



Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru Untuk Mewujudkan Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah (Penelitian Di Madrasah Tsanawiyah Al-Fatwa, Madrasah Tsanawiyah At-Ta'awun, dan Madrasah Tsanawiyah Al-Qomariyah Kecamatan Sukaresmi)

M. Agus Abdul Azis Bulqini¹, Endang Soetari², Gugun Geusan Akbar³

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Garut

³Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

¹azizbulqini178@gmail.com

²endangsad@gmail.com

³gugun.geusanakbar@uniga.ac.id

Abstrak

Masalah pendidikan yang luas ini dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu, kinerja pada pendidikan madrasah yang masih rendah. Belum optimalnya disiplin kerja guru diduga sebagai akibat dari pelaksanaan kebijakan pembinaan guru yang belum optimal sehingga mengakibatkan belum optimal kinerja guru madrasah. Penelitian bertujuan untuk mengetahui saling keterkaitan antara pelaksanaan kebijakan pembinaan guru terhadap disiplin kerja guru untuk mewujudkan kinerja guru madrasah tsanawiyah. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan pembagian kuesioner. Pengumpulan data-data didapatkan melalui hasil wawancara dan observasi. Populasi pada penelitian yaitu tenaga pendidik dan kependidikan Tsanawiyah At-Ta'awun, dan Madrasah Tsanawiyah Al-Qomariyah Kecamatan Sukaresmi sebanyak 70 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja guru dan disiplin kinerja guru dipengaruhi oleh pelaksanaan kebijakan pembinaan. Dalam penelitian ini ditemukan sejumlah temuan permasalahan penting: pertama, variabel pelaksanaan kebijakan pembinaan guru (X), adalah bahwa masih ada masalah terkait masih ada masalah terkait dengan jadwal pembinaan untuk guru yang mengganggu kegiatan proses belajar mengajar disiplin kerja guru terdapat temuan permasalahan guru masih kesulitan dalam membuat administrasi secara konsisten walaupun dalam praktek pembelajaran langsung guru selalu memakai metode dan pendekatan pembelajaran (Z) adalah belum optimalnya kinerja guru dalam kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar. Hal ini dilihat dari masih banyak yang belum bisa memaksimalkan tanggung jawab pekerjaannya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja Guru, Kinerja Guru Madrasah, Pelaksanaan Kebijakan, Pembinaan Guru.

1. Pendahuluan

Masalah pendidikan yang kompleks diantaranya adalah rendahnya kinerja guru yang dihadapi oleh negeri ini. Kondisi tersebut disebabkan karena disiplin kerja guru yang kurang baik dan merupakan dampak dari rendahnya kualitas pelaksanaan kebijakan pembinaan guru. Penelitian

mengenai pelaksanaan kebijakan lebih diprioritaskan kepada penyederhanaan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan dari pemerintah kemudian diuraikan secara sederhana oleh pihak sekolah dan diimplementasikan kepada guru-guru melalui koordinasi dan komunikasi kepala sekolah, pengawas, komite sekolah dan stakeholder lainnya. Hamida (2018) upaya pemerintah dalam upaya memperbaiki pendidikan dengan membuat kebijakan yang lebih bisa mengakomodasi masalah-masalah yang dihadapi dari bangsa ini. Nurhakim, *et al.* (2022) keberhasilan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru tidak hanya didasari oleh peran pemerintah melainkan keterlibatan *stakeholder* sangat menentukan keberhasilan kebijakan kurikulum.

Masalah mengenai kinerja guru, dalam pandangan peneliti disebabkan banyak faktor, di antaranya disiplin kerja guru. Menurut Surya Dharma (2008:20) kinerja guru dianggap optimal apabila guru telah memenuhi beberapa unsur yang terdiri dari loyalitas yang tinggi terhadap fungsi pokoknya yaitu mendidik, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, serta memiliki kedisiplinan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan. Seorang guru harus memiliki tanggung jawab yang besar dalam mendidik anak didik, karena guru menjadi keteladanan dari peserta didik itu sendiri. Sehubungan dengan itu, peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru Terhadap Disiplin kerja guru Untuk Mewujudkan Kinerja Guru”.

2. Metodologi

Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan meneliti menggunakan angket yang dibagikan kepada para guru di tempat penelitian. Disisilain penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan menggambarkan dan menelaah keterkaitan secara jelas sedangkan data-data yang peneliti kumpulkan didapatkan melalui wawancara dan observasi ataupun dokumen-dokumen yang diberikan dari pihak sekolah yang terkait.

Untuk lebih jelasnya mengenai indikator kuesioner, peneliti memaparkan operasionalisasi penelitian secara spesifik. Operasionalisasi variabel dipaparkan ditabe di bawah ini.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Item
1	Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru (X) (Edward III, dalam Agustino,2014)	1. Komunikasi	a. Kejelasan	1) kebijakan dikomunikasikan dengan jelas
				2) kebijakan dijelaskan dengan baik
			b. Sarana komunikasi	3) Sarana komunikasi yang memadai
				4) berkomunikasi dengan sarana komunikasi
		c. Konsistensi	5) komunikasi dilaksanakan secara konsisten	
			6) Kepala madrasah berkomunikasi secara konsisten	
		d. Kontinuitas	7) kebijakan dilaksanakan secara berkesinambungan	
			8) kebijakan yang bersifat terus menerus	
		2. Sumber Daya	a. Kemampuan	9) SDM yang memiliki kemampuan yang memadai
				10) SDM yang memiliki kompeten dibidangnya
		b. Keakuratan Informasi	11) SDM yang memiliki keakuratan dalam informasi	

		c. Staf	12) SDM yang stafnya bekerja dengan baik
		d. Ketersediaan pendanaan	13) Penyediaan Biaya
		e. Fasilitas	14) Terdapat Prasarana 15) Terdapat Sarana 16) Penyediaan Fasilitas
		f. Kewenangan	17) Kewenangan Kebijakan 18) Kewenangan SDM
	3. Disposisi dan Sikap	a. Pemahaman	19) Disposisi dipahami dengan baik 20) Disposisi dan sikap tidak dapat dipahami
		b. Kemandirian	21) Disposisi dilakukan kemandirian 22) Disposisi dan sikap tidak dilakukan kemandirian
		c. Integritas	23) Meningkatkan kemampuan secara integritas 24) Dedikasi dan integritas yang tinggi
	4. Struktur Birokrasi	a. Struktur organisasi	25) Pengawasan melalui Struktur organisasi 26) Tidak ada pengawasan struktur organisasi
		b. Mekanisme pengambilan keputusan	27) pengambilan keputusan maksimal 28) Pengambilan keputusan tidak maksimal
		c. Peranan lembaga kontrol	29) Pemberian arahan kontrol 30) Tidak ada arahan dan kontrol 31) Membuat aturan struktur birokrasi
2	Disiplin Kerja (Y) (Hasibuan, 2016)	1. Kesadaran	a. Disiplin waktu
			1) Kesadaran mematuhi ketentuan 2) Tidak memiliki kesadaran waktu 3) Kesadaran hadir pelajaran 4) Kesadaran kedisiplinan waktu pekerjaan
			b. Menyusun program pembelajaran
			5) Kesadaran menyusun program pembelajaran
			c. Melaksanakan proses pembelajaran
			6) Kesadaran melaksanakan pembelajaran 7) Kesadaran tidak harus melaksanakan proses pembelajaran
			d. Evaluasi
			8) Evaluasi sesuai dengan tupoksi 9) Tidak melakukan evaluasi sesuai tupoksi yang ditetapkan
		2. Keteladanan	a. Menghargai waktu
			10) Keteladanan menghargai waktu 11) Tidak memiliki keteladanan menghargai waktu
			b. Bertanggung jawab
			12) Menyelesaikan pekerjaan keteladanan yang baik 13) Menyelesaikan pekerjaan merupakan keteladanan yang tidak baik
			c. Teladan dalam bersikap
			14) pekerjaan dengan cermat dan penuh kehati-hatian 15) Teladan dalam bersikap terhadap lingkungan kerja
			d. Semangat kerja yang tinggi
			16) Memiliki spirit tinggi 17) Tidak memiliki spirit tinggi 18) Keteladanan harus memiliki spirit tinggi
		1. Keadilan	a. Penghargaan
			19) Penghargaan ketika menyelesaikan suatu tugas

				20) Tidak diberikan penghargaan
				21) Penghargaan sesudah melaksanakan tugas
				22) keadilan yang sama dalam hal penghargaan kerja
		b. Sanksi		23) Sanksi teguran dalam melaksanakan tugas
				24) Sanksi pelayanan sesuai yang telah ditentukan
	2. Pengawasan melekat	a. Merancang jadwal pengawasan		25) Perancangan jadwal pengawasan tugas yang matang
				26) Pengawasan dilaksanakan secara terencana dan terjadwal
		b. Mengontrol ketaatan pada ketentuan jam kerja		27) Mentaati sesuai ketentuan
				28) Mengontrol sesuai ketentuan
				29) Tidak dapat mengontrol ketentuan
		c. Mengontrol administrasi pembelajaran		30) Kontrol administrasi pembelajaran yang dilakukan
		d. Supervisi kelas		31) Pengumpulan supervise kelas tepat waktu
				32) Mengumpulkan hasil supervisi tidak tepat waktu
				33) Menyampaikan pertanyaan ketika supervisi kelas
3	Kinerja Guru (Z) (Supardi, 2016:73)	1. Merencanakan Pembelajaran	a. Merencanakan pengelolaan pembelajaran	1) Merencanakan pengelolaan pembelajaran.
				2) Menyusun program pembelajaran semester
		b. Merencanakan pengorganisasian		3) Merencanakan pengorganisasian secara menyeluruh
				4) Merencanakan metode pembelajaran
		c. Merencanakan pengelolaan kelas		5) Merencanakan pengelolaan kelas
				6) Menyusun program kerja
		d. Merencanakan penilaian hasil belajar		7) Perencanaan pembelajaran memiliki ide
				8) Perencanaan Pembelajaran tidak ada ide
		2. Melaksana-kan Pembelajaran	a. Memulai Pembelajaran	9) Guru memulai pembelajaran pertanyaan
			b. Mengelola Pembelajaran	10) Guru mengelola pembelajaran
				11) Guru menyelesaikan program kerja
		c. Mengorganisasikan pembelajaran		12) Guru mengorganisasikan pembelajaran
				13) Keyakinan untuk dapat menyelesaikan program
		d. Melaksanakan penilaian proses dan hasil belajar		14) Melaksanakan pembelajaran
				15) Melaksanakan pembelajaran melakukan penilaian proses dan hasil belajar
				16) Penjelasan tentang tujuan penilaian proses dan hasil belajar.
				17) Penilaian proses dan hasil kerja
				18) Kegiatan penilaian proses dan hasil belajar
		e. Mengakhiri pembelajaran		19) Memfasilitasi siswa ketika mengakhiri pembelajaran

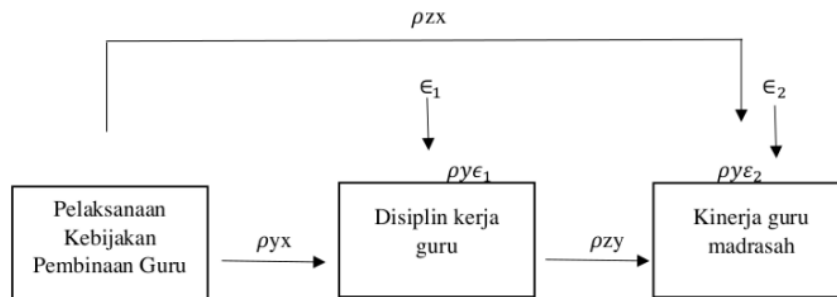
		20) Membuat rangkuman/simpulan pelajaran dalam
		21) Menggunkan uji kompetensi atau soal yang telah disusun guru
		22) Menugaskan siswa membaca materi pertemuan berikutnya.
		23) Menjalankan program tidak tepat waktu
3. Melaksana-kan penilaian hasil belajar	a. Merencanakan penilaian	24) Menyelesaikan masalah sesuai perencanaan penilaian
		25) Menyelesaikan masalah tidak sesuai perencanaan
	b. Melaksanakan penilaian	26) Pelaksanaan penilaian dengan sungguh-sungguh.
		27) Penilaian pada aspek kognitif kepada siswa
	c. Memeriksa dan mengelola hasil penilaian	28) Memeriksa dan mengelola hasil penilaian.
	d. Memanfaatkan hasil penilaian	29) Menyelesaikan program sebagai bahan evaluasi.
		30) Tidak menyelesaikan program sebagai bahan evaluasi.
		31) Melakukan perbaikan program kerja Madrasah setiap tahunnya
	e. Melaporkan hasil penilaian	32) Melaporkan hasil penilaian siswa dengan baik
		33) Penilaian pada aspek psikomotor kepada siswa
		34) Melaporkan (UAS)
		35) Pelaporan hasil (US)
		36) Mengumumkan Hasil Penilaian
4. Melaksana-kan program pengayaan	a. Memberikan tugas tambahan	37) Mencari bahan referensi yang lain
	b. Memberikan bahan bacaan	38) Memberikan buku bahan bacaan dan referensi kepada siswa
		39) Melaksanakan program buku bahan bacaan
	c. Tugas membantu guru dalam kegiatan belajar	40) Membantu guru dalam kegiatan belajar mengajar
5. Melaksana-kan program remedial	a. Memberikan bimbingan khusus	41) Melaksanakan remedial
	b. Penyederhanaan	42) Memberikan menyederhanakan materi
		43) Menyederhanakan penyajian materi

Seluruh guru yang ada di Madrasah Tsanawiyah Al-Fatwa, Madrasah Tsanawiyah At-Ta'awun, dan Madrasah Tsanawiyah Al-Qomariyah Kecamatan Sukaresmi, yaitu berjumlah 70 orang sebagai responden pada penelitian ini. Pengambilan responden tersebut didasari atas keterkaitan dan relevansi dari judul penelitian ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

Secara umum hasil penelitian ini saling berpengaruh antara variabel dibuktikan pada hasil perhitungan dan teori yang saling berkaitan pada paradigma penelitian berikut:



Gambar 1. Paradigma Model Penelitian

Hasil penelitian menyajikan hasil perhitungan statistika, yang dapat diwakili dalam bentuk tabel, sebagaimana tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Perhitungan Statistika

Hipotesis Utama	Koefisien Jalur	F _{tabel}	F _{hitung}	Determinan	Makna Hubungan
Pengaruh Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru Terhadap Disiplin kerja guru Untuk Mewujudkan Kinerja guru madrasah	0,5767	1,966	2,541	0,9121	Signifikan
Pengaruh Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru Terhadap Disiplin kerja guru	0,265	1,966	2,274	0,4314	Signifikan
Pengaruh Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru Terhadap Kinerja guru madrasah	0,211	1,966	2,793	0,3945	Signifikan
Pengaruh Disiplin kerja guru Terhadap Kinerja guru madrasah	0,208	1,966	2,898	0,4788	Signifikan

3.2 Pembahasan

Berkaitan dengan kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, sejalan menurut pendapat Supardi (2016: 19) kinerja guru adalah hasil penilaian seorang guru dalam mengajarkan ataupun tugas lainnya. Tentu evaluasi guru dilakukan melalui proses penilaian yang kredibelitas dan acuntabel. Sebab dengan adanya penilaian tersebut guru termotivasi untuk meningkatkan tanggung jawabnya.

Mukaromah, *et al.* (2022) kebijakan pemerintahan akan menjadi rujukan dan pedoman dalam melaksanakan kebijakan ditingkat satuan pendidikan. Kemudian kebijakan ditingkat satuan pendidikan tidak terlepas dari kebijakan yang dikeluarkan dari pemerintah. Sehingga kebijakan

satuan pendidikan tersebut akan melahirkan konsep untuk meningkatkan dan menata pengelolaan manajemen di sekolah. Apabila konsep tersebut dilaksanakan maka akan menghasilkan sekolah yang berkualitas baik dari segi SDM-nya atau Non SDM-Nya. Namun, yang harus digarisbawahi mengenai pembuatan konsep tersebut harus jelas baik di akademik maupun non akademik sehingga komitmen dari konsep tersebut akan melahirkan guru yang berkualitas.

Fadlina, *et al.* (2022) kinerja guru dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja guru dan kebijakan pembinaan guru. Karena dengan adanya kebijakan yang jelas dapat meningkatkan kedisiplinan yang berimplikasi terhadap prestasi guru dalam menjalankan tugasnya atau menjalankan tugas sesuai tupoksi yang telah ditentukan.

Dengan kebijakan yang jelas dan dapat dipahami oleh para *Stakeholder* maka akan meningkatkan kedisiplinan guru. Sebab kedisiplinan bisa terjadi apabila kebijakan yang menaungi guru tersebut jelas dan konsisten. Dengan adanya kebijakan itu guru akan merasa terpaksa, sehingga dengan keterpaksaan itu tingkat disiplin guru sedikit demi sedikit akan menyesuaikan dengan aturan dan kebijakan sekolah. Ketika tingkat kedisiplinan guru meningkat maka kinerja guru dalam mengajar ataupun tugaslainnya akan berdampak positif.

3.2.1 Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Disiplin Kerja Guru

Signifikansi nilai hasil pengujian di atas, Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru merupakan suatu proses penerapan keputusan kebijakan yang memberikan ruang gerak kepada lembaga pendidikan dengan cara mengalokasikan seluruh potensi dan prioritas sehingga mampu melakukan terobosan-terobosan sistem pembelajaran yang inovatif dan kreatif. Dengan adanya terobosan tersebut, memberikan leluasa kepada pendidik dan *stake holder* lainnya untuk mengelola pembelajaran dengan efektif.

kebijakan tersebut menuntun guru untuk melaksanakan segala aktivitas agar mentaati kebijakan yang telah disepakati bersama. Dengan kebijakan tersebut guru dituntut untuk patuh sehingga mampu meningkatkan daya kredibilitas, tanggung jawab dan kedisiplinan dari guru itu sendiri.

Dengan sebuah kebijakan yang jelas mampu menjalankan aktivitas seluruh kegiatan sekolah. Karena kebijakan mampu mengatur segala aktivitas salahsatunya adalah aktivitas guru. Dengan adanya kebijakan yang jelas mampu memaksakan dan menuntun guru untuk menjalankan tanggung jawabnya secara maksimal.

Kebijakan mampu menjadi pedoman dalam menjalankan aktivitas guru. Tidak hanya aktivitas dalam pembelajaran diluar pembelajaranpun guru bisa mengetahui hal-hal yang harus dilaksanakan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya.

3.2.2 Pengaruh Pelaksanaan Kebijakan Pembinaan Guru Terhadap Kinerja Guru

Pelaksanaan kebijakan pembinaan guru adalah sebuah cara untuk membina para guru agar memiliki tingkat disiplin yang baik sehingga mampu berdampak kepada kinerja guru. Pada hakikatnya pelaksanaan kebijakan pembinaan guru mampu berkontribusi terhadap meningkatnya kinerja guru madrasah. Karena suatu kebijakan yang baik apabila telah mengakomodasi seluruh kepentingan *stakeholder*, terutama kelompok sasaran maupun kelompok yang memberikan dukungan terhadap implementasi kebijakan akan memberikan hasil yang maksimal bagi output dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.

Kebijakan ini bagaikan pedoman bagi guru untuk melaksanakan tugas agar sesuai dengan tupoksi dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sehingga peningkatan kapasitas dan kapabilitas seorang guru akan terus meningkat.

Kinerja guru dapat ditingkatkan dengan adanya aturan-aturan yang jelas. Sebab dengan kebijakan yang jelas maka guru dituntut untuk mengikuti kebijakan tersebut. Dengan adanya kebijakan lahirnya aturan yang mana dengan manajemen yang baik maka guru akan meningkatkan kinerja guru.

3.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa makin optimalnya disiplin kerja guru, maka semakin optimal pula kinerja guru madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh faktor lain itu terbilang cukup besar yakni 47,88%.

Disiplin kerja guru adalah segala usaha pengaturan seorang guru dalam tercapainya keefektifan pembelajaran dan lainnya di sekolah. Sejalan menurut Wijaya (2017: 71) guru tidak hanya sebagai pengajar melainkan guru sebagai pendidik yang harus mengatur mengawasi perkembangan peserta didik.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan, kemampuan seorang guru akan meningkat apabila guru tersebut mampu hidup disiplin. Mulai dari kedatangan mengajar tepat waktu, mengisi di kelas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan atau selesai mengajar tidak nongkrong dikantor melainkan langsung masuk kekelas yang lain. Tidak hanya itu, perihal tugas lainnya dapat diselesaikan dengan baik mulai dari pengerjaan administrasi guru tepat waktu, pengumpulan bahan evaluasi ujian tepat sasaran dan waktu dan lain sebagainya. Karena itu disiplin kerja guru mampu meningkatkan kinerja guru.

Tahap awal untuk mengubah siswa adalah dengan memperbaiki diri sendiri. Banyak untuk memperbaiki diri salahsatunya dengan meningkatkan kedisiplinan diri. Karena dengan hidup disiplin akan berpengaruh terhadap kebiasaan-kebiasaan negatif yang telah dilaksanakan dan mampu memberikan contoh yang baik kepada peserta didik.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan pelaksanaan kebijakan pembinaan guru berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja guru untuk mewujudkan kinerja guru. Hal ini diperlihatkan oleh besaran nilai koefisien determinasi berdasarkan hasil perhitungan dan teori yang satusamalain saling terkait.

Daftar Pustaka

I. Jurnal dan Buku

- Agustino, 2014: *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: CV. Alfabeta
Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam*, Cet. III, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2008, 32.
Abuddin Nata, *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*, Jakarta: Kencana, 2009, 340.

- Aliffudin. 2011. *Kebijakan Pendidikan Non Formal (Teori, Aplikasi Dan Implikasi)*. Magna Scrift Publishing. Jakarta
- Alqur,an Al-karim. (2015). Departemen Agama RI. Bandung
- Amali, Triyani. Voume 1. Nomor 1. 2015. *Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Epuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se Kabupaten Tabalong*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis
- Danim, sudarwan. 2013. *Inovasi pendidikan dalam upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan*. Pustaka setia Bandung.
- Departemen Agama. 2016. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV Diponegoro Bandung
- Depdikbud. 1996. Metode Khusus Pengembangan Kemampuan Pendidikan Dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar Dan Menengah Direktorat Pendidikan Dasar Bagian Proyek Peningkatan Mutu Taman Kanak-Kanak.
- Fadlina, E., Iriany, I. S., & Masripah, M. (2022). Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Capaian Hasil Belajar Siswa (Penelitian di MTs. Miftahul Falah dan MTs. Asy Syamsiah Selaawi Garut). *Khazanah Akademia*, 6(02), 36-44.
- E. Mulyasa, 2017. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hasibuan, P. Malayu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry L Silk, Principles Of Management, New York: South Western Publishing Company, 1969
- Iskandar, jusman. 2016. *Indeks Dan Skala Dalam Penelitian*, Puspaga, Bandung
- Iskandar, jusman. 2015 *Kapita Selekt Administrasi Negara Dan Kebijakan Publik*, Puspaga, Bandung.
- Iskandar, jusman. 2018 *Metodda Penelitian Sosial*, Puspaga, Bandung.
- James.A.F.Stoner dan Freeman. 2000. “Manajemen”.Prenhalindo, Jakarta.
- Koesmono, Teman. 2005. *Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi serta Kepuasan kerja serta Kinerja karyawan pada Perusahaan pengolahan KayuEkspor berskala menengah*. Jawa Timur
- N. Lilis Suryani dan Komarudin. Volume 2. Nomor 1. 2014. *Pengaruh Motivasi Guru Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sd Islam .Darul Hikmah Pamulang Tangerang Selatan*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang.
- Maizar Pratama. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sumatra V*. Padang: Jurnal UNITAS.
- Mochtar Effendy. 1986. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*. Jakarta: Bratar Karya Aksara.
- Mukaromah, E. B. , Amin, A. S., & Masripah, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dalam Mewujudkan Mutu Lulusan Madrasah (Penelitian Di MA. Nurul Hidayah, MA. Al Muawanah, MA. Nurul Hidayatul Iman Di Kecamatan Singajaya). *Khazanah Akademia*, 6(02), 01-10.
- Muslim Sri Banun, 2013. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Profesionalisme Guru*. Alfabetha, Bandung.
- Nawawi, I. (2012). *Syarah Riyadush Shalihin*. Jakarta: Gema Insani.
- Ngalim Purwanto, Administrasi dan Supervisi Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995, Cet 7.
- Nurhakim, N., Akbar, G. G., & Masripah, M. (2022). Pengaruh Manajemen Madrasah Terhadap Kinerja Guru Untuk Mewujudkan Capaian Hasil Belajar (Penelitian di MTs Ar-Rohmah Cibanteng dan MTs Al-Huda Pamegatan Kabupaten Tasikmalaya). *Khazanah Akademia*, 6(02), 11-17.
- Pradikta, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta

- Rachmawati Tutik & Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Gava media, Yogyakarta
- Rahayu, Sri. Volume 12, Nomor 1. 2017. *Komunikasi Interpersonal Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Kerja Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama*. Jurnal Manajemen Pendidikan
- Robbins & Judge .2008 *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat. Jakarta
- Rusman. (2013). *Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta:
- Saondi dan Suherman. (2010). *Etika Profesi Keguruan*. Bandung: Refika
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran, dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfa Beta
- Supardi, 2016. *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- U. Saefullah, 2019. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno Budi. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus*. CAPS Yogyakarta.

II. Dokumen – Dokumen

- Himpunan Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Himpunan Peraturan Perundang-Undangan RI No. 4 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Profil MTs Al-Fatwa Sukaresmi-Garut.
- Profil MTs Attaawun Sukaresmi-Garut.
- Profil MTs Al-Qomariah Sukaresmi-Garut.
- Modul Teori Kepribadian dan Etika Guru. 2009. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Gunung Djati Bandung.