



Contents lists available at [Journal IICET](https://journal.iicet.org)

JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print) ISSN: 2477-8524 (Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Efektivitas kinerja guru pengabdian di pondok pesantren modern Al-Istiqomah Ngatabaru

Lina Mahardiana^{1*)}, Anik Herminingsih², Khasdiah Dwidewi Setiyoningtyas³

¹ Universitas Tadulako, Indonesia

² Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

³ Universitas Negeri Malang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Jun 24th, 2024

Revised Aug 27th, 2024

Accepted Sept 30th, 2024

Kata Kunci:

Efektivitas kerja

Pesantren

Adaptasi kerja

Prestasi kerja

Kualitatif

ABSTRACT

Kinerja guru pengabdian merupakan salah satu hal pendukung tujuan pendidikan pondok pesantren untuk tetap relevan, kompetitif, dan berorientasi pada pembentukan karakter santri yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru pengabdian berdasarkan adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, melibatkan guru pengabdian sebagai informan utama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adaptasi kerja berbasis nilai-nilai pesantren, seperti keikhlasan, kesederhanaan, dan ukhuwah islamiyyah, menjadi fondasi dalam melaksanakan tugas. Prestasi kerja tercermin dari keberhasilan guru membimbing santri secara akademik dan spiritual. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi spiritual, hubungan kerja yang harmonis, serta lingkungan kerja yang mendukung, meskipun ihsan yang diterima tidak mencukupi secara material. Kesimpulannya, efektivitas kinerja guru pengabdian terwujud melalui sinergi adaptasi terhadap nilai-nilai pesantren, pencapaian prestasi kerja, dan kepuasan yang bersumber dari faktor spiritual dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya memperkuat dukungan material dan non-material untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru pengabdian di pondok pesantren.



© 2024 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Lina Mahardiana,

Universitas Tadulako

Email: Lina.Okey@yahoo.co.id

Pendahuluan

Pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan berbasis agama di Indonesia, memiliki peran yang signifikan dalam membentuk karakter dan akhlak generasi muda (Firmansyah, 2021; Resky & Suharyat, 2023; Riyanti & Usumah, 2023). Di era modern, pondok pesantren tidak hanya dituntut untuk mempertahankan nilai-nilai agama, tetapi juga harus beradaptasi dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Amin, 2021); (Astuti et al., 2023; Daryanes et al., 2022). Pondok Pesantren Al-Istiqomah Ngatabaru menjadi contoh nyata dari upaya pendidikan berbasis agama yang mencoba menyeimbangkan tradisi dan inovasi modern. Namun, dalam pelaksanaannya, keberhasilan misi pendidikan ini sangat bergantung pada kualitas guru yang berperan sebagai ujung tombak dalam mengajar, membimbing, dan membentuk peserta didik.

Di sisi lain, tantangan yang dihadapi para guru pengabdian di pondok pesantren tidaklah ringan (Musdalifah, 2021; Ruslin, 2023). Guru non-pegawai tetap yang kerap mendominasi lembaga seperti ini, sering kali

menghadapi kendala seperti keterbatasan fasilitas pendidikan, tuntutan kerja yang tinggi, serta minimnya kepastian status dan kesejahteraan. Dalam konteks ini, tantangan untuk memberikan pendidikan berkualitas semakin besar karena para guru juga harus berinovasi di tengah keterbatasan yang ada. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat peran dan posisi guru di pondok pesantren, seperti di Pondok Pesantren Al-Istiqomah Ngatabaru, agar mampu menjawab kebutuhan zaman sekaligus menjaga identitas keagamaan lembaga tersebut.

Menilai efektivitas kerja guru pengabdian di pondok pesantren merupakan langkah penting karena mereka adalah pilar utama yang menopang kualitas pendidikan berbasis agama (Zakiyyah, 2020). Guru pengabdian tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga membimbing moral dan spiritual santri, yang merupakan inti dari pendidikan di pesantren (Irwansyah, 2024). Di tengah tantangan seperti keterbatasan fasilitas, status sebagai guru non-pegawai tetap, serta beban kerja yang kompleks, efektivitas kerja mereka sangat memengaruhi keberhasilan sistem pendidikan pesantren. Penilaian terhadap efektivitas kerja ini membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam kinerja mereka, sekaligus memberikan landasan bagi perbaikan kebijakan untuk mendukung profesionalitas dan kesejahteraan guru.

Keberhasilan sistem pendidikan di pondok pesantren sangat dipengaruhi oleh kemampuan guru pengabdian untuk beradaptasi, meraih prestasi, dan merasakan kepuasan dalam bekerja (Rahmawati, 2022). Adaptasi kerja memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode pengajaran mereka dengan perkembangan zaman, termasuk penggunaan teknologi atau pendekatan yang relevan bagi santri (Wanda, 2024). Prestasi kerja yang tinggi mencerminkan dedikasi dan kompetensi guru dalam mendidik santri (Abidin et al., 2024), sementara kepuasan kerja menjadi faktor motivasi yang mendorong keberlanjutan kinerja positif (Sulaeman & Surahman, 2022). Ketiga aspek ini saling terkait dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang dinamis dan berdaya saing, sehingga penilaian terhadapnya sangat krusial untuk memastikan pondok pesantren tetap relevan dan mampu mencetak generasi yang unggul.

Salah satu fenomena yang menjadi perhatian dalam sistem pendidikan pondok pesantren adalah kurang optimalnya kinerja guru pengabdian yang dapat berdampak langsung pada kualitas pembelajaran santri. Guru pengabdian sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan fasilitas, beban kerja yang tinggi, dan status mereka sebagai tenaga non-pegawai tetap yang belum mendapatkan perhatian memadai dalam hal kesejahteraan. Akibatnya, potensi yang dimiliki guru pengabdian tidak sepenuhnya tersalurkan, yang berimplikasi pada kurang maksimalnya proses pembelajaran. Fenomena ini menimbulkan tantangan serius bagi pesantren untuk tetap mampu memberikan pendidikan berkualitas sekaligus menjaga identitas sebagai lembaga pendidikan berbasis agama.

Dalam konteks ini, memahami bagaimana adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja guru pengabdian menjadi hal yang sangat penting. Adaptasi kerja memungkinkan guru untuk menghadapi perubahan, seperti tuntutan integrasi teknologi dalam pembelajaran atau pengelolaan kurikulum berbasis modern (Irwansyah, 2024). Prestasi kerja, yang mencerminkan tingkat keberhasilan guru dalam menjalankan tugasnya, menjadi indikator penting dari kualitas pendidikan yang mereka hasilkan (Nurhikmah et al., 2024). Sementara itu, kepuasan kerja memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan komitmen guru dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Afuan et al., 2023). Dengan memahami hubungan ketiga faktor ini, pondok pesantren dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru pengabdian, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Efektivitas kerja mengacu pada sejauh mana seseorang dapat mencapai tujuan kerja secara efisien dan produktif sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Fitriani, 2022). Dalam konteks pondok pesantren, efektivitas kerja guru pengabdian menjadi tolok ukur penting dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan pembinaan santri (Hidayatullah, 2024). Indikator seperti adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki relevansi yang kuat dalam mencerminkan efektivitas tersebut. Adaptasi kerja menunjukkan kemampuan guru untuk berinovasi dan merespons perubahan, seperti integrasi teknologi dan metode pembelajaran modern, yang semakin dibutuhkan di era digital. Prestasi kerja mencerminkan hasil nyata dari dedikasi dan kompetensi guru dalam mendidik santri, sedangkan kepuasan kerja menjadi faktor yang memotivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja. Ketiga indikator ini, yang saling berhubungan, memberikan gambaran komprehensif mengenai bagaimana efektivitas kerja dapat mendukung tujuan pendidikan pondok pesantren untuk tetap relevan, kompetitif, dan berorientasi pada pembentukan karakter santri yang unggul (Firman, 2024; Fitri, 2022; Maski, 2022).

Penelitian oleh Sukana (2024) menemukan bahwa adaptasi kerja guru dalam menghadapi perubahan kurikulum memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran, khususnya di lembaga pendidikan berbasis agama. Selain itu, penelitian oleh (Sari et al., 2024) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja guru berkontribusi secara positif terhadap motivasi mereka dalam mengajar, terutama di lingkungan dengan keterbatasan fasilitas. Penelitian lain oleh Mustofa et al., (2024) menunjukkan bahwa prestasi kerja guru tidak

hanya bergantung pada kompetensi, tetapi juga pada dukungan kelembagaan dalam bentuk pelatihan dan pengelolaan kesejahteraan. Kajian-kajian ini menyoroti pentingnya mengintegrasikan aspek adaptasi, prestasi, dan kepuasan kerja dalam menganalisis efektivitas guru, yang sangat relevan dalam konteks pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan berbasis agama yang menghadapi tantangan modernisasi.

Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak membahas faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja guru, seperti adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja, sebagian besar studi tersebut lebih berfokus pada institusi pendidikan formal atau sekolah umum. Penelitian yang secara khusus mengeksplorasi efektivitas kerja guru pengabdian di pondok pesantren, terutama dalam menghadapi tantangan modernisasi dan keterbatasan status sebagai non-pegawai tetap, masih terbatas. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengkaji secara komprehensif hubungan antara ketiga indikator tersebut dalam konteks pondok pesantren yang memiliki ciri khas kurikulum berbasis agama. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang mendalam dan spesifik untuk memahami bagaimana adaptasi, prestasi, dan kepuasan kerja guru dapat saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap keberhasilan pendidikan di lingkungan pesantren, khususnya dalam menjawab tuntutan era modern.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis efektivitas kerja guru pengabdian di pondok pesantren dengan menilai pengaruh adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh guru pengabdian dalam menjalankan tugasnya di tengah keterbatasan fasilitas dan status sebagai non-pegawai tetap, serta bagaimana ketiga indikator tersebut dapat saling mendukung dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelola pondok pesantren untuk meningkatkan kinerja guru pengabdian sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan berbasis agama yang relevan dengan kebutuhan zaman.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami secara mendalam efektivitas kinerja guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru, dengan fokus pada adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi pengalaman, pandangan, dan persepsi para guru pengabdian dalam menjalankan tugas mereka di tengah tantangan lingkungan modern pesantren. Metode ini juga membantu menggali dimensi sosial dan emosional yang mungkin tidak terungkap melalui pendekatan kuantitatif.

Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru, yang dikenal sebagai lembaga pendidikan berbasis agama dengan pendekatan modern. Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik unik sebagai lembaga pendidikan berbasis agama yang mengadopsi pendekatan modern, sehingga memberikan gambaran kontekstual mengenai tantangan dan efektivitas kerja guru pengabdian dalam lingkungan pesantren yang dinamis. Subjek penelitian adalah guru pengabdian yang bertugas di pesantren ini, baik yang mengajar mata pelajaran umum maupun agama. Guru pengabdian dipilih karena mereka memainkan peran penting dalam pembelajaran, namun sering menghadapi keterbatasan fasilitas, beban kerja tinggi, dan status yang kurang pasti. Subjek penelitian dipilih secara purposive untuk memastikan data yang diperoleh relevan dengan tujuan penelitian.

Informan dalam penelitian ini adalah guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru, yang dipilih secara purposive untuk memastikan relevansi data dengan fokus penelitian. Informan mencakup guru yang mengajar mata pelajaran agama dan umum, dengan latar belakang pengalaman kerja yang beragam, mulai dari guru baru hingga yang telah lama mengabdikan. Kriteria pemilihan informan meliputi status mereka sebagai guru non-pegawai tetap, keterlibatan aktif dalam kegiatan pembelajaran, serta partisipasi dalam program pengembangan yang diselenggarakan oleh pesantren. Selain itu, kepala pesantren dan pengelola pendidikan turut diwawancarai sebagai informan kunci untuk memberikan perspektif kelembagaan mengenai kinerja dan tantangan yang dihadapi guru pengabdian. Peneliti memastikan variasi dalam karakteristik informan, seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja, guna memperoleh data yang komprehensif dan mendalam terkait adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks pesantren modern.

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pandangan dan pengalaman guru pengabdian terkait adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja mereka. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati secara langsung interaksi dan dinamika pengajaran di pesantren. Studi dokumentasi melibatkan analisis dokumen seperti laporan kegiatan pesantren, data kinerja guru, dan kebijakan terkait yang mendukung efektivitas kerja guru pengabdian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Tahapan analisis meliputi transkripsi data, pengkodean, identifikasi tema, dan interpretasi temuan. Analisis tematik digunakan untuk mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama yang berkaitan dengan efektivitas kerja guru pengabdian. Hal ini membantu peneliti memahami pola-pola tertentu dan mengidentifikasi hubungan antara adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja dalam mendukung kinerja guru.

Untuk memastikan kredibilitas dan validitas data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dibandingkan untuk memastikan konsistensi informasi. Member checking dilakukan dengan memberikan hasil wawancara kepada subjek penelitian untuk dikonfirmasi keakuratannya. Selain itu, peer debriefing dengan rekan peneliti juga dilakukan untuk mendapatkan masukan terkait analisis data. Teknik-teknik ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat dipercaya dan mendalam terkait efektivitas kerja guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru. Berikut adalah tabel triangulasi untuk penelitian ini:

Tabel 1 <Tabel Triangulasi>

Jenis Data	Sumber Data	Metode Pengumpulan Data	Tujuan
Adaptasi Kerja	Guru pengabdian, kepala pesantren, dokumen kebijakan pesantren	Wawancara mendalam, observasi, studi dokumentasi	Mengidentifikasi strategi adaptasi guru dalam menghadapi perubahan dan tantangan di pesantren
Prestasi Kerja	Guru pengabdian, laporan kinerja, kepala pesantren	Wawancara mendalam, analisis dokumen	Mengukur hasil kerja guru berdasarkan capaian pembelajaran dan kontribusi mereka di pesantren
Kepuasan Kerja	Guru pengabdian	Wawancara mendalam, observasi	Mengeksplorasi tingkat kepuasan guru dalam menjalankan tugas serta faktor-faktor pendukungnya
Efektivitas Kinerja	Guru pengabdian, siswa, kepala pesantren	Wawancara mendalam, observasi	Menganalisis hubungan antara adaptasi kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja guru

Hasil dan Pembahasan

Kemampuan Adaptasi Kerja Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Al-Istiqomah Ngatabaru

Kemampuan adaptasi dengan lingkungan adalah kemampuan makhluk hidup untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan hidupnya (Rizandri & Fatrika, 2024). Selanjutnya ia memaparkan bahwa Kemampuan beradaptasi merupakan suatu perilaku yang sangat kompleks karena didalamnya melibatkan sejumlah fungsi dan intelektual. Misalnya: penalaran, ingatan kerja, dan belajar keterampilan makin tinggi. Fungsi dan intelektual di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah ini jika dihubungkan dengan adaptasi guru di Pesantren Al-Istiqomah akan melibatkan respon mental dan perilaku sebagai bagian dari penalaran yang merupakan cara berpikir yang logis dengan menghubungkan fakta dari kegiatan berulang yang mereka lakukan yang mana akan meningkatkan ingatan kerja dan meningkatkan minat para guru pengabdian untuk belajar keterampilan yang lebih baik.

Proses adaptasi kerja guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru berjalan relatif cepat karena adanya sistem pendidikan dan lingkungan yang mendukung. Salah satu faktor utama adalah pengalaman mengajar yang sudah ditanamkan sejak para santri duduk di kelas akhir. Pelaksanaan ujian *Amaliyatu-t-Tadris* dan tanggung jawab mengajar di jam pelajaran terakhir memberikan bekal penting untuk membentuk jiwa pengajar sebelum mereka resmi menjadi guru pengabdian. Hal ini menunjukkan bahwa pola pendidikan di pesantren tidak hanya berfokus pada transfer ilmu tetapi juga pada pembentukan keterampilan praktis dan mentalitas seorang pendidik.

Kerjasama antar guru juga menjadi kunci dalam proses adaptasi. Lingkungan pesantren yang mengharuskan guru pengabdian tinggal bersama selama 24 jam menciptakan ruang kolaborasi dan komunikasi yang efektif. Seperti yang diungkapkan oleh informan kunci, Wahyudi Pratama, M.Pd.i:

"kerjasama dan komunikasi di Pondok ini sangat baik sekali, disini para guru pengabdian tinggal bersama di lingkungan pondok selama 24 jam, mereka juga ditempatkan sesuai dengan penempatan bagian-bagian, dimana setiap bagian-bagian tersebut terdiri dari beberapa orang sehingga kerjasama dan komunikasi akan berjalan efektif".

Dengan pola tinggal bersama dan sistem pembagian tugas di bagian tertentu, guru senior dan junior memiliki kesempatan untuk saling berbagi pengalaman, yang pada gilirannya mempercepat proses adaptasi guru junior ke dalam sistem pesantren.

Lingkungan pesantren yang aman, nyaman, dan menjunjung tinggi nilai *ukhuwah diniyah* atau persaudaraan Islami juga berperan penting. Nilai-nilai ini menciptakan rasa kebersamaan yang kuat, sehingga para guru pengabdian merasa didukung secara moral dan emosional dalam menjalani tugas mereka. Suasana kondusif ini menjadi faktor signifikan dalam membangun motivasi dan memperkuat adaptasi kerja para guru, baik dalam aspek profesional maupun personal.

Proses adaptasi ini relevan dengan teori adaptasi kerja yang menekankan pentingnya interaksi individu dengan lingkungan kerja yang mendukung. Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, seperti studi Manalu & Kristianingsih (2024) yang menyoroti perlunya dukungan kelembagaan dalam adaptasi kerja, temuan di pesantren Al-Istiqomah menunjukkan bahwa nilai-nilai keislaman dan sistem asrama memberikan dukungan alami dalam proses adaptasi. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai keagamaan dapat menjadi alternatif yang efektif untuk mendukung adaptasi kerja, terutama di lembaga pendidikan berbasis agama.

Prestasi Kerja Guru Pengabdian di pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru

Prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan (Simamora et al., 2020). Apabila prestasi kerja yang dicapai guru kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja guru yang tidak maksimal. Sedangkan penilaian prestasi kerja objektif bersifat nyata dan umumnya dapat dikuantifikasikan sebagai petunjuk prestasi kerja. Prestasi kerja guru merupakan perpaduan antara motivasi mengajar dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya atau prestasi seorang guru bergantung kepada keinginan untuk berprestasi dan kemampuan yang bersangkutan melakukannya (Ose et al., 2024).

Prestasi kerja guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru merupakan cerminan dari dedikasi mereka dalam menjalankan tugas sebagai pendidik sekaligus pengelola kehidupan pesantren. Sebagai bagian dari tanggung jawab mereka, guru pengabdian tidak hanya menyelesaikan tugas mengajar tetapi juga berkontribusi dalam kegiatan lain yang menunjang operasional pesantren. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas ini sesuai dengan indikator prestasi kerja, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kualitas pengajaran, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan pesantren.

Kinerja para guru pengabdian didukung oleh sistem pengelolaan waktu yang baik dan kesesuaian tugas mengajar dengan latar belakang pendidikan mereka. Hal ini memungkinkan mereka untuk mempraktikkan langsung ilmu yang diperoleh di perguruan tinggi dalam lingkungan nyata.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan dari informan kunci, bapak Wahyudi Pratama M.Pd.i, yaitu :

"Motivasinya bahwa di pondok ini pemberian tugas yang dimaksud disini adalah tidak hanya cukup dengan menyelesaikan sebuah pekerjaan itu sendiri. namun di pondok ini tugas yang diberikan adalah sebuah amanah atau kepercayaan yang mana yang diberikan tugas disini itu diuji, tidak hanya sebatas bagaimana bisa menyelesaikan pekerjaannya namun dia secara tidak langsung dia diuji, sejauh mana bersangkutan ini bisa memegang amanah dan kepercayaan dan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Jadi tidak hanya sebatas bagaimana menyelesaikan pekerjaan disini, namun disini juga tugas yang diberikan disini adalah sebagai ujian bagi yang diberikan tugas tadi itu. Artinya sejauh mana dia diuji baik dari otaknya, pemikirannya, hatinya, maupun tenaganya, jadi seperti itu" (wawancara pada bulan desember 2018).

Hal ini sesuai dengan teori motivasi dari McClelland mengenai motivasi berprestasi, ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi tercermin pada orientasi seseorang dalam mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 325). Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka akan termotivasi bila pekerjaannya dapat memberikan prestasi kepadanya. Mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Mereka menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang dan realistis.

Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, terutama dalam hal mengajar dibuktikan dengan terselesaikannya pekerjaan mereka tepat pada waktunya. Hal ini dikarenakan mereka telah memiliki jadwal

mengajar masing-masing. Para guru memiliki jadwal mengajar untuk diri mereka sendiri yang dibagikan oleh bagian TMI yang mereka tempelkan di depan lemari mereka masing-masing. Sehingga dengan adanya hal ini mereka akan selalu mengetahui tentang tugas mereka.

Hal inipun sejalan dengan pernyataan informan kunci selanjutnya yaitu:

“Untuk masalah waktu itu tergantung dari tugas yang telah diberikan masing-masing. Adapun kalau tugas secara keseluruhan para guru pengabdian itu bebas melakukan pekerjaannya namun ketika ada waktu, karena setiap kegiatan dan tugas itu memiliki batasan-batasan waktu yang telah ditentukan sehingga secara tidak langsung mereka memang harus menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan dan Alhamdulillah selama ini tugas-tugas dan kegiatan yang dilakukan di pondok ini itu selesai pada waktunya” (wawancara pada bulan desember 2018).

Prestasi kerja guru juga diukur melalui evaluasi berkala yang dilakukan oleh pimpinan pesantren. Evaluasi bulanan dan dua mingguan memberikan gambaran tentang kemajuan kinerja guru, termasuk kualitas pengajaran dan kedisiplinan mereka. Informan kunci lain menyatakan bahwa jadwal mengajar yang diberikan kepada guru telah dirancang sedemikian rupa untuk memastikan kelancaran tugas dan meminimalkan kemungkinan penundaan. Dengan adanya evaluasi ini, pesantren dapat memantau dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada para guru untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Penelitian terdahulu oleh Rico et al., (2023) menunjukkan bahwa keberhasilan dalam prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi, dukungan lingkungan kerja, dan struktur manajemen yang efektif. Temuan ini sejalan dengan hasil pengamatan di Pondok Pesantren Al-Istiqomah, di mana lingkungan kerja yang harmonis, asas ukhuwah diniyah (persaudaraan), serta sistem evaluasi yang terstruktur memberikan dampak positif pada pencapaian prestasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara sistem manajemen yang baik dan motivasi individu mampu mendorong guru untuk mencapai kinerja terbaik.

Namun, tantangan yang dihadapi para guru pengabdian, seperti membagi waktu antara tugas pesantren dan studi akademik mereka, memerlukan perhatian khusus. Dukungan tambahan, seperti pelatihan manajemen waktu atau mentoring oleh guru senior, dapat menjadi strategi untuk lebih meningkatkan prestasi kerja mereka. Dengan mengatasi tantangan ini, diharapkan para guru pengabdian mampu mempertahankan dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap kemajuan pesantren secara keseluruhan.

Kepuasan Kerja Guru Pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru

Kepuasan kerja sebagai sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaan mereka (Juniarta, 2023). Sementara itu, Sutrisno et al., (2022) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.

Pondok pesantren Al-Istiqomah memiliki prinsip lima panca jiwa pondok yaitu: jiwa keikhlasan, jiwa kesederhanaan, jiwa berdikari, jiwa ukhuwah diniyah, dan jiwa bebas. Jiwa keikhlasan merupakan dasar dari berdirinya pondok pesantren hingga sampai sekarang ini. Di sini para guru pengabdian tidak menerima gaji, tetapi mereka tetap menerima materi yang mereka sebut sebagai ihsan. Hal ini disampaikan oleh pernyataan informan kunci bapak wahyudi Pratama M.Pd.i yaitu:

“Untuk imbalan ya tentu ada, yaitu imbalan pahala insya Allah, selanjutnya materi itu semacam tunjangan” (wawancara pada bulan desember 2018)

Hasil wawancara dengan guru pengabdian di Pondok Pesantren Al-Istiqomah menunjukkan bahwa kepuasan kerja mereka lebih bersifat intrinsik, yaitu didorong oleh keikhlasan dan keyakinan spiritual akan ganjaran pahala. Konsep ihsan yang diberikan, meskipun tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari, menjadi simbol penghargaan atas pengabdian mereka. Para pengabdian menyatakan bahwa tugas-tugas di pondok menjadi sarana untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan kedewasaan mereka. Pernyataan informan kunci, Bapak Wahyudi Pratama, M.Pd.I., mempertegas bahwa aspek non-material seperti ilmu, pengalaman, dan persiapan mengajar (i'dad) menjadi faktor utama kepuasan mereka. Hal ini selaras dengan teori Robbins menyebutkan bahwa pekerjaan yang secara mental menantang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja (Heryanto, 2020).

Sementara itu, gaji yang diterima oleh guru pengabdian lebih dipandang sebagai bentuk penghargaan simbolik daripada kompensasi materi yang sebenarnya. Informan pendukung, Bapak Syahdan, S.Pd.I., menambahkan bahwa kompensasi berupa uang hanyalah pelengkap dari ganjaran utama, yaitu pahala dan ilmu. Meskipun secara material tidak mencukupi, guru pengabdian tetap merasa puas karena melihat tugas mereka sebagai ibadah. Hal ini menguatkan pandangan Riyadi (2022), yang menyatakan bahwa besarnya gaji bukan jaminan kepuasan kerja, melainkan persepsi terhadap keadilan dan makna dari pekerjaan itu sendiri.

“Imbalan pertama yaitu pahala, kedua ilmu, yang ketiga materi kalau ada kalau tidak ada ya Alhamdulillah. Kalau soal materi itu ada yang namanya ihsan, tapi kalau untuk keseharian sangat tidak cukup, tapi itu bukan di hitung gaji.”

Kalau dulu bentuk dari "ihsan" itu dalam bentuk keperluan seperti sabun, odol, sabun cuci, gula, teh dan lain-lain namun sekarang di uangkan. Besarnya ihsan tersebut sesuai dengan masa pengabdianya, yang jelas kalau mau dibilang gaji itu sangat tidak cukup. Makanya orang bilang tidak ada gaji dipondok"

Hasil wawancara lainnya dengan informan kunci menyatakan:

"ya, menurut saya mereka merasa senang menjalankan tugas mereka, mereka menikmati setiap tugas walaupun kadang mereka merasakan capek juga, kan manusiawi. Tapi mereka tetap melakukan tugas tersebut dengan cara terbaik mereka."

Dari hasil wawancara dapat diketahui adanya sikap positif dari alumni pondok yang menjalankan tugas sebagai guru pengabd. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang menyatakan bahwa mereka merasa senang terhadap pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Ini disebabkan karena semua tugas dan tanggung jawab yang mereka dapatkan merupakan sarana untuk dapat mengembangkan diri lebih baik lagi. Para guru pengabd cenderung menyukai pekerjaan mereka dimana pekerjaan tersebut memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha mereka mengerjakan tugas tersebut. Tugas dan tanggung jawab mereka sebagai guru pengabd di Pesantren Al-Istiqomah mereka jadikan sebagai media untuk melatih keterampilan dan kemampuan mereka dengan harapan ketika selesai masa pengabdian mereka memiliki bekal untuk digunakan di masyarakat. Sesuai dengan pernyataan informan kunci, bapak Wahyudi Pratama, M.Pd.i, yaitu:

"Yah, untuk tugas-tugas tersebut sangat baik untuk meningkatkan keterampilan mereka terutama dalam hal mengajar dan juga untuk kehidupan sosial. Sebelum mengajar mereka dianjurkan untuk membuat P'dad yaitu persiapan mengajar, sehingga dengan ini mereka dituntut untuk belajar lebih banyak sehingga bisa memberikan materi yang bisa diterima oleh santri."

Pernyataan bapak Wahyudi selanjutnya yaitu:

"Untuk imbalan ya tentu ada, yaitu imbalan pahala insya Allah, selanjutnya materi itu semacam tunjangan, Tetapi ada yang lebih penting dari semua itu yaitu timbal baliknya pada guru pengabd itu adalah berupa ilmu dan pengalaman tentunya, yang mana setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada guru pengabd itu merupakan pembelajaran pada guru pengabd tersebut, sehingga hal ini tentunya akan mengasah keterampilan dan juga pengetahuan para guru, karena ketika mereka mengajar otomatis mereka juga harus belajar, seperti itu."

Selanjutnya, untuk memperkuat pernyataan informan kunci maka dipaparkan pernyataan dari informan pendukung yaitu bapak syahdan sebagai berikut :

"Imbalan pertama yaitu pahala, kedua ilmu, yang ketiga materi kalau ada kalau tidak ada ya Alhamdulillah."

Dari hasil wawancara dilapangan, rasa kepuasan kerja di Pondok Pesantren Ini lebih didorong kepada rasa menyukai pekerjaan karena memberi mereka kesempatan untuk mengasah keterampilan dan kemampuan, ganjaran yang mereka yakini berupa pahala yang semata-mata untuk ibadah, lingkungan kerja yang aman dan harmonis, serta hubungan kerja yang menyenangkan. Seperti pernyataan dari informan kunci yaitu:

"Kalau lingkungan sendiri disini sangat damai karena menjunjung asas ukhuwah islamiyyah yang mana kami disini seperti layaknya keluarga."

Penemuan ini sejalan dengan penelitian Ayunasrah et al., (2022) yang menekankan pentingnya kondisi kerja yang mendukung dalam meningkatkan kepuasan kerja. Lingkungan kerja di pondok pesantren yang menjunjung asas ukhuwah Islamiyyah menciptakan suasana kekeluargaan. Penelitian oleh Putri et al., (2024) juga menyoroti bahwa faktor non-material seperti hubungan sosial yang harmonis dapat memengaruhi produktivitas kerja. Dengan demikian, hasil penelitian di Pondok Pesantren Al-Istiqomah konsisten dengan literatur sebelumnya.

Temuan ini menunjukkan bahwa di lingkungan kerja berbasis nilai-nilai religius seperti pesantren, kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh aspek spiritual, sosial, dan perkembangan diri daripada kompensasi material. Hal ini memberikan perspektif baru bahwa pengelolaan SDM di sektor berbasis pengabdian memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan sektor komersial. Meski demikian, penting untuk memastikan bahwa gaji sebagai bentuk penghargaan tetap berkeadilan dan sesuai dengan pengabdian guru. Langkah ini dapat meningkatkan kesejahteraan guru tanpa mengubah karakter pengabdian yang mendasari sistem pesantren.

Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas kinerja guru pengabd di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru sangat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi kerja, tingkat prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Kemampuan adaptasi yang tinggi memungkinkan guru pengabd untuk menyesuaikan diri dengan budaya pondok, prinsip lima panca jiwa, dan tuntutan tugas yang beragam. Prestasi kerja yang dicapai tidak hanya

terlihat dari pencapaian akademik santri, tetapi juga dari keberhasilan dalam membangun karakter santri sesuai nilai-nilai keislaman. Kepuasan kerja guru pengabdian dipengaruhi oleh iklim kerja yang harmonis, dukungan dari lingkungan, serta motivasi spiritual seperti ganjaran pahala yang diyakini. Ketiga aspek tersebut saling mendukung, menciptakan kondisi kerja yang efektif, meskipun keterbatasan materi atau upah tetap menjadi tantangan yang mereka hadapi.

Keterbatasan dan Penelitian Lanjutan

Keterbatasan utama penelitian ini adalah lingkungannya yang terbatas pada satu pondok pesantren, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasi ke institusi serupa dengan latar belakang atau struktur organisasi yang berbeda. Selain itu, metode pengumpulan data yang bersifat kualitatif, terutama melalui wawancara, mungkin memiliki bias subjektivitas dari informan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau kombinasi metode untuk memperluas analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di berbagai pondok pesantren atau lembaga pendidikan berbasis keagamaan. Penelitian masa depan juga dapat mengeksplorasi lebih dalam tentang dampak kepuasan kerja terhadap kinerja individu, keberlanjutan pengabdian, dan dampak jangka panjang pada perkembangan pesantren.

Simpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kinerja guru pengabdian di Pondok Pesantren Modern Al-Istiqomah Ngatabaru sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja yang berbasis nilai-nilai spiritual, pencapaian prestasi kerja dalam mendidik dan membangun karakter santri, serta tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Meski dihadapkan pada keterbatasan materi yang tidak setara dengan gaji, para guru tetap menunjukkan dedikasi tinggi karena didorong oleh motivasi spiritual dan rasa tanggung jawab terhadap tugas mereka. Lingkungan kerja yang mendukung dan hubungan harmonis antar sesama pengabdian turut menjadi faktor kunci dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Secara keseluruhan, prinsip-prinsip keikhlasan, kesederhanaan, dan ukhuwah yang diterapkan di pondok pesantren menjadi elemen utama yang mendasari efektivitas kinerja guru pengabdian.

References

- Abidin, A. Z., Subandi, S., Romlah, R., & Maulidin, S. (2024). Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Darul Falah Batu Putuk Bandar Lampung. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, 13(02), 280–294. <https://doi.org/10.51226/assalam.v13i02.734>
- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6). <http://repository.upiptyk.ac.id/8720/>
- Amin, A. M. (2021). Implementasi Pembentukan Karakter Multikultural Santri Pondok Pesantren Riyadlus Sholihin Kota Probolinggo. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 46–68. <https://www.academia.edu/download/98762306/448.pdf>
- Astuti, M., Herlina, H., Ibrahim, I., Junandar, A., Prasetyo, M. B., & Marega, D. (2023). Mengoptimalkan Peran Pondok Pesantren Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum*, 1(3), 157–168. <https://scholar.archive.org/work/733yxogssbfoxhcojjshgqnmu/access/wayback/https://journal.uny.ac.id/index.php/jpka/article/download/47013/pdf>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Daryanes, F., Zulaini, E., Putri, I. M., Syamsurizal, M., Widiyawati, S., & Amalina, S. (2022). Analisis Pendidikan Karakter Berbasis Pendidikan Agama pada Era Modern di Desa Langgam Kabupaten Pelalawan Riau. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 13(1), 15–26.
- Firman, F. (2024). Inovasi dalam manajemen pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di era pendidikan digital. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 9035–9044. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.36641>
- Firmansyah, M. H. (2021). Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pembentukan Akhlak. *SIRAJUDDIN: Jurnal Penelitian Dan Kajian Pendidikan Islam*, 1(1), 1–18. <https://doi.org/10.55120/sirajuddin.v1i1.387>
- Fitri, Z. (2022). Konsep Pendidik Menurut KH. M. Hasyim Asy'ari dalam Kitab Al Adab Al-'Alim Wa Al-Muta'alim dan Relevansinya terhadap Kompetensi Guru PAI. GUEPEDIA.
- Fitriani, Z. R. (2022). Penilaian Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Melalui Audit Manajemen. *Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi (RITMIK)*, 4(2), 75–88. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/ritmik/article/view/604>

- Heryanto, D. (2020). *Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Warna Asli Indah Textile Kab. Bandung*. Universitas Komputer Indonesia. <https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/4365/>
- Hidayatullah, M. S. (2024). *Modernisasi Kurikulum dan Metode Pembelajaran dalam Sistem Pendidikan Pondok Pesantren (Studi Kasus Pondok Pesantren Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan Banten)*. Universitas Islam Indonesia. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/50082>
- Irwansyah, I. (2024). *Profesionalisme Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Menghafal Al-Qur'an Santri Di Pondok Pesantren Al-Ashriyyah Hijir Ismail Kabupaten Bogor*. Institut PTIQ Jakarta. <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1628/>
- Juniarta, I. K. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perumda Air Minum Tirta Sewakadarma Di Denpasar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Manalu, O., & Kristianingsih, S. A. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru untuk mewujudkan Sekolah Bermutu. *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 668–672.
- Maski, M. (2022). *Peningkatan Kompetensi Profesional dan Pedagogik Calon Guru Tugas Melalui Program Tamrinut Ta'lim di Pondok Pesantren Miftahul Ulum desa Bettet Kecamatan Pamekasan Kaupaten Pamekasan*. Institut Agama Islam Negeri Madura. <http://etheses.iainmadura.ac.id/7821/>
- MUSDALIFAH, R. U. (2021). *Makna Kerja Guru Di Sma Negeri 1 Prafi*. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/36027>
- Mustofa, M., Asy'ari, H., & Ratnaningsih, S. (2024). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Guru di Sekolah Dasar: Mengungkap Praktik Efektif Retensi untuk Pengembangan Guru. *An-Nizom: Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.29300/nz.v9i1.5099>
- Nurhikmah, W., Prawoto, I., & Aminulloh, A. (2024). Implementasi Akad Ju'alah Pada Sistem Insentif Guru Madrasah Aliyah Ma'had Al-Zaytun Berdasarkan Prinsip Hukum Ekonomi Syariah. *Causa: Jurnal Hukum Dan Kewarganegaraan*, 7(6), 11–20. <https://doi.org/10.3783/causa.v7i6.6918>
- Ose, F., Rahmi, Y., & Gistituati, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MAN 1 Bukittinggi. *Jurnal Niara*, 16(3), 672–685.
- Putri, M., Anindita, P., & Safa, N. N. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Di Lingkungan Kantor. *Komunika: Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 2(1), 92–105.
- Rahmawati, A. (2022). *Strategi Peningkatan Minat Masyarakat Dalam Pendidikan di Pondok Pesantren Madinatunnajah Jombang Ciputat*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/62886>
- Resky, M., & Suharyat, Y. (2023). Peran Pendidikan Pondok Pesantren dalam Mendidik Kader Ulama dan Membina Akhlak Umat Islam di Perumahan Graha. *Attadib: Journal of Elementary Education*, 6(2), 364–381. <https://doi.org/10.32507/attadib.v6i2.1605>
- Rico, R., Adawiyah, M., Ushansyah, U., & Iknor, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kapuas Kuala. *Journal on Education*, 5(4), 13228–13242. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2323>
- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Riyanti, S., & Usumah, E. (2023). Pondok Pesantren: Institusi Pendidikan untuk Pembentukan Karakter. *Jurnal Arsip Akademik*, 4(1), 56–67. <https://jaa.tecnoby.org/index.php/jaa/article/view/66>
- Rizandri, D., & Fatrika, F. (2024). Overview Of Socio-Cultural Adaptability New Students In South Sumatera. *Jurnal Ilmiah Konseling Pendidikan*, 3(1), 11–20.
- Ruslin, S. P. (2023). *Menjadi Guru Asyik Tapi Menantang (Dinamika Profesi Guru)*. Penerbit CV. SARNU UNTUNG.
- Sari, R., Fauzan, A., & Bedi, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(18), 866–876. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13983581>
- Simamora, G. H., Nadapdap, K. M. N., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(2), 87–94. <https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol6No2.pp87-94>
- Sukana, S. (2024). Transformasi Pengawas Pendidikan Agama Islam (PAI) Di Era Digital: Tantangan Dan Peluang Tahun 2024. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 3955–3965. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.13000>
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 20–30. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.76>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476–3482. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>

- Wanda, A. A. (2024). Total Quality Management Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Guru Di Ponpes Albarkah Sumenep. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(2), 151–160. <https://doi.org/10.19109/elidare.v10i2.25287>
- Zakiyyah, I. (2020). *Standar Nasional Pendidikan dan Kualitas Madrasah: Studi Dampak Standardisasi Pendidikan terhadap Mutu Madrasah*. Pustakapedia. <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/50346>