



## Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru melalui Kebijakan Promosi dan Penghargaan di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru

Salsabila Qurratu'ain 'Abidah

UIN Raden Mas Said Surakarta

Alamat: Kampus

Kogurusi penulis: [salsabilaq599@gmail.com](mailto:salsabilaq599@gmail.com)

**Abstrak.** *Teacher motivation is a key factor influencing the quality of learning. The principal plays a strategic role in enhancing teacher motivation through effective promotion and reward policies. This study aims to describe the principal's strategies in improving teacher motivation using a qualitative case study approach at an Islamic early childhood institution in Sukoharjo. Data were collected through interviews, observation, and documentation, and analyzed through data reduction, display, and conclusion drawing. The results show that the principal improves teacher motivation through a transparent promotion system, non-material rewards, and a supportive work environment. These strategies enhance teachers' enthusiasm, loyalty, and responsibility. Thus, well-managed promotion and reward policies effectively strengthen teacher motivation and improve educational quality.*

**Keywords:** *Principal's Strategy; Teacher Motivation; Promotion; Reward.*

**Abstrak.** Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. Kepala sekolah berperan strategis dalam meningkatkan motivasi kerja melalui kebijakan promosi dan penghargaan yang tepat. Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui kebijakan tersebut. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus di salah satu lembaga pendidikan Islam tingkat taman kanak-kanak di Sukoharjo. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, lalu dianalisis dengan reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah meningkatkan motivasi guru melalui sistem promosi yang transparan, pemberian penghargaan non-materiel, serta penciptaan lingkungan kerja yang suportif. Strategi ini terbukti mampu meningkatkan semangat, loyalitas, dan tanggung jawab guru. Dengan demikian, kebijakan promosi dan penghargaan yang dikelola dengan baik menjadi instrumen efektif dalam memperkuat motivasi kerja dan mutu pendidikan.

**Kata Kunci:** *Strategi Kepala Sekolah; Motivasi Kerja Guru; Promosi; Penghargaan.*

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sektor strategis dalam pembangunan bangsa, karena kualitas pendidikan sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia yang berperan di dalamnya, terutama guru. Guru merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan proses pembelajaran di sekolah. Kinerja guru yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan profesional, tetapi juga oleh tingkat motivasi kerja yang dimilikinya (Dewi et al., 2018). Motivasi kerja guru akan mendorong mereka untuk melaksanakan tugas secara disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun dan menjaga motivasi kerja guru. Sebagai pemimpin lembaga pendidikan, kepala sekolah berperan sebagai manajer, motivator, inovator, dan supervisor (Ilham, 2021). Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam memberikan penghargaan (reward) dan kesempatan promosi jabatan, menjadi salah satu faktor penentu meningkatnya semangat kerja guru di lingkungan sekolah. Menurut (Kurniasih et al., 2025), sistem penghargaan dan promosi yang adil dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas kerja pegawai, termasuk guru.

Di banyak lembaga pendidikan, terutama di tingkat pendidikan anak usia dini dan dasar, motivasi kerja guru sering kali menghadapi tantangan. Beberapa guru menunjukkan penurunan semangat mengajar karena faktor rutinitas, beban administratif, maupun kurangnya apresiasi dari pimpinan (Rizqa et al., 2025). Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kualitas pembelajaran dan efektivitas proses belajar mengajar. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang sistematis dari kepala sekolah untuk menumbuhkan kembali semangat kerja guru melalui kebijakan yang memotivasi dan memberikan penghargaan atas kinerja yang baik.

Promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi dan kinerja guru yang dinilai baik. Dengan adanya peluang promosi, guru merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri serta meningkatkan kariernya. Sementara itu, pemberian penghargaan—baik dalam bentuk material maupun non-material—dapat menjadi dorongan psikologis yang signifikan bagi guru untuk terus berprestasi. Menurut Herzberg dalam teori Two Factor Motivation, faktor penghargaan dan pengakuan (recognition) termasuk faktor motivator yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja individu (Herzberg, 2017).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang menerapkan kebijakan promosi dan penghargaan secara objektif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas guru (Asiah et al., 2021). Namun demikian, sebagian lembaga pendidikan masih belum memiliki sistem yang terstruktur dan konsisten dalam memberikan promosi maupun penghargaan kepada guru. Akibatnya, motivasi kerja guru bersifat fluktuatif dan cenderung bergantung pada inisiatif pribadi masing-masing individu.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi yang diterapkan kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui kebijakan promosi dan penghargaan, serta menganalisis dampak implementasi strategi tersebut terhadap semangat kerja dan kinerja guru di sekolah. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, serta menjadi acuan praktis bagi kepala sekolah dalam mengelola motivasi dan kinerja guru secara efektif.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berupaya memahami secara mendalam strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui kebijakan promosi dan penghargaan di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru. Pendekatan kualitatif dianggap paling tepat karena memungkinkan peneliti menggali makna, persepsi, dan pengalaman nyata para informan dalam konteks sosial yang alami tanpa intervensi (creswel, 2018.). Studi kasus memberikan ruang bagi peneliti untuk menelusuri praktik kebijakan yang diterapkan kepala sekolah secara komprehensif dalam satu lokasi tertentu.

Penelitian ini dilaksanakan di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru, Sukoharjo, yang berada di bawah naungan Yayasan Pesantren Islam (YPI) Al Azhar Jakarta. Sekolah ini dikenal dengan sistem pembinaan guru yang sistematis serta budaya kerja yang profesional dan islami. Peneliti memilih lokasi ini karena sekolah tersebut menerapkan kebijakan promosi jabatan guru berdasarkan evaluasi kinerja dan penghargaan berkala yang jarang ditemukan di lembaga pendidikan anak usia dini lain. Penelitian dilakukan selama empat bulan, yakni dari Februari hingga Mei 2025, mencakup tahap observasi, wawancara, dokumentasi, hingga penarikan kesimpulan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas kepala sekolah, tiga wakil kepala (bidang kurikulum, kesiswaan, dan sarana-prasarana), serta sembilan belas guru tetap. Pemilihan informan dilakukan menggunakan purposive sampling, yakni pemilihan berdasarkan keterlibatan langsung dan pemahaman terhadap fenomena yang diteliti (Dr. Sugiono, 2019). Kepala sekolah menjadi informan utama karena memiliki kewenangan langsung dalam merancang dan menjalankan strategi manajerial, sementara para wakil kepala dan guru berperan sebagai informan pendukung yang memberikan perspektif praktis mengenai pelaksanaan promosi dan penghargaan di lapangan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan pertanyaan yang fleksibel agar informan dapat berbagi pandangan dan pengalaman secara bebas. Observasi dilakukan untuk memahami dinamika interaksi antara kepala sekolah dan guru, suasana kerja, serta penerapan nilai-nilai organisasi. Sementara dokumentasi diperoleh dari arsip internal sekolah seperti dokumen penilaian kinerja guru, daftar promosi jabatan, daftar penerima penghargaan dua tahunan, dan notulensi rapat evaluasi lembaga.

Proses analisis data menggunakan model Miles dan Huberman (Miles, Huberman, & Saldaña, 2019) yang meliputi tiga tahapan utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi informasi relevan yang berhubungan dengan strategi kepala sekolah, kebijakan promosi, dan sistem penghargaan. Data kemudian disajikan dalam bentuk narasi dan kategori tematik agar pola hubungan antar fenomena lebih mudah terlihat. Kesimpulan akhir ditarik berdasarkan interpretasi data dan pemaknaan yang muncul selama proses penelitian.

Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara antara kepala sekolah, wakil kepala, dan guru. Sementara triangulasi metode dilakukan dengan mencocokkan temuan wawancara, hasil observasi, dan dokumen resmi sekolah. Selain itu, dilakukan member check kepada informan untuk memastikan kebenaran interpretasi peneliti terhadap pernyataan mereka (Moleong, 2021).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru dilaksanakan melalui dua kebijakan utama, yaitu promosi jabatan berbasis kinerja dan sistem penghargaan berkala. Kedua kebijakan ini dijalankan secara berkelanjutan dan menjadi bagian dari sistem manajemen guru Al Azhar.

Kepala sekolah menjelaskan bahwa sistem promosi jabatan di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru dilakukan berdasarkan evaluasi kinerja yang objektif. Setiap guru dievaluasi secara berkala melalui penilaian yang melibatkan aspek profesionalisme, kedisiplinan, kemampuan mengelola pembelajaran, dan kontribusi terhadap kegiatan sekolah. Guru yang memperoleh hasil evaluasi cukup baik dan menunjukkan kepemimpinan positif diberi kesempatan untuk menempati posisi dalam struktur manajemen sekolah seperti Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, Kesiswaan, Sarana dan Prasarana, atau Humas. Promosi ini menjadi bentuk penghargaan moral dan profesional yang diharapkan dapat meningkatkan rasa percaya diri serta tanggung jawab guru terhadap lembaga.

Salah satu guru menyampaikan dalam wawancara:

*“Di Al Azhar 28 Solo Baru, promosi tidak diberikan sembarangan. Kami tahu bahwa setiap kenaikan jabatan harus melalui proses penilaian yang adil. Jadi, kalau ada teman yang naik menjadi waka, kami justru bangga karena itu bukti kerja kerasnya diakui sekolah.”*

Pernyataan ini menunjukkan bahwa sistem promosi berbasis kinerja berhasil menciptakan suasana kompetitif yang sehat di antara guru. Tidak hanya sebagai bentuk penghargaan, promosi jabatan juga menjadi sarana pembinaan karier dan penguatan kapasitas kepemimpinan guru di lingkungan sekolah. Menurut (Herzberg, 2017) promosi termasuk faktor motivator yang mendorong kepuasan dan semangat kerja. Temuan ini memperkuat teori tersebut, bahwa penghargaan atas prestasi kerja memiliki dampak langsung terhadap peningkatan motivasi guru.

Selain promosi jabatan, kepala sekolah juga menerapkan sistem penghargaan berkala setiap dua tahun sekali. Setiap dua tahun, sekolah mengadakan kegiatan Awarding Teacher Appreciation untuk memberikan penghargaan kepada guru berprestasi. Penghargaan diberikan dalam berbagai bentuk, seperti sertifikat penghargaan, bonus kinerja, hingga hadiah simbolis bernilai islami. Yang paling istimewa, bagi guru yang telah mengabdikan selama lebih dari 10 tahun, yayasan akan memberikan penghargaan berupa 1 dinar emas. Pemberian hadiah ini dilakukan secara khidmat dan terbuka dalam forum resmi sekolah. Kepala sekolah menjelaskan bahwa pemberian 1 dinar dari yayasan bukan hanya bentuk apresiasi materi, tetapi juga simbol penghormatan dan keberkahan atas dedikasi guru. Kebijakan penghargaan ini menciptakan efek emosional yang positif di kalangan guru. Mereka merasa dihargai bukan hanya sebagai tenaga pengajar, tetapi juga sebagai bagian keluarga besar Al Azhar.

Dari hasil wawancara peneliti dengan guru di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru dapat disimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam memotivasi guru telah berjalan cukup efektif. Guru menilai bahwa kepala sekolah menunjukkan komunikasi yang baik dan mampu memberikan motivasi yang membuat guru merasa percaya diri serta bersemangat dalam menjalankan tugasnya. Pendekatan ini dipersepsikan positif karena menghadirkan suasana kerja yang lebih suportif. Terkait kebijakan penghargaan dan promosi jabatan, guru menyatakan bahwa kebijakan tersebut sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Penghargaan yang diberikan kepada guru lain, terutama ketika terlihat hasilnya secara nyata, mampu menumbuhkan dorongan bagi guru lain untuk meningkatkan kinerja agar dapat memperoleh apresiasi serupa. Hal ini menunjukkan bahwa reward memiliki fungsi sebagai pendorong kompetisi sehat dan pemacu profesionalisme.

Guru juga mengungkapkan bahwa semua bentuk penghargaan, baik berupa materi, ucapan apresiasi, maupun pemberian kepercayaan, memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Namun, penghargaan berupa apresiasi langsung dari kepala sekolah dinilai memberikan dampak emosional yang paling dirasakan, karena mampu meningkatkan rasa dihargai dan diakui atas usaha yang dilakukan. Dalam hal transparansi, guru menilai bahwa prosedur promosi dan penghargaan yang diterapkan sekolah pada beberapa tahun terakhir sudah berjalan adil dan jelas. Setiap guru dinilai berdasarkan kinerja dan kelayakan, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan atau persepsi diskriminasi.

Sebagai saran, guru menyampaikan pentingnya sekolah untuk terus memberikan kesempatan pengembangan diri, misalnya melalui pelatihan atau studi tiru ke sekolah lain. Menurutnya, kegiatan semacam ini dapat meningkatkan wawasan, kemampuan, dan semangat kerja guru, sekaligus menjadi bentuk penghargaan non-materi yang sangat berarti.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa suasana kerja di lingkungan KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru sangat kondusif dan hangat. Guru-guru saling mendukung, memiliki rasa

kebersamaan, dan menampilkan semangat kerja tinggi. Program pembinaan rutin dan rapat evaluasi juga memperkuat komunikasi antara pimpinan dan guru. Budaya saling menghargai yang dibangun melalui promosi dan penghargaan terbukti meningkatkan loyalitas guru serta menurunkan tingkat turnover tenaga pendidik.

Dalam pembahasan, strategi kepala sekolah ini sejalan dengan teori (Herzberg, 2017) tentang motivator factors, di mana pengakuan, tanggung jawab, dan peluang berkembang merupakan kunci utama motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian juga mendukung pendapat Sasmita & Prastini, (2023) bahwa kepala sekolah yang efektif tidak hanya berperan sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan penggerak perubahan. Kebijakan promosi dan penghargaan di Al Azhar 28 Solo Baru merupakan contoh penerapan manajemen penghargaan berbasis nilai Islam dan profesionalisme modern. Kepala sekolah tidak hanya fokus pada kinerja teknis, tetapi juga menanamkan nilai keikhlasan, tanggung jawab, dan ukhuwah kerja. Kombinasi antara aspek manajerial dan spiritual inilah yang menjadi kekuatan khas lembaga Al Azhar.

Dengan demikian, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru terbukti efektif melalui dua mekanisme utama:

1. Promosi jabatan berdasarkan kualitas kinerja dan tanggung jawab profesional, yang mendorong semangat berprestasi dan loyalitas.
2. Penghargaan berkala dan penghormatan bagi guru senior, yang memperkuat ikatan emosional dan spiritual antara guru dan lembaga.

Kedua kebijakan ini saling melengkapi dan membentuk budaya kerja yang positif, di mana setiap guru merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk berkembang dalam lingkungan yang penuh makna.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru telah diterapkan secara sistematis melalui dua kebijakan utama, yaitu promosi jabatan berbasis kinerja dan pemberian penghargaan berkala. Strategi tersebut berakar pada prinsip profesionalisme dan nilai-nilai islami yang menjadi ciri khas lembaga pendidikan Al Azhar.

Kepala sekolah memosisikan diri bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai motivator dan pembina yang berupaya menumbuhkan semangat kerja guru melalui kepercayaan, penghargaan, dan peluang pengembangan diri. Kebijakan promosi jabatan dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kinerja yang objektif. Guru yang memiliki kinerja unggul diberikan kepercayaan untuk mengemban tanggung jawab baru dalam struktur manajemen sekolah seperti Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, Kesiswaan, Sarana-Prasarana, dan lainnya. Mekanisme ini menciptakan suasana kompetisi sehat dan memberikan motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kompetensi dan loyalitas terhadap lembaga.

Selain itu, penghargaan rutin menjadi sarana penting dalam memperkuat ikatan emosional antara guru dan lembaga. Pemberian penghargaan kepada guru berprestasi dan hadiah 1 dinar emas bagi guru yang telah mengabdikan lebih dari 10 tahun merupakan bentuk apresiasi yang bernilai simbolik dan spiritual. Hal ini bukan hanya meningkatkan semangat kerja, tetapi juga memperkuat rasa bangga dan kebermaknaan profesi guru sebagai bagian dari keluarga besar Al Azhar.

Dari keseluruhan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kebijakan promosi dan penghargaan terbukti menjadi strategi efektif kepala sekolah dalam membangun motivasi kerja guru. Kedua kebijakan ini mampu menumbuhkan loyalitas, memperkuat tanggung jawab, serta

menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis. Temuan ini mendukung teori Herzberg (2017) tentang motivator factors serta menegaskan relevansi pendekatan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan Islam modern (Sasmita & Prastini, 2023).

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa penerapan manajemen motivasi berbasis penghargaan perlu diimbangi dengan pembinaan spiritual dan budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai keikhlasan, kebersamaan, dan pengabdian yang ditanamkan kepala sekolah berperan besar dalam menjaga stabilitas motivasi guru dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil tersebut, beberapa saran dapat diajukan:

1. Bagi kepala sekolah, agar terus mengembangkan sistem penilaian kinerja yang transparan dan konsisten untuk menjamin keadilan dalam proses promosi dan penghargaan.
2. Bagi guru, diharapkan untuk terus meningkatkan profesionalisme, disiplin, dan loyalitas terhadap lembaga, sehingga promosi dan penghargaan benar-benar menjadi hasil dari dedikasi kerja.
3. Bagi lembaga pendidikan Al Azhar secara umum, model promosi dan penghargaan di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru dapat dijadikan contoh praktik baik (best practice) dalam pengelolaan motivasi kerja guru di unit pendidikan lainnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas fokus penelitian ke jenjang Al Azhar SD dan SMP agar diperoleh gambaran komprehensif mengenai efektivitas kebijakan promosi dan penghargaan dalam sistem pendidikan Al Azhar secara keseluruhan.

Dengan demikian, strategi kepala sekolah di KB-TK Islam Al Azhar 28 Solo Baru menjadi bukti bahwa manajemen pendidikan yang menggabungkan nilai profesionalisme dan spiritualitas dapat menciptakan budaya kerja yang berkelanjutan, harmonis, dan bermakna bagi seluruh pendidik.

## DAFTAR PUSTAKA

3331-Article Text-10254-1-10-20240928. (n.d.).

Asiah, N., Tiro, M. A., Apriyanti, E., Ekonomi, P., & Education, J. (2021). *Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di smks yapta takalar*. 9(4), 211–217.

Asiah, N., Tiro, M. A., Apriyanti, E., Ekonomi, P., & Education, J. (2021). *Strategi kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru di smks yapta takalar*. 9(4), 211–217.

Creswell, J. W. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Dewi, R. S., Kurniaitun, & Abubakar. (2018). *KEMAMPUAN PROFESIONAL GURU DAN MOTIVASI KERJA*. 1, 150–158.

Dr. SUGIONO. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).

[http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNG](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNG)

AN\_TERPUSAT\_STRATEGI\_MELESTARI

- Fajri, M. (2022). Strategi Pemasaran Pendidikan Dalam Menarik Minat Siswa Baru di MTs Guppi 1 Babatan Lampung Selatan. *Skripsi*.
- Heldawanti, F. J., Poernomo, D., & BP, D. W. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bhakti Tama Persada di Kabupaten Tuban). *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 11(1), 13. <https://doi.org/10.19184/jsb.v11i1.38595>
- Herzberg. (2024). Analisis Faktor Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Inti Persada Nusantara. *Assets Journal: Management, Administration, Economics, and Accounting*, 2(2), 32–36. <https://doi.org/10.59923/assets.v2i2.247>
- Herzberg, F. (2017). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Ilham. (2021). Kebijakan Kepala Sekolah untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat Bidang Ilmu Pendidikan*, 2, 154–161.
- Kurniasih, R., Prasetyo, I., & Wibowo, Mardi, N. (2025). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN PENGHARGAAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA KANTOR KECAMATAN BUBULAN KABUPATEN BOJONEGORO. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(6), 11–21.
- Miles, Huberman, & Saldaña, 2019. (2024). Kajian Teoritis tentang Teknik Analisis Data dalam Penelitian Kualitatif. *Journal of Management, Accounting and Administration*, 1(2), 77–84.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rizqa, M., Anggraini, W., & Putri, M. E. (2025). Pengaruh Supervisi Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Guru Sekolah Tinggi Islam Blambangan ( STIB ) Banyuwangi. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 7(2), 88–102.
- Sasmita, S. K., & Prastini, E. (2023). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Dan Politik*, 1(1), 11–17. <https://doi.org/10.61476/167tv21>