lembaga pendidikan dengan tulus dan ikhlas ia bekerja semata-mata karena mengabdikan berharap mendapatkan berkah atau kebaikan-kebaikan dari Tuhan. Berbeda dengan niat mengajar dengan harapan timbal balik secara sistem imbalan yang diterima.

Berdasarkan hasil telaah literatur diketahui terdapat empat faktor yang mempengaruhi motivasi guru dan tenaga kependidikan. Faktor yang pertama adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Temuan ini berarti bahwa motivasi guru dan tenaga kependidikan akan meningkat ketika mereka memiliki kemampuan dalam bekerja (Hatta et al., 2019).

Faktor kedua adalah kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi guru dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat ketika kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan harapan mereka (Jaya, 2021). Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Pemimpin yang baik akan mampu menjadikan bawahannya bekerja dengan sungguh-sungguh untuk mengeluarkan semua potensi yang dimilikinya. Kepala sekolah hendaknya memahami betul kondisi sekolah termasuk kondisi guru dan tenaga kependidikan.

Faktor ketiga adalah tunjangan sertifikasi yang mempengaruhi motivasi (Agustina et al., 2021). Motivasi guru semakin meningkat ketika mereka memperoleh tunjangan sertifikasi. Tunjangan sertifikasi merupakan penghargaan yang diberikan pemerintah terhadap guru yang telah lulus sertifikasi. Tunjangan sertifikasi dapat meningkatkan kesejahteraan guru. Meningkatnya kesejahteraan tentu menimbulkan dorongan dalam bekerja. Dorongan dalam bekerja inilah yang menimbulkan motivasi kerja. Diharapkan semakin banyak jumlah guru yang memperoleh tunjangan sertifikasi. Begitu juga bagi tenaga kependidikan, diharapkan pemerintah memberikan tunjangan kinerja atau sertifikasi bagi tenaga kependidikan.

Faktor ke empat adalah program pemerintah mempengaruhi motivasi. Program pemerintah seperti sekolah merdeka maupun manajemen berbasis CTL (*Contextual Teaching and Learning*) juga berpengaruh terhadap motivasi guru (Tasrim & Elihami, 2020). Program baru biasanya dapat memicu motivasi baru. Sosialisasi terhadap program baru hendaknya selalu digencarkan agar pemahaman terhadap program tersebut meningkat. Ketika sebuah program sudah diketahui manfaatnya akan semakin meningkatkan motivasi untuk melaksanakan program tersebut. Program merdeka belajar yang sedang dilaksanakan pemerintah menjadikan siswa bisa memilih materi yang ingin dipelajari. Guru sebagai fasilitator yang memahami program ini tentu akan meningkat motivasi mereka.

Berdasarkan hasil telaah berbagai penelitian terdahulu, faktor kemampuan guru dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang paling sering dilaporkan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Kemampuan guru perlu selalu ditingkatkan baik dengan peningkatan kualifikasi pendidikan atau mengikuti pelatihan non gelar lainnya. Begitu juga perlu peningkatan kemampuan kepala sekolah dengan memberikan pelatihan bagi kepala sekolah dalam melaksanakan kepemimpinannya. Pembelajaran *blended learning* yang menggabungkan metode daring dan luring perlu dikuasai oleh guru. Zaman kenormalan baru menuntut kemampuan guru dalam penguasaan teknologi informasi. Penguasaan beberapa platform mengajar *online* hendaknya dikuasai guru dengan baik. Sekolah dan pemerintah juga diharapkan menyediakan jaringan internet yang stabil agar pembelajaran *blended* bisa dilaksanakan dengan baik.

#### **Upaya Peningkatan Motivasi dalam Lembaga Pendidikan**

Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dalam hal ini, kepala sekolah dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan cara:

1. Memberikan Pujian. Pujian itu adalah sesuatu ucapan yang membuat orang yang mendengarnya merasa tersanjung, sehingga dapat juga memberikan motivasi kepada orang yang di puji. Pujian itu penting sekali, guna untuk menunjukkan betapa kita benar-benar menyukai apa yang di katakan, di lakukan, atau dicapai oleh seseorang. Pujian membuat orang menjadi lebih baik.
2. Memberikan penghargaan ( piagam). Penghargaan ialah sesuatu yang diberikan pada perorangan atau kelompok jika mereka melakukan suatu keunggulan di bidang tertentu. Upaya peningkan motivasi lainnya yang dapat dilakukan kepala sekolah adalah dengan cara memberikan penghargaan kepada guru yang menunjukkan perilaku positif atau pencapaian prestasi lainnya, maka selayaknya kepala sekolah memberikan penghargaan seperti piagam. Piagam ini dapat diserahkan pada momen-momen khusus seperti ketika upacara bendera, dimana pada kesempatan itu kepala sekolah menyerahkan piagam di hadapan para guru dan siswa
3. Bonus. Bonus adalah pemberian tambahan di luar gaji kepada pegawai atau dividen tambahan kepada pemegang saham. Dengan memberikan bonus dalam rangka meningkatkan motivasi guru dimana kepala sekolah dapat memberikan bonus dalam bentuk materi seperti barang atau uang yang sesuai dengan keadaan dan kemampuan sekolah atau mungkin juga dalam bentuk pemberian kesempatan untuk berlibur, kesempatan untuk mengikuti pendidikan singkat atau sebagainya. Semuanya tentu harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan sekolah.

4. Memberikan fasilitas, seperti ruangan kerja yang nyaman. Agar motivasi dan produktivitas kerja guru dapat meningkat maka salah satu syaratnya adalah tersedianya suasana dan ruangan kerja yang nyaman. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja yang nyaman bagi para gurunya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian di atas, motivasi guru dan tenaga kependidikan perlu selalu dijaga dan ditingkatkan. Motivasi guru dan tenaga kependidikan sangat penting karena dapat meningkatkan kinerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan kerja, kepemimpinan yang sesuai dengan harapan serta pemberian tunjangan sertifikasi dan program pemerintah. Keterbatasan penelitian ini adalah penelitian tidak dilakukan secara langsung di lapangan tetapi hanya dengan melihat data sekunder. Diharapkan penelitian selanjutnya lebih spesifik melihat motivasi guru berdasarkan jenjang dan jenis pendidikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agustina, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2021). Pengaruh tunjangan sertifikasi dan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 7210–7221.
- [2] Ashar, K., Mujanah, S., & Murgianto, M. (2020). Pengaruh kompetensi, dukungan organisasi, terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya. *Management & Accounting Research Journal*, 4(1).
- [3] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1).
- [4] Hallinger, P., Liu, S., & Chen, L. (2025). Principal instructional leadership and teacher attitudes: A meta-analytic review, 1989–2024. *European Journal of Education*, 60(4), e70199. <https://doi.org/10.1111/ejed.70199>
- [5] Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh kompetensi profesional guru dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167–175. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>
- [6] Hatta, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh kemampuan dan sikap terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 78–91.
- [7] Jaya, W. S. (2021). Kinerja guru ditinjau dari gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 6(3). <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i3.1738>
- [8] OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e13bef63-en>
- [9] Özdemir, N., Gümüş, S., Kılınc, A. Ç., & Bellibaş, M. Ş. (2022). A systematic review of research on the relationship between school leadership and student achievement: An updated framework and future direction. *Educational*

*Management Administration & Leadership*, 52(5).  
<https://doi.org/10.1177/17411432221118662>

- [10] Rusdiana, A. (2016). *Pengembangan organisasi lembaga pendidikan (Cetakan ke-2)*. Pustaka Setia.
- [11] Setiyati, S. (2014). Pengertian kepemimpinan kepala sekolah yang bermutu. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2).
- [12] Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Graha Ilmu.
- [13] Tasrim, T., & Elihami, E. (2020). Motivasi kerja pendidik dalam meningkatkan manajemen lembaga pendidikan dasar. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 48–53. <https://doi.org/10.33487/mgr.v1i1.328>
- [14] Zuliawati, N. (2016). Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama Islam sekolah dasar se-Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 1(1).