

Received: 2024-01-24, Received in revised form: 2024-06-17, Accepted: 2024-06-30

## Pendekatan Organizational Behaviour dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di MAN Kota Lhokseumawe

**Alhuda**

Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Lhokseumawe

*e-mail:* [ahonkalhuda@gmail.com](mailto:ahonkalhuda@gmail.com)

DOI: <https://doi.org/10.47766/itqan.v15i1.2551>

### ABSTRACT

This study focuses on the management of teacher work motivation at MAN Kota Lhokseumawe, emphasizing the application of Organizational Behaviour (OB) approach. The aim of this research is to understand how the OB approach can enhance teacher motivation and performance within the educational context of this madrasah. This research employs a qualitative method with a case study approach. Data collection techniques include in-depth interviews with the Head of MAN Kota Lhokseumawe and several teachers, participatory observation within the school environment, and document analysis related to policies and motivation programs. Data analysis procedures involve data reduction, presentation of data in narrative form, and verification through triangulation to ensure consistency and validity of the findings. The results indicate that the application of the OB approach at MAN Kota Lhokseumawe has successfully improved teacher motivation. The implemented motivation management strategies include providing rewards, professional development, and active participation in decision-making. Supporting factors such as human resources competence, facilities and infrastructure, and strategic location contribute to teacher motivation. However, there are several challenges, such as teachers' distant domiciles and sectoral egos in teamwork, which affect the effectiveness of motivation management. Practical implications of this study include the need for flexible policies to support teachers living far away, strengthening team collaboration, and providing training focused on communication skills and conflict management.

**Keywords:** *Organizational Behaviour, Teacher Motivation, Motivation Management*

Copyright Holder: © Alhuda (2024)

This is an open-access article under the [CC-BY-SA License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



### ABSTRAK

Penelitian ini berfokus pada pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe, dengan menekankan penerapan pendekatan Organizational Behaviour (OB). Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pendekatan OB dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam konteks

pendidikan di madrasah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara mendalam dengan Kepala MAN Kota Lhokseumawe dan sejumlah guru, observasi partisipatif di lingkungan sekolah, serta analisis dokumen terkait kebijakan dan program motivasi. Prosedur analisis data mencakup reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi, dan verifikasi data melalui triangulasi untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan pendekatan OB di MAN Kota Lhokseumawe berhasil meningkatkan motivasi kerja guru. Strategi pengelolaan motivasi yang diterapkan meliputi pemberian penghargaan, pengembangan profesional, dan partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Faktor-faktor pendukung seperti kompetensi SDM, sarana dan prasarana, serta lokasi strategis berkontribusi pada motivasi guru. Namun, terdapat beberapa hambatan, seperti domisili guru yang jauh dan ego sektoral dalam kerja sama tim, yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan motivasi. Implikasi praktis dari penelitian ini termasuk perlunya kebijakan fleksibel untuk mendukung guru yang tinggal jauh, penguatan kerjasama tim, dan penyediaan pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan komunikasi dan manajemen konflik.

**Kata Kunci:** *Organizational Behaviour, Motivasi Kerja Guru, Pengelolaan Motivasi*

## PENDAHULUAN

Pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe merupakan aspek krusial dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dalam konteks ini, pendekatan Organizational Behaviour (OB) menjadi relevan karena fokusnya pada analisis dan peningkatan sikap serta perilaku individu dan kelompok dalam organisasi. Guru, sebagai pusat dari proses pendidikan, membutuhkan motivasi yang optimal untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru diharapkan memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, dan sertifikasi pendidik yang memadai untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Namun, motivasi yang kuat adalah faktor kunci yang mempengaruhi kemampuan mereka dalam memenuhi tuntutan ini.

Secara yuridis, landasan ini diperkuat oleh peraturan pemerintah yang menekankan pentingnya kompetensi dan profesionalisme guru sebagai pilar utama dalam sistem pendidikan. Filosofisnya, pendidikan bertujuan membangun karakter dan pengetahuan generasi muda, yang memerlukan dedikasi dan semangat tinggi dari para guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berhubungan positif dengan kinerja mereka dan berdampak signifikan terhadap prestasi siswa (Bardach & Klassen, 2021; Schwartz et al., 2022; Harahap, 2018; Komar, 2020).

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain kondisi lingkungan, pengakuan dan prestasi, konsep diri, unsur dinamis dalam pekerjaan, kondisi karyawan, dan kemampuan belajar untuk berkembang. Dalam teori, Maslow (1954) dikemukakan bahwa motivasi individu, termasuk guru, dapat dipahami melalui Hierarki Kebutuhan, di mana kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri memainkan peran penting dalam motivasi kerja.

Sementara itu, Herzberg (1965) melalui Teori Dua Faktor menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor motivator dan faktor pemelihara. Teori Harapan menambahkan bahwa persepsi individu tentang hubungan antara upaya, kinerja, dan hasil berperan penting dalam membentuk motivasi (Vroom, 1964). Dalam penerapan teori-teori ini, MAN Kota Lhokseumawe memerlukan pendekatan yang lebih terintegrasi, seperti pendekatan Organizational Behaviour, untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam pengelolaan motivasi kerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pendekatan Organizational Behaviour diterapkan dalam pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe dan dampaknya terhadap pencapaian kelulusan siswa. Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi tantangan dan hambatan dalam penerapan pendekatan ini serta langkah-langkah praktis yang dapat diambil untuk meningkatkan motivasi kerja guru guna mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.

Dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian berikut: Bagaimana pendekatan Organizational Behaviour digunakan dalam pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe? Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam penerapan pendekatan ini? Faktor dan indikator apa yang digunakan untuk menilai efektivitas pendekatan ini? Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan, baik secara teoretis maupun praktis, dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MAN Kota Lhokseumawe serta memberikan rekomendasi kebijakan yang aplikatif bagi pengelola pendidikan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus (Yin, 2015). Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe, khususnya dalam konteks penerapan pendekatan Organizational Behaviour (OB).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: 1) Wawancara mendalam dengan Kepala MAN Kota Lhokseumawe dan sejumlah guru. Wawancara menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk memungkinkan eksplorasi yang mendalam mengenai strategi pengelolaan motivasi, penerapan teori motivasi, serta tantangan yang dihadapi. 2) Observasi dilakukan untuk memahami dinamika kerja, interaksi antara guru, serta implementasi kebijakan motivasi yang diterapkan. 3. Studi dokumen terkait kebijakan, program motivasi, dan laporan kinerja guru untuk memahami dasar-dasar kebijakan yang diterapkan dan bagaimana kebijakan tersebut berdampak pada motivasi kerja (Moleong, 2018).

Adapun prosedur analisis data dilakukan dengan: 1) Reduksi data; mengelompokkan dan menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu penerapan pendekatan OB dalam pengelolaan motivasi kerja guru. 2) Penyajian data dalam bentuk narasi yang menggambarkan temuan utama terkait strategi pengelolaan motivasi, faktor pendukung, dan hambatan yang dihadapi. 3) Kesimpulan/Verifikasi data, yaitu melibatkan verifikasi data melalui triangulasi untuk memastikan konsistensi dan validitas temuan. Selain itu, kesimpulan ditarik dengan membandingkan temuan dengan teori-teori motivasi dan prinsip-prinsip OB untuk memastikan bahwa hasil penelitian mendukung dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik mengenai pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Konteks Manajerial di MAN Kota Lhokseumawe**

Pengelolaan pendidikan di MAN Kota Lhokseumawe bertujuan mengembangkan kecerdasan generasi bangsa untuk menghadapi dinamika global. Hal ini dilakukan melalui kebijakan strategis yang inovatif, berfokus pada kualitas pendidikan yang tinggi dan relevan dengan perkembangan zaman. Pendekatan manajerial yang diterapkan di madrasah ini memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, didukung oleh fasilitas yang memadai serta lokasi yang strategis, untuk mengoptimalkan proses pendidikan yang tentu akan berdampak pada para siswa.

### **Strategi Pengelolaan Motivasi Kerja Guru**

Pengelolaan motivasi kerja guru merupakan upaya penting yang dijalankan oleh manajemen MAN Kota Lhokseumawe untuk meningkatkan semangat kerja guru. Penelitian ini menemukan bahwa motivasi kerja guru di madrasah ini berperan signifikan dalam pencapaian kelulusan siswa. Pengelolaan ini dilakukan melalui serangkaian kegiatan yang mencakup

pemberian penghargaan, pengembangan profesional, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

Data empiris menunjukkan bahwa guru-guru di MAN Kota Lhokseumawe memiliki tingkat motivasi yang tinggi, terutama karena adanya kebijakan yang mendorong partisipasi aktif mereka dalam proses pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja. Sebagai contoh, kepala madrasah secara rutin mengadakan pertemuan untuk mendiskusikan tantangan yang dihadapi serta memberikan dukungan moral dan material kepada guru-guru yang menunjukkan kinerja baik.

Motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe dilakukan melalui pendekatan yang mengintegrasikan prinsip-prinsip *Organizational Behaviour* (OB). Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan motivasi yang diterapkan berperan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja guru dan kualitas pengajaran. Berikut adalah rincian strategi yang digunakan:

1. Penerapan Teori Motivasi

Pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe dilakukan melalui pemberian penghargaan, pengembangan profesional, dan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi intrinsik guru. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Dua Faktor Herzberg (1965), yang membedakan antara faktor motivator (faktor yang mendorong kepuasan kerja) dan faktor pemeliharaan (faktor yang mencegah ketidakpuasan)

2. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dan evaluasi kinerja. Hal ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap proses pendidikan, tetapi juga memperkuat komitmen guru terhadap institusi. Ini sejalan dengan teori keterlibatan (*engagement theory*), di mana guru yang merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses penting akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Byrne, 2022).

3. Hubungan antara Motivasi dan Kinerja Siswa

Motivasi yang tinggi di kalangan guru berkontribusi pada kualitas pengajaran yang lebih baik, yang secara langsung mempengaruhi prestasi akademik siswa. Hal ini didukung oleh berbagai studi yang menunjukkan bahwa motivasi guru adalah salah satu penentu utama dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif (Jumrawarsi & Suhaili, 2021; Setiyati, 2014).

4. Strategi Pengelolaan yang Komprehensif

Pengelolaan motivasi di MAN Kota Lhokseumawe dapat diperkuat dengan penyediaan fasilitas pendukung seperti pelatihan berkala, penghargaan berbasis kinerja, serta sistem evaluasi yang adil dan transparan. Dengan

demikian, sekolah tidak hanya fokus pada insentif materi, tetapi juga pada aspek penghargaan non-materi seperti pengakuan publik dan kesempatan pengembangan karier (Salabi, 2021).

### **Faktor-faktor Pendukung Motivasi Kereja Guru**

Pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe dilakukan melalui pendekatan yang komprehensif, mencakup berbagai faktor yang saling mendukung untuk meningkatkan semangat dan kinerja para guru.

#### **1. Sumber Daya Manusia (SDM)**

Kompetensi profesional guru menjadi salah satu pilar utama dalam pengelolaan motivasi. Guru-guru di MAN Kota Lhokseumawe tidak hanya memiliki kualifikasi akademik yang memadai, tetapi juga menunjukkan komitmen tinggi untuk pengembangan diri secara berkelanjutan. Program sertifikasi nasional yang diikuti oleh beberapa guru telah memberikan dorongan besar dalam hal motivasi, karena mereka merasa lebih percaya diri dalam mengajar dan lebih termotivasi untuk terus meningkatkan metode pengajaran mereka.

#### **2. Sarana dan Prasarana (Sarpras): Ketersediaan fasilitas yang lengkap, seperti laboratorium komputer, ruang praktik sains, dan lapangan olahraga, juga berperan penting dalam mendukung motivasi kerja guru. Fasilitas ini tidak hanya mendukung kegiatan pembelajaran yang efektif, tetapi juga memberikan ruang bagi guru untuk berinovasi dalam mengajar. Misalnya, integrasi teknologi dalam proses pembelajaran melalui penggunaan laboratorium komputer yang canggih telah meningkatkan keterlibatan siswa dan memberikan kepuasan tersendiri bagi para guru, sehingga mereka merasa lebih termotivasi untuk menciptakan pengalaman belajar yang menarik dan bermanfaat.**

#### **3. Lokasi Strategis: Lokasi MAN Kota Lhokseumawe yang strategis turut berkontribusi dalam pengelolaan motivasi kerja guru. Akses yang mudah dan lingkungan sekitar yang kondusif menciptakan suasana yang mendukung untuk proses belajar mengajar. Selain itu, lokasi yang menarik siswa dari berbagai kalangan memberikan dinamika tersendiri dalam kelas, yang pada akhirnya meningkatkan tantangan dan motivasi para guru untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaran mereka.**

Berbagai faktor yang saling mendukung untuk meningkatkan semangat dan kinerja para guru sebagaimana telah diurai, menekankan bahwa pendekatan OB menekankan pentingnya pengembangan individu untuk memaksimalkan potensi karyawan. Pendekatan OB juga melihat bagaimana fasilitas mendukung motivasi dan kinerja guru. Pendekatan OB

mempertimbangkan faktor lingkungan sebagai bagian dari sistem yang mempengaruhi motivasi dan kinerja (Luthans, 2011; Robbins & Judge, 2019).

### **Hambatan dan Tantangan**

Pengelolaan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe menghadapi beberapa hambatan, yaitu:

1. Domisili guru; hambatan yang dihadapi oleh guru yang tinggal di luar Kota Lhokseumawe dalam berpartisipasi penuh dalam kegiatan sekolah, yang dapat menurunkan semangat kerja.
2. Ego sektoral dan tantangan kerja sama tim; kesulitan dalam kerja sama tim dan koordinasi, terutama dalam penentuan jadwal remedial, yang sering kali memicu diskusi panjang dan mengurangi efektivitas kerja.

Hambatan-hambatan yang disebutkan, seperti domisili guru yang jauh dari Kota Lhokseumawe dan tantangan ego sektoral dalam kerja sama tim, memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap motivasi kerja guru dan kualitas pengajaran di MAN Kota Lhokseumawe.

Guru yang tinggal jauh dari sekolah sering kali merasa kelelahan karena perjalanan panjang yang harus ditempuh setiap hari. Hal ini dapat mengurangi energi dan fokus mereka saat mengajar, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas pengajaran. Kurangnya keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan sekolah juga dapat menyebabkan rasa terisolasi dan kurangnya komitmen terhadap tujuan bersama madrasah, yang akhirnya menurunkan semangat kerja secara keseluruhan.

Ego sektoral yang memicu diskusi panjang dalam tim tidak hanya menghambat efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan ketegangan dan ketidakselarasan di antara guru-guru. Hal ini dapat mengurangi motivasi guru untuk bekerja sama dan berkontribusi secara maksimal dalam proses pengajaran. Ketidakefektifan koordinasi juga berpotensi menyebabkan kebingungan dalam pelaksanaan jadwal remedial, yang dapat mempengaruhi siswa secara langsung, misalnya, dengan kurangnya waktu yang tepat untuk remedial atau bimbingan tambahan.

### **Solusi dan Dampaknya**

Penerapan kebijakan fleksibel, seperti penggantian waktu bagi guru yang tidak dapat hadir dalam kegiatan tertentu, telah memberikan ruang bagi guru untuk menyeimbangkan komitmen pribadi dan profesional mereka. Hal ini tidak hanya membantu mengurangi stres dan kelelahan, tetapi juga

meningkatkan motivasi mereka untuk tetap aktif dan terlibat dalam berbagai kegiatan sekolah.

Program pelatihan yang difokuskan pada penguatan kerjasama tim juga berdampak positif dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas interaksi guru dengan siswa dan kualitas pengajaran secara keseluruhan.

### **Pendekatan Organizational Behaviour**

Implementasi OB di MAN Kota Lhokseumawe melibatkan pelatihan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi, manajemen konflik, dan kerja sama tim (Robbins & Judge, 2019). Sebagai contoh, pelatihan yang diberikan kepada guru-guru tentang teknik negosiasi dan resolusi konflik telah berhasil mengurangi friksi dalam tim, yang sebelumnya sering kali menjadi penghalang dalam pelaksanaan program pendidikan. Pendekatan ini terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan, pada akhirnya, pencapaian kelulusan siswa.

Pendekatan Organizational Behaviour (OB) berlandaskan beberapa hal pokok yang menjadi prinsip dasar dalam menganalisis dan memahami sikap serta perilaku individu dan kelompok dalam organisasi (Luthans, 2011). OB berfokus pada analisis perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Ini mencakup memahami bagaimana sikap, motivasi, dan kepribadian mempengaruhi kinerja dan interaksi dalam lingkungan kerja. Pendekatan OB melihat organisasi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai komponen yang saling berinteraksi. Fokusnya adalah pada bagaimana proses internal seperti komunikasi, pengambilan keputusan, dan manajemen konflik mempengaruhi dinamika organisasi.

Salah satu aspek penting OB adalah penerapannya dalam praktik. Pendekatan ini tidak hanya teoritis tetapi juga berfokus pada aplikasi praktis dalam mengatasi masalah nyata di tempat kerja, seperti meningkatkan motivasi, memperbaiki komunikasi, dan mengelola konflik. OB menekankan pentingnya kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari produktivitas dan efektivitas organisasi (Prasetyo & Salabi, 2022; Salabi & Prasetyo, 2022). Pendekatan ini berusaha menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kepuasan karyawan. Dengan landasan ini, pendekatan OB membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan efektivitasnya dengan memahami dan mengelola perilaku serta interaksi dalam konteks organisasi.

## KESIMPULAN

Pendekatan Organizational Behaviour (OB) telah memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di MAN Kota Lhokseumawe. MAN Kota Lhokseumawe menerapkan pendekatan yang komprehensif untuk pengelolaan motivasi kerja guru dengan memanfaatkan prinsip-prinsip OB. Penerapan teori motivasi Herzberg, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung telah terbukti efektif dalam meningkatkan semangat kerja dan kualitas pengajaran.

Kompetensi SDM, fasilitas pendukung, dan lokasi strategis merupakan faktor-faktor kunci yang mendukung motivasi kerja guru. Program sertifikasi, fasilitas yang memadai, dan lingkungan yang kondusif telah membantu guru merasa lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tugas mereka.

Hambatan seperti domisili guru yang jauh dari sekolah dan ego sektoral dalam kerja sama tim dapat mempengaruhi motivasi kerja. Penerapan solusi seperti kebijakan fleksibel dan program pelatihan untuk kerjasama tim telah membantu mengatasi hambatan ini, mengurangi stres, dan meningkatkan harmonisasi dalam tim.

Pendekatan OB, melalui pelatihan komunikasi, manajemen konflik, dan analisis perilaku individu serta kelompok, telah mengatasi tantangan ego sektoral dan meningkatkan efektivitas kerjasama tim. Prinsip-prinsip OB, termasuk pemahaman perilaku, sistem dan proses organisasi, dan kesejahteraan karyawan, telah diaplikasikan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Motivasi tinggi di kalangan guru berkontribusi pada peningkatan kualitas pengajaran yang berdampak positif pada prestasi akademik siswa. Pendekatan OB yang diterapkan tidak hanya meningkatkan motivasi kerja tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif. Secara keseluruhan, penerapan pendekatan Organizational Behaviour di MAN Kota Lhokseumawe telah terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian hasil pendidikan yang lebih baik dan pencapaian kelulusan siswa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bardach, L., & Klassen, R. M. (2021). Teacher Motivation and Student Outcomes: Searching for the Signal. *Educational Psychologist*, 56(4), 283–297. <https://doi.org/10.1080/00461520.2021.1991799>.
- Byrne, Z. S. (2022). *Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice*. Routledge.

- Harahap, R. D. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Mengajar Guru di SMPN 2 Sigambal. *JURNAL EDUSCIENCE*, 5(1), 47–52. <https://doi.org/10.36987/jes.v5i1.892>.
- Herzberg, F. (1965). The Motivation to Work Among Finnish Supervisors. *Personnel Psychology*, 18(4). <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1965.tb00294.x>.
- Jumrawarsi, J., & Suhaili, N. (2021). Peran Seorang Guru dalam Menciptakan Lingkungan Belajar yang Kondusif. *Ensiklopedia Education Review*, 2(3), 50–54. <https://doi.org/10.33559/eer.v2i3.628>.
- Komar, A. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah dan Motivasi Kerja Guru. *At-Ta'lim: Jurnal Pendidikan*, 6(2), 109–117. <https://ejournal.unzah.ac.id/index.php/attalim/article/view/362>.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row, Publisher. Inc.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Ediri Revisi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, M. A. M., & Salabi, A. S. (2022). Multikriteria Analisis untuk Pengembangan Berkelanjutan Organisasi Pembelajaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(1), 157–176. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.96>.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Salabi, A. S. (2021). Pengembangan Karier Guru di Pesantren Darul Ihsan Hampan Perak Deli Serdang. *Continuous Education: Journal of Science and Research*, 2(1), 1–16. <https://doi.org/10.51178/ce.v2i1.170>.
- Salabi, A. S., & Prasetyo, M. A. M. (2022). Organizational Culture of Sukma Bangsa Learning School (Analytical Study of Learning Organization Primordial Value). *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 91–110. <https://doi.org/10.32533/06105.2022>.
- Schwartz, N. H., Click, K., & Bartel, A. N. (2022). Educational Psychology: Learning and Instruction. In *International handbook of psychology learning and teaching* (pp. 357–390). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-28745-0\\_67](https://doi.org/10.1007/978-3-030-28745-0_67).
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan*, 22(2), 200–206. <https://doi.org/10.21831/jptk.v22i2.8931>.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Willey & Sons.
- Yin, R. K. (2015). *Studi Kasus Desain dan Metode*. Cetakan ke-14. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.