



Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi di MTs Ma'arif Cijulang

Elis Holisoh¹, Rama Aditya², Ulpah Nupusiah³

¹STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: elisholisoh@stitnualfarabi.ac.id

²STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: ramaaditya@stitnualfarabi.ac.id

³STIT NU Al-Farabi Pangandaran, e-mail: ulpahnupusiah@stitnualfarabi.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the role of the madrasa head in improving organizational behavior at Mts Ma'arif Curug Cijulang. This research method uses qualitative methods with data collection techniques in the form of observation, interviews and documentation. The results of the study show that the Principal's Efforts to Increase Organizational Harmony at Mts Ma'arif Curug Cijulang The success of a quality education process is determined by ten factors, namely: the effectiveness of the principal's leadership, the participation and sense of responsibility of teachers, staff and other personnel, the effective teaching and learning process effective, teacher staff and other personnel development programs, relevant and flexible curricula in accordance with the times, clear vision, mission and strategy, conducive school climate, assessment of strengths and weaknesses, effective communication both internally and externally, and involvement of people old and society. The principal of the Mts Ma'arif Curug Cijulang school has made several new improvements to build communication relationships between employees and teachers to create harmony in the organization, including the principal of the Mts Ma'arif Curug Cijulang school holding coordination meetings between staff, leaders, teachers and employees, as an innovation which is filled with joint deliberations, sharing between teachers and employees, as well as sharing experiences about their respective assignments, so that this activity is expected to strengthen harmonious relationships between teachers and employees, contribute to one another and provide motivation to carry out the assigned tasks.

Keywords : Head of Madrasah, Organizational Behavior, Mts Ma'arif Curug Cijulang

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi di Mts Ma'arif Curug Cijulang. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Harmoni Organisasi di Mts Ma'arif Curug Cijulang Keberhasilan proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh sepuluh faktor, yaitu: efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan personel lainnya, proses belajar mengajar yang efektif, program pengembangan staf guru dan personel lainnya, kurikulum yang relevan dan fleksibel yang sesuai dengan perkembangan zaman, visi, misi dan strategi yang jelas, iklim sekolah yang kondusif, penilaian kelebihan dan kekurangan, komunikasi yang efektif baik internal maupun eksternal, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat. Kepala sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang telah melakukan beberapa pemberahan baru untuk membangun hubungan komunikasi antara karyawan dan guru untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi, diantaranya kepala sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang mengadakan rapat koordinasi antar staf , pimpinan, guru dan karyawan, sebagai inovasi baru yang diisi dengan musyawarah bersama, sharing antara guru dan karyawan, serta berbagi pengalaman tentang tugas masing-masing, sehingga kegiatan ini diharapkan dapat mempererat hubungan yang harmonis antara guru dan karyawan, berkontribusi terhadap satu sama lain dan memberikan motivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Kata Kunci : Kepala Madrasah, Prilaku Organisasi, Mts Ma'arif Curug Cijulang

Corresponding Author : Elis Holisoh, STIT NU Al-Farabi Pangandaran, Jl. Raya Cigugur KM. 3, Kompleks Pesantren Babakan Jamanis, Kel. Karang Benda Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, e-mail: elisholisoh@stitnualfarabi.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan salah satu bentuk sistem sosial. Sebagai salah satu bentuk organisasi pendidikan, sekolah sendiri merupakan salah satu bentuk sistem sosial yang secara alamiah memiliki subsistem dengan ciri khusus yang berbeda dengan subsistem sosial lainnya. Sebagai suatu sistem organisasi, sekolah juga memiliki kegiatan administrasi dan manajemen. Oleh karena, lembaga pendidikan tidak dapat melepaskan diri dari persoalan manajemen (Razi et al., 2022). Ini artinya, seluruh komponen yang ada di sebuah lembaga pendidikan harus berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing yang sudah ditetapkan.

Inti dari aktifitas lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah adalah terselenggaranya kegiatan belajar mengajar, baik di dalam maupun di luar kelas (Ainiyah & Husnaini, 2019). Tercapainya tujuan sekolah tergantung pada tingkat kinerja yang sebaik mungkin oleh seluruh komponen organisasi. Efektivitas program sekolah dapat dilihat dari mutu manajemennya dan dari pencapaian tujuan yang berkaitan dengan mutu lulusan. Efektivitas sekolah juga dapat dilihat dari proses penggunaan segala perangkat organisasi yang memungkinkan, baik sumber daya manusia maupun sumber daya pendukung non manusia. Sesuai sifatnya, organisasi cenderung menjadi entitas kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara rasional untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dikutip dari Syahril (2019) bahwa “Kepemimpinan pada hakekatnya adalah usaha untuk menggerakkan, mempengaruhi, dan mengarahkan orang. Kepemimpinan juga dipahami sebagai semua sumber daya dan upaya bersama untuk mengerahkan semua sumber daya dan alat yang tersedia dalam satu organisasi” (Syahril, 2019). Berkaitan dengan hal tersebut, ada tiga pengertian penting yang memerlukan perhatian khusus, yaitu (1) kepemimpinan melibatkan orang lain, misalnya bawahan dan pengikut, (2) kepemimpinan berkaitan dengan pembagian kekuasaan di antara para pemimpin dan kekuatan anggota kelompok tidak tanpa daya; (3) kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi perilaku orang dengan cara yang berbeda.

Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola dan memberdayakan seluruh warga sekolah, termasuk pengembangan guru dan staf (Rahmah, 2023). Dalam hal ini produktivitas dan prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki perilaku warga sekolah melalui penerapan konsep dan teknik manajemen kepegawaian modern.

Masalah kepemimpinan juga erat kaitannya dengan perilaku organisasi. Perilaku organisasi memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Interaksi orang-orang dalam suatu organisasi, yang meliputi perilaku, struktur, dan proses dalam organisasi, juga mempengaruhi keberhasilan organisasi. Dengan demikian, menjadi sangat penting untuk membahas perilaku organisasi. Studi perilaku organisasi bertujuan untuk mengetahui bagaimana perilaku manusia mempengaruhi upaya pencapaian tujuan organisasi.

Kepala sekolah dapat membimbing pendidik dan tenaga kependidikan dalam memperkuat atau memperbaiki perilaku organisasi. Ada tiga hal yang harus dilakukan pemimpin. Pertama, untuk membantu pendidik dan pendidik mengembangkan perilaku mereka. Kedua, dengan membantu mereka meningkatkan standar perilaku mereka. Ketiga, menegakkan aturan yang disepakati bersama.

Dari latar masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk lebih jauh mengkaji tentang bagaimana peran kepala madrasah dalam meningkatkan perilaku organisasi di MTs Ma’arif Curug Cijulang.

METODE PENELITIAN

Metode penenlitian menggunakan metode pendekatan kualitatif. Sugiyono (2015) menyatakan bahwa “dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrument atau alat penenlitian adalah penelitian itu sendiri” (Sugiyono, 2015). Informan dalam penenlitian ini yaitu kepala sekolah dan sakeholder MTs Ma’arif Curug Cijulang. Dengan pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Data yang terkumpul ditampilkan apa adanya secara deskriptif (Afrizal, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi di Mts Ma'arif Curug Cijulang

Sebagai motivator dan pimpinan, seorang kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi tim pendidikan dalam menjalankan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi dapat dikembangkan dengan menciptakan lingkungan fisik, menciptakan suasana kerja, mendisiplinkan, mendorong, memberi penghargaan secara efektif dan menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat belajar (Nurmalina, 2018).

Kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting dalam pengembangan sekolah, sehingga ia harus mampu mengelola seluruh sumber daya sekolah dan bekerja sama dengan guru, staf, dan personel lainnya untuk mendidik siswa guna mencapai tujuan prestasi akademik. Dalam posisi ini, direktur memainkan peran strategis untuk pembentukan. Selain itu, administrator harus melakukan fungsi manajerial dan mampu membuat, merencanakan, mengatur, mengkomunikasikan, memotivasi dan mengevaluasi.

Oleh karena itu kepala sekolah harus dapat memotivasi guru dan staf untuk bekerja keras dan termotivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, seperti di Mts Ma'arif Curug Cijulang, seorang kepala sekolah memiliki beberapa tahapan sekolah untuk memotivasi guru dan staf, antara lain: melalui program kerja terencana, yang mengkomunikasikan instruksi kebijakan yang jelas kepada sekolah dan melibatkan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian guru dan staf akan memiliki inisiatif sendiri, kepala sekolah selalu terlibat dengan guru dan staf dalam proses pengambilan keputusan sehingga memiliki pemahaman tentang siapa yang bertanggung jawab atas jalannya sekolah.

Selain itu, kepala madrasah memberikan dorongan langsung pada rapat koordinasi sebulan sekali untuk mendorong fakultas dan staf bekerja secara efektif dan efisien. Selain itu, kepala sekolah sebagai pengawas harus mampu mengintegrasikan informasi yang tersedia di lingkungan sekolah, metode untuk melaksanakan tujuan manajemen pendidikan, metode dan sistem kerja, serta mencapai kinerja secara wajar dan koheren. dan berkelanjutan, karena kompetensi profesional guru harus diperhitungkan. Diperbarui. Oleh karena itu, pengembangan keprofesian dan peningkatan kualitas guru sangat penting untuk meningkatkan motivasi profesional guru dan staf agar dapat bekerja sesuai sistem kerja dan melatih guru yang profesional. Oleh karena itu, direktur memiliki kewajiban untuk memajukan profesi dan kualitas guru dan tenaga kependidikan.

Dalam hal ini, Kepala Sekolah Mts Ma’arif Curug Cijulang menggunakan berbagai cara untuk meningkatkan karir dan kualitas guru. Ini ditempuh antara lain: melalui kursus, pelatihan, pengiriman guru atau staf untuk studi banding dengan sekolah lain dan pemberian tugas ke rumah sesuai kemampuan. Kemampuan atau kompetensi, tergantung pada kualitas dan kuantitas guru dan staf, sehingga guru dan staf dapat bekerja sesuai prosedur dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Dengan adanya komunikasi atau interaksi antar individu dalam organisasi memungkinkan untuk bertemu dalam organisasi, manajer sebagai pemimpin akan dapat membentuk dan menciptakan komunikasi dan interaksi dalam suatu organisasi (Siregar, 2013). Di Mts Ma'arif Curug Cijulang, kepala sekolah menyediakan wadah untuk berinteraksi dengan guru dan karyawan yaitu melalui pertemuan rutin bulanan, dalam pertemuan tersebut guru dan karyawan memiliki kebebasan untuk berekspresi. Guru dan staf juga dapat bertukar pikiran dan memberikan informasi dan dorongan kepada guru tentang tugas yang diberikan. Dan pada rapat bulanan, peran kepala sekolah adalah mendorong guru dan staf untuk bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam suatu organisasi terdapat banyak individu dengan latar belakang yang berbeda, karakter yang berbeda, kualitas dan kuantitas yang berbeda dan perbedaan lainnya, sehingga direktur harus pandai menilai dan mengamati antar individu agar tidak terjadi kecemburuan sosial karena perbedaan latar belakang. Direktur harus melakukan tiga level analisis, yaitu level individu, grup dan organisasi. Pada tingkat individu, peristiwa dalam organisasi dipelajari dalam kaitannya dengan perilaku interaksi kepribadian dalam situasi di mana setiap individu dalam organisasi membawa sikap, nilai, dan pengalaman masa lalu yang berbeda. Pada tingkat kelompok, perilaku kelompok dipengaruhi oleh dinamika kelompok, aturan dan nilai-nilai.

Sedangkan pada level organisasi, struktur dan kedudukan seseorang dalam organisasi mempengaruhi seluruh interaksi sosial di dalam organisasi tersebut. Dengan budaya dominan dan menjadi arus terbesar organisasi. Kepala sekolah dapat memberikan bimbingan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk memantapkan perilaku organisasi. Ada tiga hal yang perlu dilakukan pemimpin. Pertama, membantu pendidik dan tenaga kependidikan mengembangkan perilakunya. Kedua, itu membantu mereka meningkatkan standar perilaku mereka. Ketiga, menerapkan aturan yang disepakati bersama. Dalam hal perilaku individu yang berbeda, Kepala Sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang melakukan pekerjaan rumah sesuai dengan kualitas dan kuantitasnya untuk menghindari kecemburuan dan kecemburuan sosial antara staf dan guru, sehingga guru dan staf dapat bekerja sesuai kemampuan dan pengalaman.

Kepala sekolah harus menjadi kekuatan dinamis yang mampu memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuannya melalui proses yang mempengaruhi orang lain, di dalam dan di luar organisasi, untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam keadaan tertentu. Proses pengaruh biasanya melibatkan kekuatan yang berbeda seperti ancaman, penghargaan, otoritas, serta persuasi dan motivasi. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan yang dilakukan oleh direktur mempengaruhi orang lain seperti guru dan staf sekolah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan ini akan tercapai jika kepala sekolah mau dan mampu berkomitmen serta bekerja keras untuk memastikan sekolah yang dipimpinnya menjadi madrasah yang bermutu dan sekolah terbaik di daerahnya.

Dalam suatu organisasi yang melibatkan banyak dosen dan staf, pasti terdapat konflik di dalam organisasi tersebut, konflik adalah keadaan atau keadaan yang saling bertentangan, atau pertentangan pendapat, sikap, tindakan antara berbagai orang, kelompok atau organisasi. Peran sutradara sebagai mediator dalam situasi konflik sangatlah penting. Peran kepala sekolah sebagai manajer memerlukan kemampuan mengelola situasi konflik antar staf sekolah agar konflik tidak berkembang. Di Mts Ma'arif Curug Cijulang, kepala sekolah melakukan beberapa hal untuk mengelola konflik yang muncul antar individu dalam organisasi, antara lain: harus segera diatasi dan diselesaikan.

Kegiatan administrasi merupakan kegiatan kelompok yang akan membahas berbagai situasi yang berkaitan dengan organisasi, sehingga kemampuan pimpinan dalam mengendalikan organisasi agar tetap bertahan bahkan tumbuh sesuai standar yang ditentukan sangat penting bagi sekolah sebagai lembaga. Tugas manajer sebagai administrator adalah

membimbing, mengkoordinasikan, dan mendorong kesuksesan dalam pekerjaan semua karyawan dengan menetapkan tujuan, mengevaluasi kinerja, mengelola lembaga, dan sumber daya lainnya. Dalam kegiatan administrasi yang melibatkan banyak orang, guru dan staf pasti akan menghadapi perilaku yang tidak pantas dari anggota. Oleh karena itu, direktur harus mampu mengatasi perilaku administratif yang berbahaya ini. Kepala Sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang telah mengambil beberapa langkah untuk memperbaiki perilaku buruk ini, antara lain memanggil staf dan guru yang bermasalah dan memberi mereka informasi untuk menyelesaikan masalah tersebut, jika mereka melakukan kekerasan, mereka akan menerima SP1 (peringatan). . . surat), jika pelanggaran berlanjut, mereka akan menerima SP2 hingga SP3, jika pelanggaran berlanjut, kebijakan akan diterapkan berdasarkan kesepakatan bersama.

A. Upaya Kepala Sekolah Meningkatkan Harmoni Organisasi di Mts Ma'arif Curug Cijulang

Faktor penentu keberhasilan proses pendidikan yang bermutu, yaitu: efektivitas kepemimpinan kepala sekolah, keterlibatan dan rasa tanggung jawab guru, staf, dan staf lainnya, program belajar mengajar yang efektif, program pengembangan guru dan staf lainnya, waktu program yang fleksibel, visi, misi dan strategi yang jelas, iklim sekolah yang mendukung, penilaian kekuatan dan kelemahan, komunikasi internal dan eksternal yang efektif, serta keterlibatan orang tua dan masyarakat.

Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu, salah satu kewajiban kepala sekolah adalah menciptakan keserasian dalam organisasi agar guru dan pegawai dapat bekerja dengan aman dan nyaman, sehingga kerja guru dan pegawai efektif dan efisien. Kerukunan dalam berorganisasi memegang peranan penting dalam kemajuan dan kemajuan organisasi, sehingga kepala sekolah harus mampu menciptakan keharmonisan organisasi di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Dalam upaya menciptakan lingkungan sekolah yang harmonis, Mts Ma'arif Curug Cijulang mengadakan kegiatan yang melibatkan guru dan staf. Kegiatan terencana adalah kegiatan yang menciptakan kerjasama antara dosen dan pegawai, kegiatan yang berkaitan dengan keterpaduan, kerjasama dan kedisiplinan dosen dan pegawai. Misalnya, kegiatan peningkatan kapasitas sekolah di Mts Ma'arif Curug Cijulang didorong untuk membangun kapasitas di sekolah seperti penghijauan dan penanaman tanaman, kompetisi yang melibatkan seluruh warga sekolah termasuk siswa, guru dan staf untuk meningkatkan kerjasama dan integrasi.

Selain itu direktur juga seorang inovator, untuk menjalankan peran dan fungsinya sebagai inovator, direktur harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari ide-ide baru, mengintegrasikan semua kegiatan, menjadi contoh bagi semua orang. tenaga kependidikan sekolah dan mengembangkan model pembelajaran yang inovatif. Sebagai kepala sekolah harus mampu menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan keharmonisan antara guru dan staf. Direktur Sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang melakukan beberapa perbaikan baru untuk membangun hubungan komunikasi antara staf dan guru untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi, antara lain Direktur Sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang melakukan rapat koordinasi antara staf, pimpinan, dosen dan karyawan, sebagai sarana inovasi yang diresapi dengan musyawarah bersama, sharing antara dosen dan karyawan, serta sharing pengalaman tentang atribusi masing-masing, sehingga kegiatan ini diharapkan dapat mempererat hubungan yang harmonis antara dosen dan karyawan, saling berkontribusi dan memberikan motivasi bagi menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sekolah sebagai organisasi terdiri dari individu-individu yang unik, dimana individu-individu tersebut berinteraksi untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan individu (Norlena, 2015). Dengan meningkatkan keharmonisan sekolah, orang-orang unik ini harus bisa bersatu dan bergotong royong untuk memajukan sekolah sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Sama

halnya dengan Mts Ma'arif Curug Cijulang yang memiliki anggota yang berbeda dalam hal pendidikan, latar belakang, lingkungan, pengalaman, dll, direktur bertindak dengan membagi tugas guru dan staf ke dalam kelompok yang berbeda sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pengalaman dan pengetahuan masing-masing. Dengan demikian, para guru dan staf dapat bekerja dengan sebaik-baiknya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dan direktur juga memberikan mereka wadah dalam rapat-rapat koordinasi, sehingga masalah-masalah yang dicari dalam suatu pekerjaan dapat disampaikan ke pusat tingkat pertemuan dan antara pemimpin, guru dan anggota tim untuk memecahkan masalah bersama-sama, setidaknya guru dan anggota staf lainnya dapat membantu memberikan solusi atas masalah yang mereka hadapi.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam perilaku organisasi sangat penting, karena dalam suatu organisasi terdapat banyak anggota yang memiliki karakteristik dan perilaku masing-masing, berdasarkan pengalaman, pendidikan, latar belakang, dan lingkungan. Oleh karena itu pengurus harus berperan aktif dalam menganalisis perilaku-perilaku tersebut sehingga dapat menawarkan pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan anggota serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku organisasi merupakan perilaku individu yang ada dalam suatu organisasi, dalam suatu organisasi pendidikan melibatkan banyak anggota baik sebagai guru, staf maupun karyawan, oleh sebab itu dalam organisasi memiliki perilaku individu yang berbeda-beda baik dari tingkat emosional dan intelektual mereka. Oleh sebab itu kepala sekolah berperan penting dalam mengatasi perilaku yang berbeda tersebut. Kepala Mts Maarif Curug Cijulang mengambil cara dengan menugaskan karyawan dan guru sesuai dengan latar belakang pendidikan, skill, dan kemampuan mereka. Dengan begitu maka perbedaan dalam organisasi dapat terorganisir dan tidak menimbulkan konflik yang fatal bagi organisasi.

PENUTUP

Upaya Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Harmoni Organisasi di Mts Ma'arif Curug Cijulang Keberhasilan proses pendidikan yang bermutu ditentukan oleh sepuluh faktor, yaitu: efektivitas kepemimpinan direktur, partisipasi dan rasa tanggung jawab guru, staf dan staf lainnya, efektif proses belajar mengajar, program pengembangan untuk guru dan staf lainnya, kurikulum yang relevan dan fleksibel mengikuti perkembangan zaman, visi, misi dan strategi yang jelas, iklim sekolah yang mendukung, penilaian kekuatan dan kelemahan, komunikasi internal dan eksternal yang efektif, serta orang tua dan keterlibatan masyarakat.

Kepala Sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang telah melakukan beberapa perbaikan baru untuk membina hubungan komunikasi antara staf dan guru untuk menciptakan keharmonisan dalam organisasi, termasuk Kepala Sekolah Mts Ma'arif Curug Cijulang yang memimpin rapat koordinasi antar staf, pimpinan, dosen dan pegawai, sebagai inovasi yang disebarluaskan melalui dialog, sharing antara dosen dan pegawai, serta sharing pengalaman sesuai dengan karakteristiknya masing-masing, sehingga diharapkan kegiatan ini dapat mempererat hubungan yang harmonis antara pengajar dan pegawai, bahwa mereka saling melengkapi dan memotivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu* (3rd ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Ainiyah, Q., & Husnaini, K. (2019). Implementasi Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMAN Bareng Jombang. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.54437/alidaroh.v3i2.93>
- Norlena, I. (2015). SEKOLAH SEBAGAI ORGANISASI FORMAL (HUBUNGAN ANTAR STRUKTUR). *Tarbiyah Islamiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam*, 5(2). <https://doi.org/10.18592/jtipai.v5i2.1831>
- Nurmalina. (2018). *Disiplin dan Motivasi Kerja Guru Mempengaruhi Prestasi Belajar Siswa / Jurnal As-Salam*. <https://jurnal-assalam.org/index.php/JAS/article/view/47>
- Rahmah, A. M. (2023). Manajemen Kepala Sekolah dalam Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah di SMP Plus Ma'arif NU Pangandaran. *SOSIOSAINTIKA: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(1), Article 1.
- Razi, M. F., Annisa, N., & Khadijah, I. (2022). Pengelolaan Manajemen Administrasi Sekolah Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas dan Kemajuan Pendidikan. *Tugas Mata Kuliah Mahasiswa*, 102–118. <https://doi.org/10.20527/tmk.v1i1.493>
- Siregar, adminNina S. S. (2013). INTERAKSI KOMUNIKASI ORGANISASI. *PERSPEKTIF*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v2i1.105>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (7th ed.). Alfabeta.
- Syahril, S. (2019). TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN. *Riyah : Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 4(02), Article 02.