



KONSEPTUALISASI KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI PONDASI DINAMIKA KELOMPOK YANG SEHAT DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN

Fahmi Hasbi Arrosyad¹, Muhammad Hadi Lukmana,² Ainur Rofiq.³

^{1, 2, 3.} Universitas Islam KH Mukhtar Syafaat

hasbifahmi205@gmail.com,¹ HadiLukmana125@gmail.com,² ainurrofiq@iaida.ac.id³

Article History:

Received: 1/6/2026

Revised: 8/7/2026

Accepted: 11/7/2026

Keywords:

*Kedisiplinan,
Motivasi Kerja,
Dinamika Kelompok,*

Abstract: Lingkungan pendidikan membutuhkan sinergi kolektif tenaga pendidik untuk mencapai tujuan institusional. Namun, tantangan berupa penurunan kinerja dan lemahnya kerja sama tim sering kali menghambat produktivitas sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonseptualisasikan bagaimana penegakan kedisiplinan dan stimulasi motivasi kerja berfungsi sebagai pondasi utama dalam menciptakan dinamika kelompok yang sehat di lingkungan persekolahan. Menggunakan metode studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif-analitis, data dari berbagai penelitian terdahulu dikumpulkan dan disintesis secara kualitatif. Hasil studi menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berperan sebagai struktur formal yang menetapkan standar perilaku dan meminimalisasi konflik interpersonal. Sementara itu, motivasi kerja bertindak sebagai penggerak psikologis yang meningkatkan keterikatan individu terhadap tujuan bersama.

PENDAHULUAN

Lingkungan pendidikan saat ini dituntut untuk terus adaptif dalam menghadapi dinamika perubahan zaman demi mencetak generasi yang berkualitas. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan strategisnya sangat dipengaruhi oleh sinergi kolektif dan efektivitas kinerja dari seluruh tenaga pendidik (Asterina & Sukoco, 2019). Namun, pada realitasnya, kompleksitas organisasi sekolah sering kali memicu hambatan struktural yang berpotensi menurunkan produktivitas kerja tim. Masalah penurunan etos kerja dan munculnya konflik interpersonal di antara guru menjadi indikasi nyata adanya kerapuhan dalam tata kelola internal organisasi. Oleh karena itu, penciptaan iklim kerja yang kondusif di sekolah memerlukan penanganan serius melalui penguatan tata kelola perilaku organisasi (Djafar & Nurhafizah, 2018).

Kondisi objektif di lapangan menunjukkan bahwa kinerja kelompok kependidikan sering kali tidak berjalan optimal akibat lemahnya keterikatan emosional anggota terhadap institusi. Fenomena penurunan komitmen ini umumnya bersumber dari pengelolaan regulasi yang kurang konsisten serta minimnya dorongan psikologis yang diterima oleh staf (Sunarni et al., 2024). Ketika kedisiplinan dianggap sebagai beban dan motivasi kerja mulai mengendur, keharmonisan relasi kerja dalam kelompok akan cenderung mengalami degradasi secara bertahap. Akibatnya, kerja sama tim yang

seharusnya menjadi motor penggerak utama sekolah berubah menjadi sekadar interaksi transaksional yang kaku (Asterina & Sukoco, 2019). Atas dasar persoalan tersebut, studi ini hadir untuk menganalisis variabel-variabel kunci yang mampu merekatkan kembali hubungan kerja kolektif.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengkonseptualisasikan secara mendalam peran strategis kedisiplinan dan motivasi kerja di lingkungan sekolah. Melalui pendekatan literatur, penelitian ini berupaya memetakan bagaimana kedua variabel tersebut dapat diintegrasikan secara fungsional dalam pengelolaan sumber daya manusia (Sunarni et al., 2024). Selain itu, studi ini bertujuan mengidentifikasi pola interaksi manajerial yang efektif untuk meminimalisasi hambatan kerja tim kependidikan. Secara khusus, analisis diarahkan untuk merumuskan indikator-indikator esensial yang dapat memperkuat struktur formal maupun informal di sekolah (Djafar & Nurhafizah, 2018). Melalui pencapaian tujuan tersebut, diharapkan tersusun sebuah kerangka teoretis yang aplikatif bagi tata pamong lembaga Pendidikan (Mahbubi, 2024).

Kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada upaya mensintesis kedisiplinan formal dan motivasi kerja sebagai satu kesatuan pondasi pembentuk dinamika kelompok yang sehat. Mayoritas penelitian terdahulu cenderung menguji pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial terhadap kinerja individual, bukan pada keharmonisan kelompok (Asterina & Sukoco, 2019). Studi ini mengisi kekosongan literatur (*gap analysis*) dengan menempatkan dinamika kelompok kependidikan sebagai muara akhir dari integrasi aspek regulatif dan psikologis. Pendekatan telaah kritis mutakhir yang digunakan memberikan perspektif baru mengenai bagaimana aturan sekolah dapat ditegakkan secara humanis (Djafar & Nurhafizah, 2018). Dengan demikian, konseptualisasi yang dihasilkan menawarkan model teoretis yang lebih komprehensif dibandingkan dengan model-model linear konvensional.

Secara teoretis, kontribusi penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan manajemen pendidikan, khususnya mengenai teori perilaku organisasi di sekolah. Temuan dan sintesis konsep dalam artikel ini dapat dijadikan referensi akademik bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji efektivitas tim kerja (Sunarni et al., 2024). Bagi para praktisi, khususnya kepala sekolah, hasil analisis ini memberikan panduan strategis dalam merumuskan kebijakan regulasi yang memotivasi. Implementasi kerangka konseptual ini diharapkan mampu menciptakan stabilitas iklim kerja kolektif yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan (Asterina & Sukoco, 2019). Pada akhirnya, kontribusi nyata dari studi ini mengarah pada peningkatan mutu layanan pendidikan secara menyeluruh melalui optimalisasi kinerja tim (Junaidi & Mahbubi, 2023).

Dinamika kelompok di lingkungan pendidikan merupakan cerminan dari pola interaksi, hubungan timbal balik, dan proses kerja sama yang terjadi di antara para pendidik dalam mencapai visi sekolah. Sinergi kolektif ini tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi secara simultan oleh iklim

kerja organisasi dan efisiensi komunikasi antar-anggota (Suryani & Handoko, 2023). Interaksi yang sehat di dalam kelompok guru terbukti mampu meminimalisasi konflik interpersonal sekaligus meningkatkan produktivitas tim secara keseluruhan (Asterina & Sukoco, 2019). Ketika sebuah lembaga pendidikan berhasil menciptakan keselarasan tujuan dan keterikatan emosional antarstaf, kenyamanan psikologis akan terbentuk dan mendorong kepuasan kerja (Ramadhani & Wahyudi, 2022). Oleh karena itu, memahami struktur pembentuk dinamika kelompok menjadi hal krusial bagi keberlanjutan mutu pengelolaan tata pamong lembaga pendidikan.

Sebagai salah satu pondasi struktural, kedisiplinan kerja berfungsi sebagai instrumentasi formal yang menetapkan batas perilaku, tanggung jawab, dan standar operasional di sekolah. Penegakan disiplin yang adil memberikan kepastian hukum dan keteraturan bagi seluruh anggota organisasi dalam menjalankan tugas harian mereka (Sunarni et al., 2024). Melalui aturan yang diimplementasikan secara konsisten, potensi terjadinya tumpang tindih wewenang maupun gesekan sosial di antara guru dapat direduksi secara signifikan (Fitriani & Harahap, 2022). Disiplin tidak boleh dipandang sekadar sebagai alat penghukum konvensional, melainkan harus dikonseptualisasikan sebagai pemandu profesionalisme melalui pendekatan yang lebih humanis (Hidayat & Lestari, 2020). Dengan demikian, tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam suatu instansi menjadi indikator utama dari kematangan tata tertib dan stabilitas kelompok kerja tersebut (Mahbubi, 2013).

Selain aspek regulatif berupa disiplin, dinamika kelompok yang sehat juga membutuhkan dorongan internal berupa stimulasi motivasi kerja yang kuat. Motivasi berperan sebagai energi psikologis yang menggerakkan komitmen, kreativitas, dan orientasi berprestasi para pendidik terhadap institusi (Djafar & Nurhafizah, 2018). Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih terbuka untuk berkolaborasi dalam tim, saling mendukung, dan adaptif terhadap transformasi kurikulum. Peningkatan motivasi ini dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti aktualisasi diri, maupun faktor ekstrinsik berupa penghargaan dan pemberdayaan sumber daya manusia (Wibowo & Utama, 2023). Ketika motivasi kolektif terjaga pada level optimal, iklim kerja kelompok akan bergeser dari hubungan transaksional yang kaku menjadi hubungan kemitraan yang produktif (Irfan & Mahbubi, 2026).

Integrasi antara kedisiplinan formal dan motivasi kerja pada praktiknya sangat bergantung pada peran aktif dari kepemimpinan manajerial, khususnya kepala sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai pengawas regulasi administrasi, melainkan juga harus mampu bertindak sebagai pendorong semangat kolektif staf (Djafar & Nurhafizah, 2018). Gaya kepemimpinan yang suportif, visioner, dan partisipatif terbukti efektif dalam menyelaraskan kebutuhan personal guru dengan tuntutan profesional sekolah (Asterina & Sukoco, 2019). Melalui komunikasi yang inklusif, seorang pemimpin dapat menanamkan komitmen kerja serta menggerakkan budaya organisasi ke arah yang

lebih positif (Prasetyo & Sulaiman, 2021). Sinergi antara kepemimpinan yang transformatif dan manajemen konflik yang baik menjadi kunci utama dalam menjaga soliditas kelompok kependidikan.

Secara komprehensif, keterkaitan simultan antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin memberikan kontribusi linear yang signifikan terhadap pembentukan kinerja kolektif (Sunarni et al., 2024). Ketiga elemen ini saling mengunci; kepemimpinan mengarahkan arah visi, kedisiplinan menjaga stabilitas operasional, dan motivasi menyuntikkan energi keberlanjutan. Selain itu, dukungan sosial di dalam kelompok kerja terbukti efektif mereduksi tingkat stres kerja akibat tingginya beban administrasi sekolah (Kurniawan & Saputri, 2021). Kegagalan dalam mengelola salah satu komponen tersebut dapat merusak keharmonisan interaksi dan memicu penurunan produktivitas kolektif di sekolah (Asterina & Sukoco, 2019). Oleh sebab itu, konseptualisasi ketiga variabel ini dalam sebuah kerangka teoretis yang utuh sangat penting untuk membangun ekosistem pendidikan yang sehat, adaptif, dan berkelanjutan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dirancang menggunakan metode studi literatur (*literature review*) dengan pendekatan deskriptif-komparatif. Fokus utama dari desain penelitian ini adalah melakukan telaah kritis, evaluasi, dan sintesis terhadap teori serta temuan empiris terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja organisasi. Melalui metode ini, peneliti membandingkan data sekunder yang bersumber dari tiga jurnal ilmiah utama untuk melihat konsistensi hasil uji statistik kuantitatif yang telah mereka lakukan (Asterina & Sukoco, 2019; Djafar & Nurhafizah, 2018; Sunarni et al., 2024). Pendekatan komparatif digunakan untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta celah teoretis (*gap analysis*) pada dinamika kelompok di lingkungan yang berbeda. Output akhir dari sirkuit metodologis ini adalah sebuah rekonstruksi konseptual baru mengenai pondasi dinamika kelompok yang sehat dan adaptif (Mahbubi, 2025).

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur secara terstruktur (*structured literature search*) pada pangkalan data jurnal ilmiah terakreditasi seperti Google Scholar dan Garba Rujukan Digital (Garuda). Kriteria inklusi yang ditetapkan oleh peneliti dalam memilih bahan pustaka meliputi: (1) artikel jurnal yang diterbitkan dalam rentang waktu yang relevan, (2) memuat variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin, atau kinerja kelompok, dan (3) berlatar belakang organisasi pendidikan atau pelayanan publik. Berdasarkan kriteria tersebut, terpilih tiga jurnal utama sebagai objek kajian komparatif, yakni studi pada jenjang Sekolah Dasar (Asterina & Sukoco, 2019), jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (Djafar & Nurhafizah, 2018), dan institusi pelayanan publik umum (Sunarni et al., 2024). Pengumpulan data diperkaya dengan menyertakan minimal 10 artikel rujukan

pendukung guna menjaga validitas isi dari telaah Pustaka (Dini, 2024).

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar matriks sintesis data (*data synthesis matrix chart*) yang dikembangkan secara mandiri oleh peneliti. Matriks ini berfungsi sebagai alat bantu objektif untuk mengekstraksi dan memetakan data tekstual serta data angka dari artikel yang dikaji. Komponen penelaahan di dalam instrumen meliputi: identitas artikel, latar belakang masalah, metode kuantitatif yang digunakan (seperti *ex-post facto* atau statistik inferensial), ukuran sampel, serta nilai koefisien regresi (parsial maupun simultan). Melalui instrumentasi lembar kerja ini, data dari penelitian kuantitatif bersampel besar seperti 182 guru (Asterina & Sukoco, 2019) dapat diperbandingkan secara setara dengan studi bersampel jenuh (*total sampling*) sebanyak 37 orang (Djafar & Nurhafizah, 2018). Matriks ini menjamin proses reduksi data berjalan secara transparan dan terhindar dari bias interpretasi subjektif.

Teknik analisis data yang diterapkan dalam studi literatur ini adalah analisis isi (*content analysis*) yang dipadukan dengan teknik analisis komparatif konstan (*constant comparative analysis*). Proses analisis dimulai dengan melakukan reduksi data, di mana temuan-temuan numerik seperti nilai signifikansi uji t dan uji F dari ketiga jurnal utama dikelompokkan ke dalam kluster konseptual. Peneliti menganalisis bagaimana pengaruh variabel motivasi kepala sekolah di tingkat SMK (Djafar & Nurhafizah, 2018) memiliki kemiripan atau perbedaan dampak ketika dikomparasikan dengan variabel disiplin di tingkat Sekolah Dasar (Asterina & Sukoco, 2019) maupun organisasi non-pendidikan (Sunarni et al., 2024). Selanjutnya, data yang telah dikelompokkan tersebut ditriangulasikan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia dari literatur pendukung untuk menguji validitas dan reliabilitas konseptualisasi yang dibangun (Mahbubi, 2025; Manzilati, 2017).

Tahap akhir dari metode penelitian ini adalah penarikan kesimpulan secara deduktif-induktif untuk menghasilkan sintesis konseptual yang utuh. Data sekunder yang bersifat kuantitatif-linear dari literatur yang ditelaah diabstraksikan kembali menjadi proposisi teoretis kualitatif yang lebih luas. Peneliti merumuskan keterkaitan logis mengenai bagaimana struktur formal kedisiplinan dan energi psikologis motivasi melebur menjadi penggerak utama iklim organisasi yang harmonis. Model konseptual yang dihasilkan dari sintesis ini kemudian dinilai tingkat keterterapannya (*applicability*) khusus untuk menjawab tantangan pengelolaan tim kerja di lingkungan pendidikan. Melalui sirkuit metodologi yang sistematis ini, kesimpulan akhir mengenai perbandingan tata kelola kelompok dapat dipertanggungjawabkan secara akademik untuk mendukung mutu administrasi sekolah (Mahbubi, 2025; Moleong, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan telaah literatur dan ekstraksi data melalui matriks sintesis terhadap ketiga jurnal utama, ditemukan variasi metodologis dan konstanta konseptual yang signifikan. Pada jurnal pertama (Asterina & Sukoco, 2019), pengujian kuantitatif *ex-post facto* dilakukan terhadap sampel besar (182 guru SD) dan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru berkontribusi secara signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja kolektif. Sementara itu, jurnal kedua (Djafar & Nurhafizah, 2018) menguji secara spesifik pengaruh tunggal motivasi kepala sekolah terhadap kinerja 37 guru dan pegawai SMK dengan metode *total sampling*, menghasilkan temuan bahwa intervensi motivasi dari pimpinan berada pada kategori sedang namun memiliki pengaruh linier yang kuat terhadap efisiensi kerja tim. Di sisi lain, jurnal ketiga (Sunarni et al., 2024) memperluas cakupan analisis pada organisasi pelayanan publik non-sekolah dan menegaskan bahwa integrasi antara kepemimpinan, motivasi, dan disiplin merupakan determinan mutlak dalam menggerakkan produktivitas kelompok.

Secara statistik, perbandingan nilai koefisien regresi dan determinasi dari ketiga studi ini memperlihatkan kesamaan arah hubungan (positif-linier). Ketika instrumen formal berupa kedisiplinan disandingkan dengan instrumen psikologis berupa motivasi, maka varians efisiensi kelompok meningkat secara substansial. Celah teoretis (*gap*) yang berhasil diidentifikasi dari ketiga studi kuantitatif tersebut adalah bahwa interaksi linear antar-variabel selama ini hanya diukur dari dampaknya terhadap "kinerja individual" atau "kinerja organisasi" secara makro. Belum ada pembahasan mendalam mengenai bagaimana peleburan variabel-variabel tersebut membentuk kestabilan interaksi sosial kependidikan di tingkat mikro. Oleh karena itu, hasil ekstraksi data sekunder ini diolah lebih lanjut untuk mengkonseptualisasikan rekonstruksi dinamika kelompok yang sehat di lingkungan persekolahan (Mahbubi, 2025; Siyoto & Sodik, 2015).

Kedisiplinan kerja dalam ekosistem kependidikan terbukti bertindak sebagai jangkar formal yang memberikan kepastian operasional bagi seluruh anggota tim. Temuan dari sintesis literatur mengindikasikan bahwa ketika sekolah menerapkan standardisasi regulasi secara ajek, potensi konflik interpersonal akibat ketidakjelasan pembagian beban kerja dapat ditekan secara optimal (Asterina & Sukoco, 2019). Disiplin menciptakan keteraturan perilaku kolektif yang esensial, sehingga setiap guru dapat memprediksi tanggung jawab rekan sejawatnya di dalam kelompok (Fitriani & Harahap, 2022). Ketertiban formal ini disepakati oleh Sunarni et al. (2024) sebagai mekanisme kontrol sosial yang mencegah terjadinya penurunan komitmen kerja kolektif.

Namun, penegakan disiplin di lingkungan kependidikan tidak dapat disamakan dengan sektor korporasi atau militer yang kaku. Agar kedisiplinan mampu menopang dinamika kelompok yang sehat,

orientasi penerapannya harus digeser menjadi bentuk regulasi yang humanis dan persuasif (Hidayat & Lestari, 2020). Disiplin yang represif justru berisiko memicu resistensi tersembunyi yang merusak keharmonisan interaksi sosial di ruang guru. Sebaliknya, ketika aturan sekolah ditegakkan atas dasar keadilan dan kesadaran profesional bersama, struktur disiplin tersebut akan berubah menjadi pelindung psikologis kelompok yang memperkuat rasa aman dalam bekerja.

Jika kedisiplinan berperan sebagai wadah pembentuk struktur, maka motivasi kerja adalah energi psikologis yang menghidupkan interaksi di dalam wadah tersebut. Berdasarkan hasil kajian empiris, motivasi kerja—baik intrinsik maupun ekstrinsik—berfungsi meningkatkan keterikatan emosional guru terhadap misi institusi (Djafar & Nurhafizah, 2018). Pendidik yang didorong oleh motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memperlihatkan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) yang positif, seperti kesediaan untuk saling membantu dan berkolaborasi tanpa pamrih (Wibowo & Utama, 2023). Hal ini sejalan dengan pandangan Ramadhani & Wahyudi (2022) yang menyatakan bahwa iklim kerja yang didasarkan pada motivasi intrinsik melahirkan kenyamanan psikologis yang tinggi.

Dinamika kelompok di sekolah sering kali mengalami stagnasi ketika motivasi para guru merosot menjadi sekadar hubungan transaksional. Sintesis teoretis menunjukkan bahwa motivasi kolektif bertindak sebagai peredam stres (*buffer*) kelompok saat menghadapi tantangan kurikulum atau beban administrasi yang berat (Kurniawan & Saputri, 2021). Kelompok kerja guru yang memiliki kesamaan visi dan tingkat motivasi yang setara akan lebih adaptif serta terbuka terhadap inovasi pembelajaran (Suryani & Handoko, 2023). Oleh karena itu, stimulasi motivasi yang berkelanjutan menjadi kebutuhan mutlak agar interaksi di dalam tim tetap berjalan secara dinamis, sehat, dan berorientasi pada pemecahan masalah.

Benang merah konseptual dari ketiga jurnal utama menegaskan bahwa integrasi antara kedisiplinan dan motivasi kerja memerlukan kehadiran gaya kepemimpinan kepala sekolah yang transformatif dan suportif. Kepala sekolah memiliki peran ganda; di satu sisi bertindak sebagai penegak akuntabilitas regulasi formal, dan di sisi lain bertindak sebagai motivator utama yang menginspirasi (Djafar & Nurhafizah, 2018). Kegagalan pemimpin dalam menyeimbangkan kedua peran ini dapat memicu ketimpangan organisasi, di mana aturan yang terlalu ketat mematikan kreativitas, atau motivasi yang tinggi tanpa disiplin melahirkan produktivitas yang tidak terarah (Asterina & Sukoco, 2019). Kemampuan komunikasi inklusif dari seorang pimpinan terbukti efektif dalam menyatukan perbedaan karakter anggota ke dalam budaya organisasi yang positif (Prasetyo & Sulaiman, 2021).

Sebagai kesimpulan dari bagian pembahasan, rekonstruksi model teoretis yang diajukan dalam penelitian ini memposisikan Dinamika Kelompok yang Sehat sebagai muara akhir dari keseimbangan tiga poros utama: Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Motivasi. Kedisiplinan melahirkan keteraturan dan rasa keadilan formal, sedangkan motivasi menyuntikkan komitmen emosional dan energi kolaboratif informal. Ketika kedua variabel ini dikomandani oleh pola kepemimpinan kepala sekolah yang humanis, ekosistem kerja di sekolah akan bertransformasi dari sekadar sekumpulan individu yang bekerja di tempat yang sama menjadi sebuah tim kerja yang solid, adaptif, dan berkelanjutan (Sunarni et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis komparatif dari berbagai jurnal, kedisiplinan dan motivasi kerja secara konsisten terbukti menjadi determinan mutlak yang signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di tingkat sekolah dasar (Asterina & Sukoco, 2019), SMK (Djafar & Nurhafizah, 2018), maupun lembaga publik (Sunarni et al., 2024). Dinamika kelompok yang sehat di lingkungan kependidikan dibentuk melalui keseimbangan antara aspek regulatif dan psikologis. Kedisiplinan berfungsi sebagai pondasi struktural formal pembatas perilaku negatif, sedangkan motivasi menjadi energi penggerak informal yang menjadikan komitmen kolaboratif. Integrasi kedua variabel ini memerlukan kepemimpinan transformatif kepala sekolah untuk menjaga stabilitas ekosistem kerja yang solid, adaptif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 208–219. <https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>
- Djafar, H., & Nurhafizah, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. *Jurnal Idaarah*, 2(1), 25–36.
- Fitriani, N., & Harahap, A. S. (2022). Peran Supervisi Academic Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru. *Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 6(2), 177–188.
- Hidayat, R., & Lestari, P. (2020). Penguatan Disiplin Kerja Guru Melalui Pendekatan Kepemimpinan Humanis Kepala Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 27(2), 241–252.
- Dini, P. A. U. (2024). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Pengertian, Jenis, Contoh, dan Sistematikanya*. Pendidikan Anak Usia Dini. <https://paud.fip.unesa.ac.id/post/metodologi-penelitian-kualitatif-pengertian-jenis-contoh-dan-sistematikanya>

- Irfan, M. irfan, & Mahbubi, M. (2026). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam dalam Membangun Motivasi Belajar Siswa. *Tarunaedu: Journal of Education and Learning*, 4(1), 43–51.
<https://doi.org/10.54298/tarunaedu.v4i1.845>
- Junaidi, M., & Mahbubi, M. (2023). Kepala Sekolah Berwawasan Visioner-Transformatif (Studi Kasus Mts Nurul Huda Sedati Sidoarjo). *Aafiyah: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1(02), Article 02.
- Mahbubi, M. (2013). *Pendidikan Karakter Implementasi Aswaja Sebagai Nilai Pendidikan Karakter*. Pustaka Ilmu.
- Mahbubi, M. (2024). The Implementation Of Character Education To Prevent Bullying In Schools: A Case Study Of New Students At SMA Al Azhar 9 Yogyakarta. *Journal of Education and Learning Sciences*, 4(2), Article 2.
- Mahbubi, M. (2025). *METOPEN FOR DUMMIES: Panduan Riset Buat Kaum Rebahan, Tugas Akhir Lancar, Rebahan Tetap Jalan!*, (1st edn). Global Aksara Pers.
- Manzilati, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Zishof eLibrary. <https://katalog-pustaka.uinbukittinggi.ac.id/pustaka/main/item/96739>
- Moleong, L. J. (2022). *METODOLOGI PENELITIAN KUALITATIF*. PT Remaja Rosdakarya.
<https://lib.umpr.ac.id/opac/detail-opac?id=11237>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Literasi Media Publishing.
- Kurniawan, D., & Saputri, I. (2021). Pengaruh Manajemen Stres dan Dinamika Lingkungan Kerja Terhadap Well-being Guru. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 14(2), 89–101.
- Prasetyo, A., & Sulaiman, S. (2021). Dampak Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan Prima*, 5(1), 45–54.
- Ramadhani, S. F., & Wahyudi, W. (2022). Hubungan Antara Iklim Organisasi Sekolah dengan Kepuasan Kerja Guru Menengah Atas. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 8(3), 112–121.
- Sunarni, Yusuf, M., Albashori, M. F., Sujila, K., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 8(2), 1–10.
- Suryani, E., & Handoko, T. (2023). Analisis Dinamika Kelompok Guru dalam Program Sekolah Penggerak. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 13(1), 15–28.
- Wibowo, A. B., & Utama, S. (2023). Determinasi Komitmen Organisasi Guru Berdasarkan Motivasi Kerja dan Pemberdayaan SD