



DAMPAK BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA GURU

Nuridin¹, Zaharuddin², Sri Wahyuningsih³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Email: muhammadnuridin45@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.711>

Sections Info

Article history:

Submitted: 7 July 2025

Final Revised: 18 July 2025

Accepted: 16 August 2025

Published: 12 September 2025

Keywords:

Organizational culture

Work motivation

Teacher work effectiveness



ABSTRACT

Motivated teachers will be better able to optimize three key aspects of learning: classroom management, utilization of learning resources, and control of learning dynamics, all of which require effective leadership support. Teachers work effectiveness reflects the quality of educational management, which is shaped not only by systemic structures but also by the internal dynamics of individual educators. This study aims to analyze the impact of organizational culture and work motivation on teacher work effectiveness. In the context of education, these factors play an important role in improving the performance and productivity of educators. Using quantitative methods, data were collected through questionnaires distributed to teachers in schools in the MTS Ittihadul Mukhlisin Cibinong Bogor West Java area. The results showed that a positive organizational culture contributed significantly to teacher work motivation, which in turn increased their work effectiveness. In addition, high work motivation was proven to be a strong mediator between organizational culture and work effectiveness. These findings provide important implications for education managers in creating a supportive work environment, as well as motivation-enhancing strategies that can maximize teacher performance.

ABSTRAK

Guru yang termotivasi akan lebih mampu mengoptimalkan tiga aspek kunci pembelajaran: pengelolaan kelas, pemanfaatan sarana pembelajaran, dan pengendalian dinamika pembelajaran yang semuanya memerlukan dukungan kepemimpinan yang efektif. Efektivitas kerja guru merupakan cerminan dari kualitas manajemen pendidikan yang tidak hanya ditentukan oleh sistem, tetapi juga oleh dinamika internal individu guru. Studi ini bertujuan menganalisis dampak budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru. Dalam konteks pendidikan, faktor-faktor ini memainkan peranan penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas para pendidik. Dengan menggunakan metode kuantitatif, data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru-guru di sekolah di wilayah MTS Ittihadul Mukhlisin Cibinong Bogor Jawa Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas kerja mereka. Selain itu, motivasi kerja yang tinggi terbukti menjadi mediator yang kuat antara budaya organisasi dan efektivitas kerja. Penemuan ini memberikan implikasi penting bagi pengelola pendidikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta strategi peningkatan motivasi yang dapat memaksimalkan kinerja guru.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Efektivitas Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan salah satu tantangan utama dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengembangan SDM termasuk di dalamnya adalah peningkatan partisipasi manusia melalui perluasan kesempatan untuk mendapatkan penghasilan, peluang kerja, dan berusaha. Proses pengembangan SDM tersebut harus menyentuh berbagai bidang pendidikan yang tercermin dalam pribadi para pemimpin pendidikan, seperti kepala madrasah. Salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini adalah efektivitas kerja guru yang sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, motivasi, dan sistem kompensasi. Dalam konteks pendidikan madrasah yang semakin kompleks di era otonomi daerah, peran kepala madrasah sebagai ujung tombak perubahan menjadi krusial. Mereka dituntut tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai katalisator pengembangan SDM melalui pembangunan budaya organisasi dan pemberdayaan guru.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Erat hubungannya antara mutu kepala madrasah dengan berbagai aspek kehidupan sekolah seperti kedisiplinan, iklim budaya organisasi, dan menurunnya perilaku nakal siswa. Sardiman (2007) dan Schein (2004) mengungkapkan bahwa peran transformasional kepala madrasah memposisikan mereka sebagai aktor kunci dalam membentuk budaya organisasi yang efektif dan menciptakan iklim akademik yang kondusif. Tantangan pendidikan kontemporer menuntut kapasitas kepemimpinan yang mampu mengkonseptualisasikan visi, mentransformasikan nilai-nilai akademik, serta mengembangkan sistem penghargaan yang mendorong inovasi di kalangan pendidik. Fungsi strategis ini menjadi poin kritis dalam pengembangan mutu pendidikan madrasah secara holistik.

Menurut Bangun (2008), keberhasilan pembentukan budaya organisasi ini sangat bergantung pada faktor motivasi sebagai penggerak utama efektivitas kerja. Motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah tujuan tertentu. Para tenaga kependidikan akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi. Dengan kata lain, seseorang tenaga kependidikan akan melakukan semua pekerjaannya dengan baik apabila ada faktor pendorongnya. Dalam ekosistem madrasah yang unik, motivasi berfungsi sebagai mesin sekaligus kemudi yang tidak hanya memberikan daya dorong tetapi juga menentukan arah pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dalam kaitan ini, pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan membangkitkan motivasi para tenaga pendidik sehingga mereka dapat meningkatkan efektivitas kerjanya. Pentingnya motivasi ini terutama terlihat pada kinerja guru yang menghadapi tuntutan multi-dimensional. Guru yang termotivasi akan lebih mampu mengoptimalkan tiga aspek kunci pembelajaran: pengelolaan kelas, pemanfaatan sarana pembelajaran, dan pengendalian dinamika pembelajaran yang semuanya memerlukan dukungan kepemimpinan yang efektif.

Betham dalam Simamora (2005) menyatakan bahwa efektivitas adalah suatu cara atau prosedur sistemik untuk menyingkirkan adanya duplikasi fasilitas yang tidak diperlukan, memperbaiki dan menyempurnakan koordinasi, mengidentifikasi teknik maupun mekanisme penghematan tenaga kerja setinggi mungkin. Efektivitas proses pembelajaran sendiri merupakan hasil sinergi antara optimalisasi kesempatan belajar siswa dan peningkatan kualitas mengajar guru. Kesempatan belajar peserta didik dapat ditingkatkan dengan cara melibatkan peserta didik secara aktif selama belajar. Guru yang menunjukkan keseriusan saat mengajar akan membangkitkan minat serta motivasi peserta didik. Semakin

banyak peserta didik yang aktif dalam belajar, semakin tinggi prestasi belajar yang dicapainya. Sedangkan dalam meningkatkan efektivitas dalam mengajar hendaknya guru mampu merencanakan program pengajaran dan sekaligus mampu mengaplikasikannya dalam interaksi belajar mengajar. Sebaliknya, apabila guru tidak dapat mengajar dengan efektif maka hal yang diajarkan guru tidak akan dapat diterima oleh peserta didik yang menyebabkan peserta didik malas untuk mengikuti pembelajaran.

Efektivitas mengajar dari faktor siswa ditunjang oleh tingkat kecerdasan para siswa yang memadai, penyediaan waktu yang cukup untuk belajar di rumah, dan kepedulian para orang tua terhadap pendidikan anaknya. Krech dalam Danim (2004:119-120) menyebutkan bahwa ukuran efektivitas kerja terdiri dari empat aspek, yaitu jumlah hasil kerja, tingkat kepuasan anggota organisasi, kreativitas anggota organisasi, dan intensitas emosi dalam organisasi. Guru yang efektif harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur yang mendorong partisipasi aktif siswa. Sinergi tritunggal antara karakteristik siswa, kompetensi guru, dan kualitas interaksi pedagogis menjadi penentu utama keberhasilan pembelajaran. Dalam sistem ini, motivasi siswa berfungsi sebagai pengungkit yang memperkuat dampak pembelajaran, sementara ketersediaan media dan sumber belajar yang memadai menjadi faktor pendukung yang tidak bisa diabaikan. Dukungan media dalam belajar sangat penting, guru dapat memberikan pengajaran secara efektif jika didukung oleh media belajar yang memadai. Di samping itu, sumber belajar, komunikasi guru dengan siswa, dan lingkungan belajar juga turut berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru.

Faktor lain yang tak kalah penting adalah sistem kompensasi yang kurang memadai. Tinggi rendahnya kinerja pekerja berkaitan erat dengan sistem pemberian kompensasi yang diterapkan oleh lembaga tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dan motivasi kompetitif guru. Ketidaktepatan pemberian kompensasi disebabkan oleh pemberian jenis kompensasi yang kurang menarik sehingga para pekerja tidak merasa tertarik untuk mendapatkannya. Hal ini mengakibatkan para pekerja tidak berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya. Realitas yang terjadi di MTS Ittihadul Mukhlisin, Cibinong, Bogor menunjukkan berbagai tantangan dalam efektivitas pengajaran. Sebagian guru masih kurang efektif dalam memberikan pengajaran, keterbatasan pemahaman terhadap materi yang disajikan, minimnya variasi metode yang digunakan, kurangnya penguasaan kelas, serta kurangnya pemahaman karakteristik siswa. Kurangnya motivasi guru untuk bersaing berpengaruh terhadap prestasi siswa yang kurang memuaskan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap capaian prestasi siswa yang belum optimal.

Efektivitas kerja guru dapat pula ditinjau dari pendekatan multidisipliner. Prokopenko (2000:5) menyatakan bahwa efektivitas adalah tingkat sejauh mana tujuan tercapai. Pernyataan ini didukung oleh Koontz dan Weinrich (2001:8) yang menyatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian tujuan. Soekarno (2004:42) menekankan bahwa efektivitas adalah pencapaian hasil yang diinginkan tanpa memperhatikan besar kecilnya sumber daya yang digunakan. Pariata Westra (2000:9) menyatakan efektivitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya sesuatu efek. Emerson dalam Handyaningrat (2000:16) mendefinisikan efektivitas sebagai pengukuran terhadap sasaran atau tujuan yang telah ditentukan. Siagian (2005:151) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Ya'kub (2001:39) melihat efektivitas kerja sebagai keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dharma (2004:25) menambahkan bahwa efektivitas kerja menekankan pada pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai yang diselesaikan tepat waktu. Dengan demikian,

efektivitas kerja guru mencakup dimensi teknik kerja, kemampuan, adaptasi, dan hasil kerja (Gibson dkk., 2005:117) dan seluruh aspek ini harus dikelola secara optimal untuk mencapai keberhasilan pendidikan secara menyeluruh.

Penelitian ini secara khusus difokuskan untuk menguji tiga aspek kritis: pertama, kontribusi budaya organisasi madrasah sebagai kingkungan kerja terhadap efektivitas guru; kedua, pengaruh psikologis motivasi kerja terhadap kinerja pedagogis; dan ketiga, interaksi dinamis antara kedua variabel tersebut dalam membentuk produktivitas kerja guru. Analisis komparatif ini diharapkan dapat menjadi model evaluasi bagi peningkatan mutu pendidikan madrasah berbasis penguatan kapital social dan psikologis tenaga pendidik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru di MTs Ittihadul Mukhlisin, Cibinong, Bogor. Pendekatan kuantitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang bersifat eksplanatori untuk menguji hubungan antar variabel melalui data numerik yang dapat diukur secara statistik (Borg & Gall, 1989). Lokasi penelitian ditetapkan di MTs Ittihadul Mukhlisin, Cibinong, Bogor dengan pertimbangan bahwa madrasah ini memiliki karakteristik yang representatif untuk meneliti fenomena budaya organisasi dan motivasi kerja guru. Penelitian ini dilaksanakan selama lima bulan (Desember 2024 - Mei 2025) yang mencakup seluruh tahapan mulai dari persiapan, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Ittihadil Mukhlisin yang berjumlah 36 orang, terdiri dari 20 guru laki-laki dan 16 guru perempuan dengan berbagai kategori jabatan. Mengingat jumlah populasi yang relative kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sensus sampling dimana seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang kondisi actual di lapangan (Sukardi, 2003).

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5 yang mencakup tiga variabel penelitian. Instrument efektivitas kerja guru (Y) dikembangkan dengan 30 butir pertanyaan yang mengukur empat dimensi utama, yakni Teknik kerja, kemampuan, adaptasi, dan hasil kerja. Variabel budaya organisasi (X_1) diukur melalui 30 butir pertanyaan yang mencakup sepuluh dimensi psikologis-organisasional, sementara motivasi kerja (X_2) dioperasionalkan dalam 30 butir pertanyaan dengan pendekatan dua dimensi (internal dan eksternal).

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan pendekatan statistik deskriptif dan inferensial. Santosa dan Ashari (2005) mengungkapkan tahapan dalam analisis dengan tahap pertama melibatkan analisis deskriptif yang memaparkan karakteristik responden dan distribusi data. Tahap kedua merupakan analisis inferensial yang mencakup uji prasyarat analisis (normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dan homogenitas dengan Levene Test) serta pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi berganda dan parsial dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0.01$. Validitas instrument diuji melalui analisis korelasi Pearson dengan kriteria r hitung $> r$ tabel, sementara reliabilitas diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 30 untuk memastikan akurasi dan objektivitas hasil penelitian.

Penelitian ini menerapkan prinsip-prinsip etika penelitian meliputi kerahasiaan data, informed consent, dan prosedur pengumpulan data yang tidak mengganggu proses pembelajaran. Instrumen penelitian telah melalui uji validitas konstruk dan isi oleh pakar untuk memastikan kesesuaian dengan konteks pendidikan madrasah. Pengumpulan data

dilakukan secara terstruktur dengan pengawasan ketat untuk meminimalkan bias dan memastikan kualitas data yang diperoleh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas kerja guru menjadi aspek penting dalam konteks pendidikan karena menentukan kualitas proses dan output pembelajaran. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai fasilitator, pembimbing, dan pemimpin pembelajaran. Oleh karena itu, faktor-faktor seperti budaya organisasi dan motivasi kerja patut untuk diteliti secara mendalam karena dapat memengaruhi performa dan produktivitas guru di lingkungan sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi dan motivasi kerja memengaruhi efektivitas kerja guru di MTs Ittihadul Mukhlisin, Cibinong, Bogor. Penelitian ini melibatkan 36 responden guru dari MTs Ittihadul Mukhlisin Cibinong, Bogor, Jawa Barat. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dengan 30 butir pernyataan. Variabel yang diteliti meliputi efektivitas kerja guru (Y), budaya organisasi (X_1), dan motivasi kerja (X_2).

Sebelum dilakukan analisis inferensial, data diuji normalitasnya menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel efektivitas kerja guru, budaya organisasi, dan motivasi kerja, terdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa data layak untuk dianalisis menggunakan Teknik parametrik seperti regresi linear berganda. Selanjutnya, dilakukan analisis deskriptif terhadap variabel dependen dan independent. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor efektivitas kerja guru adalah 55,72 dengan simpangan baku 8,17 yang berarti mayoritas guru berada pada kategori cukup tinggi dalam hal efektivitas kerjanya. Rentang skor yang diperoleh berkisar antara 37 hingga 69, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 1. Sementara itu, rata-rata skor budaya organisasi sebesar 77,17 dan motivasi kerja sebesar 57,94 menunjukkan bahwa guru menilai budaya organisasi dan motivasi kerja mereka juga berada pada tingkat yang cukup baik.

Tabel 1. Statistik deskriptif variabel efektivitas kerja guru (Y)

N	Mean	Std. Deviation	Min	Max
36	55,72	8,17	37	69

Untuk menjawab hipotesis penelitian, dilakukan uji regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,981 ($> 0,05$). Hal ini berarti bahwa dalam konteks madrasah ini, budaya organisasi belum mampu memberikan pengaruh positif yang nyata terhadap efektivitas kerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja guru, dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang ditunjukkan. Hasil lengkap uji regresi disajikan pada Tabel 2 berikut ini

Tabel 2. Koefisien regresi linear ganda

Variabel	B	t	Sig.
(Constant)	29,882	3,068	0,004
Budaya Organisasi (X_1)	0,003	0,024	0,981
Motivasi Kerja (X_2)	0,442	3,867	$< 0,001$

Secara simultan, hasil ANOVA menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru ($F = 9,226$, $\text{sig} < 0,001$). Dengan demikian, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja guru dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun budaya organisasi secara individu tidak signifikan, keberadaannya tetap penting Ketika dikombinasikan dengan motivasi kerja. Detail hasil ANOVA ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Hasil uji ANOVA regresi ganda

Model	F	Sig.
1	9,226	<0,001

Besarnya kontribusi kedua variabel independent terhadap efektivitas kerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2 square) sebesar 0,359 atau 35,9%, seperti tercantum dalam Tabel 4. Artinya, budaya organisasi dan motivasi kerja secara Bersama-sama menjelaskan 35,9% variasi dari efektivitas kerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4. Ringkasan model (model summary)

R	R^2	Adjusted R^2	Std. Error
36	55,72	8,17	37

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pendapat Prokopenko (2000) yang menyatakan bahwa efektivitas adalah sejauh mana tujuan dapat dicapai. Dalam hal ini, motivasi kerja menjadi katalis penting bagi guru untuk mencapai tujuan-tujuan professional mereka. Sementara itu, hasil yang menunjukkan tidak signifikannya pengaruh budaya organisasi secara parsial dapat dipahami bahwa nilai-nilai budaya organisasi mungkin belum sepenuhnya diinternalisasi atau dirasakan oleh guru sebagai sesuatu yang mendorong kinerja secara langsung. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan budaya organisasi perlu terus dibangun dan dikembangkan agar mampu memberi pengaruh nyata terhadap efektivitas kerja. Di sisi lain, meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan aspek intrinsik dan ekstrinsik dapat menjadi langkah strategis dalam meningkatkan efektivitas guru di madrasah.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi pimpinan madrasah dan pemangku kebijakan pendidikan untuk lebih focus pada upaya peningkatan motivasi kerja guru, misalnya melalui pemberian penghargaan, pelatihan, dan pengembangan profesional. Selain itu, meskipun tidak signifikan secara statistik, budaya organisasi tetap menjadi fondasi penting yang mendasari pola interaksi dan nilai-nilai kerja kolektif di lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Efektivitas kerja guru merupakan elemen vital dalam menunjang keberhasilan lembaga pendidikan, dan dalam konteks Madrasah Tsanawiyah Ittihadul Mukhlisin di Cibinong, Bogor, upaya untuk meningkatkan efektivitas tersebut erat kaitannya dengan kondisi budaya organisasi dan tingkat motivasi kerja guru. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja guru. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap efektivitas kerja. Secara simultan, budaya organisasi dan motivasi kerja berkontribusi secara Bersama-sama terhadap peningkatan efektivitas kerja guru, meskipun pengaruh budaya organisasi secara individual belum menunjukkan signifikansi statistik.

Temuan ini menyiratkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada struktur dan kebijakan, tetapi uga pada bagaimana institusi mampu membangun semangat, tujuan, dan kepedulian dalam diri setiap guru. Ketika motivasi internal diselaraskan dengan nilai-nilai yang ditanamkan dalam budaya organisasi, maka efektivitas kerja bukan hanya menjadi target statistik, tetapi menjadi bagian dari komitmen professional yang tumbuh secara alami. Dalam konteks ini, pendidikan bukan sekadar proses pengajaran, melainkan ruang tumbuh yang memerlukan perhatian serius terhadap aspek psikologis dan kultural guru sebagai penggerak utama perubahan.

REFERENSI

- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Adeoye, M. A., Obi, S. N., Sulaimon, J. T., & Yusuf, J. (2025). Navigating the Digital Era: AI's Influence on Educational Quality Management. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 14–27. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.18>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Ayuba, J. O., Abdullateef, L. A., & Mutathahirin, M. (2025). Assessing the Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Tools for Teaching Secondary Schools Islamic Studies in Ilorin, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.22>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis

- of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Bangun, Wilson. 2008. *Budaya Organisasi: Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*. Universitas Kristen Maranatha Bandung, Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 1, 39-50.
- Danim, Sudarwan. 2003. *Menjadi Komunitas Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, A. 2004. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Gibson, J. L. J. H. Donelly & Ivanevich, J. M. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses Terjemahan dalam Bahasa Indonesia Jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Hidayatullah, R. R., Kamali, M. F., & T, . N. A. (2024). Innovative Dakwah Strategies Through Social Media: Case Study of Islamic Communication Approaches in Indonesia. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 16–27. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.3>
- Hidayati, E., & Hutagaol, B. A.-R. (2025). An Analysis of Hasan Hanafi's Tafsir Method: Hermeneutics as An Interpretative Approach. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 39–48. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.22>
- Iskandar, M. Y., Nugraha, R. A., Halimahturrafiah, N., Amarullah, T. A. H., & Putra, D. A. (2024). Development of Android-Based Digital Pocketbook Learning Media in Pancasila and Citizenship Education Subjects For Class VIII SMP . *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 51–60. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.13>
- Islam, I., & Ishaq, M. (2024). Development of Journalism Development Strategies in The Digital Era at Darul Mukhlisin High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 71–79. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.11>
- Iswandi, I., Syarnubi, S., Rahmawati, U., Lutfiyani, L., & Hamrah, D. (2024). The Role of Professional Ethics Courses in Producing Prospective Islamic Religious Education Teachers with Character. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 71–82. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.9>
- Koontz, H. dan Weinrich, H. 2001. *Management 9th Edition*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Ma'sum, A. H., & Purnomo, M. S. (2024). Effective Communication Strategies for Private Schools to Address the Controversy of High-Paying Education. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 103–111. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.15>
- Mudijono, M., Halimahturrafiah, N., Muslikah, M., & Mutathahirin, M. (2025). Harmonization of Javanese Customs and Islamic Traditions in Clean Village. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 10–18. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.15>
- Mahbubi, M., & Ahmad, A. B. (2025). Redefining Education in The Millennial Age: The Role of Junior High Schools Khadijah Surabaya as A Center for Aswaja Smart Schools. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 19–28. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.14>
- Mahfudloh, R. I., Mardiyah, N., Mulyani, C. R., & Masuwd, M. A. (2024). Management Of Character Education in Madrasah (A Concept and Application). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 35–47. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.5>
- Nugraha, R. A., & Iskandar, M. Y. (2024). Development of Video Tutorials as A Media for Learning Graphic Design in Vocational High Schools. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.1>

- Pariata Westra. 2000. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prokopenko. 2000. *Management 7th Edition*. Prentice-Hall: New Jersey.
- Santosa, P. B. dan Ashari. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sardiman, A. M. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Radjawali.
- Schein, Edgar. 2004. *Organizational Culture and Leadership 3th Edition*. John Willey & Son, Inc.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Organisasi: Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: Haji Massagung.
- Simamora, Henry. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soekarno. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewarno Handayani. 2000. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sholeh, M. I., Habibulloh, M., Soki, S., Syafi'i, A., 'Azah, N., Munif, M., & Sahri, S. (2025). Effectiveness of Blended Learning Strategy to Improving Students' Academic Performance. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.17>
- Saputra, W., Akbar, A., & Burhanuddin, B. (2024). Modernization of Da'wah Methods in Fostering Interest Among Young Generation (Case Study QS. Al-Ahzab Verse 46). *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 61-70. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.7>
- Septiani, D., Nugraha, M. S., Efendi, E., & Ramadhani, R. (2024). Strengthening Tuition Governance Towards Transparency and Accountability at Ummul Quro Al-Islami Modern Boarding School Bogor. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 83-90. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.10>
- Syafii, M. H., Rahmatullah, A. S., Purnomo, H., & Aladaya, R. (2025). The Correlation Between Islamic Learning Environment and Children's Multiple Intelligence Development. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 29-38. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.17>
- Ya'kub. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yulia, N. M., Asna, U. L., Fahma, M. A., Reviana, P. A., Cholili, F. N., Halimahturrafiah, N., & Sari, D. R. (2025). Use of Game-Based Learning Media Education as An Effort to Increase Interest Elementary School Students Learning. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 38-45. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.23>
- Yolanda, N. S., & Laia, N. (2024). Practicality of Mathematics Learning Media Using Applications PowToon. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 27-35. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.4>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA