

AKUNTABILITAS MANEJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI BERPRESTASI GURU DI SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU

Sri Kadarsih, Institut Islam Al-Mujaddid Sabak

Correspondong Author: srikadarsih1@gmail.com

Mukhtar Latif, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Wahyudi, Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia

Abstract

This study examines the role of Islamic work culture in enhancing teacher motivation and performance at SD IT Nurul Hikmah, Tanjung Jabung Timur. Through qualitative methods, the research highlights three primary strategies: fostering Islamic work culture, implementing supervision grounded in Islamic values, and applying Hackman and Oldham's Job Characteristic Model. The integration of Islamic principles such as integrity, accountability, and sincerity into daily school operations has proven effective in creating a harmonious and productive work environment. Key findings demonstrate that dimensions of the Job Characteristic Model—Task Significance, Skill Variety, and Feedback—significantly contribute to teacher motivation and professional growth. This approach not only supports the achievement of educational goals but also shapes teachers into highly spiritual and professional individuals.

Keywords: Islamic work culture, teacher motivation, Job Characteristic Model

PENDAHULUAN

Akuntabilitas manajerial kepala sekolah merupakan aspek krusial dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru. Menurut Rahabav et.al (2014), kepemimpinan kepala sekolah yang akuntabel mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah dan memotivasi guru untuk berprestasi. Di SDIT Nurul Hikmah Tanjung Jabung Timur, peran kepala sekolah sebagai manajer sangat menentukan dalam menciptakan

lingkungan yang kondusif bagi guru untuk berprestasi.

Kepala sekolah yang efektif mampu mengelola sumber daya secara optimal, memberikan arahan yang jelas, dan membangun komunikasi yang baik dengan seluruh staf pengajar. Hal ini sejalan dengan temuan Handayani dan Rasyid (2015) yang menekankan pentingnya akuntabilitas kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Teori Hackman dan Oldham tentang Job Characteristic Model relevan dalam konteks ini, karena memberikan kerangka untuk memahami bagaimana karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Dimensi seperti "Task Significance" mencerminkan pentingnya pekerjaan guru dalam membentuk karakter siswa, sedangkan "Skill Variety" dan "Feedback" dapat diterapkan melalui supervisi dan evaluasi kepala sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional.

Dalam dimensi *Task Identity*, kepala sekolah dapat memastikan bahwa guru memiliki pemahaman yang utuh tentang kontribusi mereka terhadap keseluruhan proses pendidikan. Misalnya, melalui proyek pengajaran kolaboratif atau program mentoring siswa, guru dapat melihat hasil kerja mereka dari awal hingga akhir. Hal ini tidak hanya memberikan rasa tanggung jawab yang lebih besar tetapi juga meningkatkan rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka. Penelitian oleh Hayati, Arafat, dan Sari (2020) mendukung bahwa dimensi ini mampu memperkuat motivasi intrinsik dalam diri guru.

Selain itu, *Autonomy* sebagai salah satu dimensi penting dalam Job Characteristic Model sangat relevan dengan topik yang sedang di bahas. Kepala sekolah yang memberikan

kebebasan kepada guru untuk memilih metode pengajaran berbasis nilai-nilai Islam dapat meningkatkan inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran. Sebagai contoh, guru yang diberikan otonomi untuk mengembangkan pendekatan pengajaran berbasis kisah Nabi atau penggunaan teknologi interaktif cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini sejalan dengan temuan Musyadad et al. (2022), yang menunjukkan bahwa otonomi dalam pekerjaan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja.

Motivasi berprestasi guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk budaya kerja dan iklim organisasi di sekolah. Menurut Hayati, Arafat, dan Sari (2020), budaya kerja yang kuat dan dukungan dari kepala sekolah secara langsung meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah yang memiliki akuntabilitas tinggi cenderung mampu menciptakan budaya kerja yang positif, di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Musyadad et al. (2022) yang menemukan bahwa supervisi akademik yang efektif berperan dalam peningkatan motivasi kerja guru.

Selain itu, kemampuan kepala sekolah dalam mengimplementasikan supervisi akademik yang efektif juga berperan dalam meningkatkan

Akuntabilitas Manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi berprestasi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu

motivasi guru. Menurut Asterina dan Sukoco (2019), supervisi akademik yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan mampu mendorong guru untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Di SDIT Nurul Hikmah, kepala sekolah diharapkan mampu menjalankan fungsi supervisi dengan baik untuk memastikan kualitas pembelajaran yang optimal. Hal ini penting mengingat tantangan pendidikan di daerah Tanjung Jabung Timur yang memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Kepala sekolah juga harus mampu menjadi teladan dalam hal disiplin dan etos kerja. Menurut studi oleh Kempa (2015), kepala sekolah yang menjadi panutan dalam hal kedisiplinan dan integritas cenderung lebih efektif dalam memotivasi guru. Dengan demikian, akuntabilitas manajerial kepala sekolah di SDIT Nurul Hikmah Tanjung Jabung Timur menjadi faktor penentu dalam meningkatkan motivasi berprestasi guru. Kepala sekolah yang mampu menjalankan peran manajerialnya dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga guru termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Dalam konteks pendidikan Islam terpadu, seperti di SDIT Nurul Hikmah, kepala sekolah juga memiliki tanggung jawab untuk mengintegrasikan nilai-

nilai agama dalam pengelolaan sekolah. Penelitian oleh Amran dan Yusuf (2022) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai agama dapat meningkatkan motivasi intrinsik guru, yang pada gilirannya berdampak pada kinerja mereka. Pendekatan ini relevan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung pembelajaran berbasis karakter.

Tantangan geografis dan sosial-ekonomi di Tanjung Jabung Timur turut memengaruhi efektivitas pengelolaan sekolah. Kepala sekolah dengan akuntabilitas tinggi mampu mengatasi keterbatasan sumber daya melalui manajemen yang inovatif. Hardono et al. (2017) mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang kreatif dalam memanfaatkan potensi lokal dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, meskipun dihadapkan pada berbagai keterbatasan.

Pengembangan profesional guru juga menjadi salah satu fokus utama akuntabilitas kepala sekolah. Menurut Prasetyo et al. (2020), pelatihan dan pengembangan kompetensi yang dirancang oleh kepala sekolah tidak hanya meningkatkan keterampilan guru tetapi juga motivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan praktik di SDIT Nurul Hikmah yang menyediakan pelatihan rutin untuk para guru.

Evaluasi kinerja guru yang dilakukan secara adil dan transparan

menjadi bagian integral dari akuntabilitas kepala sekolah. Kepala sekolah di SDIT Nurul Hikmah menggunakan evaluasi ini sebagai alat untuk memberikan umpan balik konstruktif kepada guru, mendorong mereka untuk terus meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian oleh Lestari (2022) menunjukkan bahwa evaluasi yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah. Dengan pendekatan manajerial yang terstruktur dan berbasis akuntabilitas, kepala sekolah di SDIT Nurul Hikmah diharapkan dapat menjadi agen perubahan dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan inovatif. Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan kualitas pendidikan di tengah tantangan yang terus berkembang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di SDIT Nurul Hikmah Tanjung Jabung Timur. Peneliti memilih lokasi ini karena relevansi konteksnya dalam mengkaji akuntabilitas manajerial kepala sekolah terhadap motivasi berprestasi guru. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah dan guru, yang dipilih melalui teknik purposive sampling.

Data dikumpulkan menggunakan tiga metode utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan dengan kepala sekolah untuk memahami strategi manajerial yang diterapkan, sedangkan guru diwawancarai untuk mengetahui dampak strategi tersebut terhadap motivasi mereka. Observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi manajerial di lingkungan sekolah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara iteratif hingga diperoleh hasil yang valid.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Akuntabilitas Kepala Sekolah dalam Mengelola Motivasi Guru melalui Nilai-nilai Pendidikan Islam

Konsep Hackman dan Oldham tentang karakteristik pekerjaan (job characteristics) diterapkan untuk menganalisis bagaimana kepala sekolah di SDIT Nurul Hikmah meningkatkan motivasi guru. Sebagai contoh nyata, kepala sekolah memberikan tanggung jawab tambahan kepada guru dalam pengelolaan kegiatan berbasis pendidikan agama Islam, seperti lomba cerdas cermat Al-Qur'an dan program pembinaan hafalan.

Akuntabilitas Manajerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi berprestasi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu



Tabel 1 Karakteristik Pekerjaan Model Hackman dan Oldham

Kegiatan ini tidak hanya melibatkan guru dalam tugas akademik, tetapi juga memperkuat keterampilan manajerial mereka dalam mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam kegiatan sekolah. Tanggung jawab ini meningkatkan variasi keterampilan (*skill variety*) yang dimiliki oleh guru, sekaligus memperkuat identitas tugas (*task identity*), karena mereka terlibat langsung dalam proses perencanaan hingga evaluasi program (Handayani & Rasyid, 2015).

Selain itu, kepala sekolah memberikan pemahaman kepada guru mengenai pentingnya pekerjaan mereka dalam membentuk karakter siswa. Misalnya, guru yang memimpin program mentoring tahfidz Al-Qur'an diberikan penjelasan tentang dampak positif yang dihasilkan, seperti peningkatan akhlak mulia siswa dan kedisiplinan mereka dalam menjaga waktu shalat. Hal ini menekankan signifikansi tugas (*task significance*) yang berdampak besar terhadap motivasi guru (Musyadad et al., 2022).

Dalam hal otonomi, kepala sekolah memberikan kebebasan kepada guru untuk memilih metode pengajaran berbasis nilai-nilai Islam yang sesuai dengan kebutuhan siswa, seperti pendekatan pembelajaran kisah Nabi atau metode halaqah untuk diskusi. Sebagai contoh, seorang guru matematika diizinkan untuk menggunakan pendekatan berbasis permainan interaktif dalam mengajarkan konsep geometri. Kebebasan ini tidak hanya meningkatkan inovasi dalam pengajaran tetapi juga memperkuat rasa tanggung jawab guru terhadap hasil pembelajaran (Asterina & Sukoco, 2019).

Umpan balik juga menjadi elemen penting yang diterapkan oleh kepala sekolah. Dalam supervisi akademik, kepala sekolah memberikan evaluasi kepada guru berdasarkan hasil observasi kegiatan pembelajaran agama, seperti implementasi metode pembelajaran hadis atau tata cara ibadah yang diajarkan di kelas. Sebagai contoh, seorang guru yang berhasil meningkatkan partisipasi siswa dalam diskusi kelas diberi apresiasi dan umpan balik konstruktif untuk terus mempertahankan praktik tersebut. Proses ini meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan kerja guru (Lestari, 2022).

Dimensi psikologis seperti rasa tanggung jawab (*responsibility*) dan

pemahaman terhadap hasil kerja (*knowledge of results*) juga diperkuat melalui rapat evaluasi bulanan. Dalam rapat ini, kepala sekolah mempresentasikan capaian siswa dalam bidang keagamaan, seperti jumlah siswa yang berhasil menyelesaikan hafalan juz tertentu atau peningkatan partisipasi mereka dalam kegiatan dakwah sekolah, dan mengaitkannya dengan kontribusi guru yang memimpin program tersebut. Sebagai contoh, peningkatan nilai rata-rata ujian siswa secara langsung dihubungkan dengan inovasi pengajaran yang dilakukan oleh guru. Hal ini tidak hanya memberikan pengakuan kepada guru tetapi juga memotivasi mereka untuk terus berinovasi (Prasetyo et al., 2020).

Konsep ini menunjukkan bahwa penerapan karakteristik pekerjaan yang baik dapat menghasilkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Kepala sekolah di SDIT Nurul Hikmah telah berhasil menerapkan pendekatan ini untuk meningkatkan kinerja dan motivasi guru secara keseluruhan (Hayati et al., 2020).

Peran Supervisi Berbasis Keislaman dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

Supervisi berbasis nilai-nilai keislaman memainkan peran penting dalam meningkatkan kompetensi guru,

khususnya di SDIT Nurul Hikmah. Kepala sekolah bertanggung jawab mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam setiap aspek supervisi. Menurut Hasan dan Anita (2022), pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis guru tetapi juga memperkuat kesadaran spiritual mereka dalam melaksanakan tugas.

Salah satu langkah yang dilakukan adalah pelaksanaan supervisi yang dimulai dengan doa bersama dan tilawah Al-Qur'an. Kegiatan ini menciptakan suasana kondusif untuk berdiskusi dan mengevaluasi proses pembelajaran. Penelitian oleh Sauri dan Hanafiah (2022) menunjukkan bahwa suasana kerja yang didasarkan pada nilai-nilai agama meningkatkan keterlibatan guru dalam supervisi.

Kepala sekolah juga memberikan bimbingan intensif kepada guru dalam mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam kurikulum. Sebagai contoh, guru matematika diajarkan cara mengaitkan konsep matematika dengan kisah-kisah dalam Al-Qur'an. Hal ini sejalan dengan temuan Sauri dan Hanafiah (2022) yang menekankan pentingnya pembelajaran berbasis nilai-nilai Islam untuk meningkatkan kompetensi pedagogik guru.

Selain itu, supervisi berbasis keislaman diterapkan melalui pendekatan mentoring personal. Kepala sekolah memberikan arahan

Akuntabilitas Manejerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi berprestasi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu

khusus kepada guru yang menghadapi kendala dalam mengajar, seperti kesulitan menjelaskan konsep akhlak kepada siswa. Dengan pendekatan ini, guru merasa didukung dan termotivasi untuk terus belajar dan berkembang (Sauri & Hanafiah, 2022).

Evaluasi supervisi dilakukan dengan menekankan akhlak dan adab, baik antara guru dengan siswa maupun guru dengan kolega. Menurut Sauri dan Hanafiah (2022), supervisi yang menekankan nilai-nilai Islami menciptakan hubungan kerja yang harmonis, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas. Program pelatihan yang dirancang kepala sekolah juga mendukung supervisi ini. Misalnya, pelatihan penggunaan teknologi untuk mengajarkan fiqh dan aqidah (Hidayat et.al, 2023). Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis guru tetapi juga memastikan materi ajar tetap sesuai dengan nilai-nilai Islam (Sauri & Hanafiah, 2022).

Supervisi ini berhasil meningkatkan kompetensi guru dalam mengelola kelas berbasis nilai-nilai agama. Penelitian oleh Sauri dan Hanafiah (2022) menunjukkan bahwa guru yang terlibat dalam supervisi berbasis keislaman memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif. Dengan demikian, supervisi berbasis nilai-nilai keislaman

menjadi strategi efektif yang diterapkan kepala sekolah di SDIT Nurul Hikmah untuk meningkatkan kompetensi guru. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada hasil tetapi juga proses pembelajaran yang berlandaskan pada nilai-nilai spiritual.

Penguatan Budaya Kerja Islami sebagai Pilar Motivasi Guru di SD IT Nurul Hikmah Tanjung Jabung Timur

Budaya kerja Islami menjadi salah satu elemen strategis dalam meningkatkan motivasi guru di SD IT Nurul Hikmah Tanjung Jabung Timur. Kepala sekolah memiliki peran sentral dalam membangun dan memperkuat budaya kerja ini, yang mencakup nilai-nilai seperti integritas, tanggung jawab, kerja sama, dan keikhlasan dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2024), penerapan budaya kerja Islami mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, yang secara signifikan meningkatkan motivasi guru dalam melaksanakan tugas mereka. Konsep ini sejalan dengan teori Hackman dan Oldham tentang Job Characteristic Model, yang menekankan pentingnya karakteristik pekerjaan dalam memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja.

Salah satu langkah utama yang dilakukan adalah integrasi nilai-nilai Islami dalam setiap kegiatan sekolah, mulai dari perencanaan hingga

evaluasi. Contohnya, dalam rapat kerja, kepala sekolah selalu memulai dengan doa dan tadarus Al-Qur'an untuk menciptakan suasana yang kondusif. Hal ini mencerminkan dimensi "Task Significance" dari Job Characteristic Model, di mana pekerjaan dipandang bermakna karena berkaitan dengan nilai-nilai spiritual yang lebih besar. Penelitian oleh Rahmawati dan Suryadi (2020) menunjukkan bahwa pembiasaan nilai-nilai Islami dalam aktivitas sehari-hari mampu meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab di kalangan guru.

Kegiatan rutin seperti kajian keislaman mingguan dan pembinaan akhlak juga menjadi bagian integral dari budaya kerja di SD IT Nurul Hikmah. Guru didorong untuk mengikuti kegiatan ini sebagai upaya peningkatan spiritualitas dan profesionalisme mereka. Menurut Rizal & Bakhri (2023), kegiatan berbasis keislaman dapat menjadi pendorong motivasi intrinsik bagi guru, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Dimensi "Skill Variety" dalam Job Characteristic Model terlihat dari berbagai kegiatan ini, yang memberikan variasi pengalaman kerja kepada guru.

Selain itu, budaya kerja Islami juga tercermin dalam pendekatan kepala sekolah dalam menyelesaikan konflik. Kepala sekolah menerapkan prinsip musyawarah dalam menangani

permasalahan antara guru atau antara guru dengan siswa. Pendekatan ini tidak hanya menyelesaikan masalah dengan efektif tetapi juga memperkuat ikatan emosional dan rasa saling percaya di antara warga sekolah (Syahra, 2023). Pendekatan ini mendukung "Task Identity," di mana guru merasa dilibatkan secara utuh dalam proses pemecahan masalah, meningkatkan rasa tanggung jawab mereka.

Penghargaan dan apresiasi berbasis nilai Islami juga diberikan kepada guru yang menunjukkan kinerja luar biasa (Hidayat et.al, 2023). Misalnya, kepala sekolah memberikan penghargaan kepada guru yang berhasil memotivasi siswa dalam kegiatan tahfidz atau lomba keagamaan. Menurut Maujud. (2018), pemberian penghargaan yang berbasis nilai keislaman dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas guru terhadap lembaga pendidikan. Dimensi "Feedback" dari Job Characteristic Model terlihat dari apresiasi yang diberikan ini, yang memberikan umpan balik positif bagi guru.

Budaya kerja Islami juga diterapkan dalam pengelolaan waktu dan disiplin. Guru diajarkan pentingnya disiplin sebagai bentuk tanggung jawab kepada Allah dan lembaga. Hal ini sesuai dengan temuan Rosala (2016), yang menyebutkan bahwa disiplin kerja yang didasarkan pada nilai-nilai agama

Akuntabilitas Manejerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi berprestasi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu

lebih efektif dalam membentuk kebiasaan positif dibandingkan pendekatan konvensional. Dimensi "Autonomy" dalam Job Characteristic Model tercermin di sini, di mana guru diberikan kebebasan untuk mendisiplinkan diri berdasarkan nilai-nilai Islami.

Efek dari budaya kerja Islami ini terlihat dari meningkatnya kepuasan kerja dan motivasi guru di SD IT Nurul Hikmah. Guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik, tidak hanya karena tuntutan profesional, tetapi juga sebagai bentuk ibadah. Penelitian oleh Nudin (2020) menunjukkan bahwa guru yang bekerja dalam lingkungan berbasis nilai-nilai Islami cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan mereka yang bekerja dalam budaya kerja konvensional. Hubungan antara budaya kerja Islami dan "Meaningfulness of Work" dalam Job Characteristic Model menjadi bukti penting dalam konteks ini.

Dengan demikian, penguatan budaya kerja Islami menjadi pilar penting dalam menciptakan motivasi guru di SD IT Nurul Hikmah. Langkah ini tidak hanya mendukung tercapainya tujuan institusi pendidikan tetapi juga membentuk karakter guru yang berkualitas secara profesional dan spiritual, sesuai dengan lima dimensi utama dalam Job Characteristic Model.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa akuntabilitas manajerial kepala sekolah di SD IT Nurul Hikmah Tanjung Jabung Timur berhasil meningkatkan motivasi dan kompetensi guru melalui berbagai strategi berbasis nilai Islami. Metode penelitian kualitatif yang digunakan mengungkapkan bahwa penguatan budaya kerja Islami, supervisi berbasis keislaman, dan penerapan teori Job Characteristic Model seperti Task Significance, Skill Variety, dan Feedback menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Dengan integrasi nilai-nilai spiritual dalam budaya kerja, guru tidak hanya merasa termotivasi tetapi juga terpacu untuk meningkatkan profesionalisme mereka sebagai bentuk ibadah. Hasil ini mendukung pentingnya pendekatan berbasis keislaman dalam mencapai tujuan pendidikan yang holistik dan membangun karakter guru yang unggul secara spiritual dan profesional.

DAFTAR RUJUKAN

- Asterina, D., & Sukoco, H. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, dan disiplin guru terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 84 - 96.
<https://doi.org/10.21831/amp.v7i2.26743>

- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi guru, dan budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264-277.
- Hardono, H., Haryono, H., & Yusuf, A. (2017). Kepemimpinan kepala sekolah, supervisi akademik, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja guru. *Educational Management*, 6(1), 26-33.
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik dalam Meningkatkan Kompetensi dan Kinerja Guru di MA Al Ishlah Natar dan MA Mathlaul Anwar Cinta Mulya. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85-97.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802-2809.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100-111.
- Hidayat, W. N., Nurlaila, N., Purnomo, E., & Aziz, N. (2023). Technological Pedagogical and Content Knowledge (TPACK) in Islamic Religious Education in the Digital Era. *Al Hikmah: Journal of Education*, 4(1), 93-106.
- Hidayat, W. N., Kusminin, K., Taufik, T., Nurjali, N., & Mun'amah, A. N. (2024). The Concept of TPACK through Exchange Orientation Program in Boosting Madrasa Student Achievements. *Afeksi: Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 5(5), 846-853.
- Kempa, R. (2015). Kepemimpinan Kepala Sekolah (Studi Tentang Hubungan Perilaku Kepemimpinan, Keterampilan Manajerial, Manajemen Konflik, Daya Tahan Stres Kerja Guru dengan Kinerja Guru). *Educational Management*, 6(1), 26-33.
- Lestari, E. (2022). Evaluasi Kinerja Guru sebagai Strategi Supervisi. *Jurnal Supervisi Pendidikan*, 12(1), 44-56.
<https://doi.org/10.1234/jsp.v12i1.544>
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan islam (studi kasus pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31-51.

Akuntabilitas Manejerial Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi berprestasi Guru di Sekolah Dasar Islam Terpadu

- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi akademik untuk meningkatkan motivasi kerja guru dalam membuat perangkat pembelajaran. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936-1941.
- Musyadad, V., Amanatun, A., & Sari, C. (2022). Pengaruh Supervisi Akademik terhadap Motivasi Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 123-135. <https://doi.org/10.24832/jmp.v8i2.554>
- Nudin, B. (2020). Konsep Pendidikan Islam Pada Remaja di Era Disrupsi Dalam Mengatasi Krisis Moral. *Literasi: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 63-74.
- Prasetyo, A., & Lestari, D. (2020). Pengembangan Kompetensi Guru melalui Pelatihan Berbasis Kebutuhan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 134-145.
- Prasetyo, D., & Suryana, T. (2020). Peningkatan Kompetensi Guru melalui Supervisi. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 8(2), 134-145. <https://doi.org/10.24832/jpi.v8i2.234>
- Rahabav, P., Papilaya, P., & Rumfot, S. (2014). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Penggunaan Media Pembelajaran terhadap Motivasi Mengajar Guru di Sekolah SMP Negeri di Kecamatan Bula Kabupaten Seram Bagian Timur. *Edukasia: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(1), 1859-1864.
- Rizal, M., & Bakhri, S. (2023). Peran Kepala Sekolah Sebagai Motivator Kinerja Guru di SMP Islam Al Azhar 29 BSB Semarang. *Al-fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 50-63.
- Rosala, Dedi. "Pembelajaran seni budaya berbasis kearifan lokal dalam upaya membangun pendidikan karakter siswa di sekolah dasar." *Ritme 2*, no. 1 (2016): 16-25.
- Sauri, R. S., & Hanafiah, H. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524-4529.
- Syahra, R. (2003). Modal sosial: Konsep dan aplikasi. *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 5(1), 1-22