

JEMIL

Journal of Educational Management and Islamic Leadership
Volume 02 No. 02, 2023
e-ISSN: 2961-9491

Nilai-Nilai Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di MTs Muhammadiyah Tolitoli

Berlian¹, Isnada Waris Tasrim²

^{1,2}Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palu

berlianlhian@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Menganalisis dan menjelaskan nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli 2) Menganalisis dan menjelaskan implikasi nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli dalam tinjauan manajemen pendidikan Islam. Metode yang digunakan yakni metode penelitian kualitatif, tehnik pengumpulan data berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, dan dokumentasi. Prosedur pengolahan dan analisis data yang dilakukan peneliti yaitu teknik melalui kegiatan reduksi data dan penyajian data. Hasil Penelitian ini menunjukkan: 1) Nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala MTs. Muhammadiyah Tolitoli yang diterapkan adalah nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist yaitu disiplin, amanah, tanggung jawab, keikhlasan, keberanian, kecintaan dan keilmuan. Penerapan Nilai-nilai Spiritual tersebut melalui keteladanan, pembinaan dan pembekalan spiritual, penanaman etika kerja, komunikasi yang terbuka dan transparan, peningkatan kualitas diri, pengakuan dan apresiasi. 2) Implikasi nilai-nilai spiritual Kepala Madrasah yang mencakup nilai-nilai disiplin, amanah dan tanggung jawab yang diterapkan kepala madrasah berimplikasi pada peningkatan dalam pencapaian tujuan madrasah, ketepatan waktu, kualitas kerja yang tinggi, komitmen dan tanggung jawab, dan produktivitas kerja sedangkan Implikasi dari penerapan nilai-nilai keikhlasan, keberanian, kecintaan, dan keilmuan ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan Pendidikan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Nilai-Nilai Spiritual, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This study aims to 1) analyze and explain the spiritual values of the leadership of madrasa principals in increasing employee motivation at MTs. Muhammadiyah Tolitoli 2) Analyze and explain the implications of the spiritual values of the madrasa principal's leadership on employee motivation in MTs. Muhammadiyah Tolitoli in a review of Islamic education management. The method used is a qualitative research method, data collection techniques in the form of interview guidelines, observation guidelines, and documentation. Processing procedures and data analysis carried out by researchers, namely techniques through data reduction activities and data presentation. The results of this study indicate: 1) The spiritual values of the MTs principal's leadership. Muhammadiyah Tolitoli which is applied are values originating from the Al-Qur'an and Hadith, namely discipline, trust, responsibility, sincerity, courage, love and knowledge. Application of these Spiritual Values through example. spiritual development and provision, inculcation of work ethics, open and transparent communication, self-improvement, recognition and appreciation. 2) The implications of the spiritual values of the Madrasah Principal which include the values of discipline, trust and responsibility applied by the madrasah head have implications for increasing the achievement of madrasah goals, punctuality, high quality work, commitment and responsibility, and work productivity while Implications from the application of these values of sincerity, courage, love, and scholarship is the creation of a work environment that is inspiring, collaborative, and oriented towards achieving educational goals.

Keywords: *Leadership, Spiritual Values, Work Motivation*

1. PENDAHULUAN

Seorang pemimpin, baik dilembaga pendidikan maupun non pendidikan, harus merupakan orang yang memiliki banyak kemampuan. Dalam konteks lembaga pendidikan, kepala Madrasah sebagai pimpinan tertinggi memiliki beberapa peran dan fungsi. Sejatinya kepala Madrasah merupakan seorang tenaga fungsional guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu Lembaga Madrasah yang di dalamnya berlangsung proses belajar mengajar. (Nurbaya, 2015).

Kepala madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam menggerakkan, menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah dan mempergunakan sesuai kebutuhan. Artinya, kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. (Nurbaya, 2015).

Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja, tetapi juga memberikan motivasi kerja guru bagi suatu lembaga, maka dari itu seorang pemimpin yang menerapkan gaya spiritual adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan atau guru. Salah satu faktor penting dalam yang menentukan keberhasilan suatu lembaga adalah bagaimana seorang pemimpin menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya.

Kepala Madrasah sebagai pemimpin akan memberikan pengaruh besar terhadap apa yang dipimpinnya. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sebuah instansi atau lembaga pendidikan, senada dengan salah satu teori kepemimpinan yakni teori sifat yang mana teori tersebut menjelaskan bahwa keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh sifat kepribadian baik secara fisik maupun psikologis. Sifat kepribadian begitu erat kaitannya dengan karakter dan karakter tak lepas dari nilai spiritual. Seorang pemimpin mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan madrasah. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif tergantung pada teori kepemimpinan yang diyakini, serta penerapan nilai-nilai spiritual dengan menanamkan sejak dini, hendaknya setiap manusia selalu menanamkan keyakinan bahwa dirinya terlahir sebagai pemimpin, Akan lebih powerfull jika kemampuan leadership dibalut dengan spiritual yang baik, yang akan membawa seorang leader bukan hanya mendapatkan kesuksesan di dunia tapi juga di akhirat.

Seorang pemimpin harus bisa membuat karyawannya dapat menerapkan atau meningkatkan nilai-nilai kemanusiaan dengan cara membangun spiritualisme di dalam diri seseorang guna untuk membangkitkan mental atau rohani berupa keyakinan, ideologi, pedoman atau tuntutan, iman dan etika tidak hanya merubah karakter dan perilaku karyawannya saja, tetapi juga memberikan motivasi kerja guru bagi suatu lembaga, maka dari itu seorang pemimpin yang menerapkan gaya spiritual adalah salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan atau guru. Salah satu faktor penting dalam yang menentukan keberhasilan suatu lembaga adalah bagaimana seorang pemimpin menerapkan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinannya.

Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Tolitoli, berada di Jalan Sultan Hasanuddin No. 45, Kecamatan Baolan, Kabupaten Tolitoli, Sulawesi Tengah, ini termasuk salah satu madrasah swasta favorit dengan jumlah siswa terbanyak, tentunya kepala madrasah dan guru memberikan peran cukup banyak dalam peningkatan mutu dan kualitas Pendidikan.

Dari latar belakang di atas peneliti melihat di lapangan adanya upaya-upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai khususnya di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Tolitoli dalam upaya tercapainya Tujuan Madrasah berkualitas. Peran kepala madrasah dalam menerapkan nilai-nilai spiritual dengan mengatur dan mengelolah lembaganya dengan memberikan motivasi kerja yang baik bagi dirinya serta karyawannya dan mejadi suri tauladan bagi warga madrasah. Hal ini telah mendorong peneliti untuk melakukan sebuah penelitian di MTs. Muhammadiyah Tolitoli dengan judul penelitian "Nilai-Nilai Spiritual Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai".

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Nilai-Nilai Spiritual

Nilai dalam Bahasa Inggris adalah "*Value*", dalam bahasa latin disebut "*velere*", atau Bahasa Prancis Kuno "*valoir*". Nilai dapat diartikan berguna, mampu akan, berdaya, berlaku, bermanfaat, dan paling benar menurut keyakinan seseorang atau sekelompok orang. (Sutarjo Adisusilo, 2012). Nilai adalah suatu tipe kepercayaan yang berada dalam ruang lingkup system kepercayaan, dimana seseorang harus bertindak atau menghindari suatu Tindakan mengenai sesuatu yang pantas atau tidak pantas untuk dikerjakan. (Chabib Thoha, 2006). Secara bahasa kata "*spiritual*" yang berasal dari bahasa latin yaitu *spiritus* yang di antaranya berarti roh, jiwa, sukma, kesadaran diri, wujud tak berbadan, nafas hidup, nyawa hidup Secara etimologi, spiritual berarti sesuatu yang mendasar, penting, dan mampu menggerakkan serta memimpin cara berpikir dan bertindak laku seseorang.

Menurut (Reed, 1992) Spiritual mencakup hubungan intra, inter, dan transpersonal. Spiritual juga diartikan sebagai inti dari manusia yang memasuki dan mempengaruhi kehidupannya dan dimanifestasikan dalam pemikiran dan perilaku serta dalam hubungannya dengan diri sendiri, orang lain, alam semesta dan Tuhan. Spiritual diartikan juga segala sesuatu diluar fisik, termasuk pikiran, perasaan, dan karakter (Kurniasih, 2010). Konsep Spiritual menurut Al-Qur'an terdapat dalam QS. Asy-Syam ayat 7-10:

دَسَّلَهَا مِنْ خَابٍ وَقَدْ زَكَّاهَا مِنْ أَفْلَحٍ قَدْ وَتَّقُولَهَا فَجُورَهَا فَأَلْهَمَهَا سَوْلَهَا وَمَا وَنَفْسِ

Terjemahannya :

"Demi jiwa dan penyempurnaan (ciptaannya), maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu (jalan) kefasikan dan ketakwaannya, sesungguhnya beruntunlah orang yang menyucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya. (Q. S. al-Syams [91]: 7-10)

Nilai spiritual adalah sesuatu yang dapat dijadikan sasaran untuk mencapai tujuan yang menjadi sifat keseluruhan tatanan yang terdiri dari dua atau lebih komponen yang satu sama lainnya saling mempengaruhi atau bekerja dalam satu kesatuan keterpaduan yang bulat dan berorientasi kepada sesuatu yang mendasar, penting, dan mampu menggerakkan serta memimpin cara berpikir dan bertindak laku seseorang untuk mempengaruhi kehidupannya dan dimanifestasikan dalam pemikiran dan perilaku serta dalam hubungannya dengan diri sendiri, orang lain, alam semesta, dan Tuhan. Nilai spiritual adalah nilai yang terdapat dalam kejiwaan manusia yang mencakup nilai estetika.

2.2 Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan beberapa teori yang mencakup hal-hal yang membahas tentang kepemimpinan. Beberapa Teori-teori kepemimpinan awal itu berfokus pada pemimpin (teori ciri) dan cara pemimpin itu berinteraksi dengan anggota kelompoknya (teori perilaku). Literatur kepemimpinan mengungkapkan serangkaian perkembangan pemikiran ahli dari great man dan trait teori kepemimpinan transformasional. Sementara teori awal cenderung focus pada karakteristik dan perilaku dari pemimpin yang sukses, kemudian mulai mempertimbangkan peran pengikut dan sifat kontekstual kepemimpinan.

(Tasmara, 2006) menyatakan bahwa memimpin bukan hanya mempengaruhi agar orang lain mengikuti apa yang diinginkannya. Bagi seorang muslim, memimpin berarti memberikan arah atau visi berdasarkan nilai-nilai ruhaniah. Mereka menampilkan diri sebagai teladan dan memberikan inspirasi bagi bawahannya untuk melaksanakan tugas sebagai keterpanggilan ilahi sehingga mereka memimpin berdasarkan visi atau mampu melihat ke masa depan (visionary leadership).

2.2.1 Macam-Macam Teori Kepemimpinan

1. Teori Great Man

Teori Great Man atau kepemimpinan orang hebat ini mengatakan bahwa pemimpin besar (*leader are born, not made*), dan dilandasi oleh keyakinan bahwa pemimpin merupakan orang yang memiliki sifat luar biasa dan dilahirkan dengan kualitas istimewa yang dibawa sejak lahir dan ditakdirkan menjadi seorang pemimpin di berbagai macam organisasi. Orang yang memiliki kualitas dapat dikatakan orang yang sukses dan disegani oleh bawahannya serta menjadi pemimpin besar.

2. Teori Sifat (Trait Theory)

Teori sifat disebut juga teori genetik, karena menganggap bahwa pemimpin itu dilahirkan bukan dibentuk. Teori ini menjelaskan bahwa eksistensi seorang pemimpin dapat dilihat dan dinilai berdasarkan sifat-sifat sejak lahir sebagai sesuatu yang diwariskan. Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang. Meskipun beberapa ciri-ciri yang ditemukan dalam penelitian, umumnya hasilnya tidak meyakinkan. Beberapa pemimpin mungkin memiliki sifat-sifat tertentu, tetapi tidak adanya sifat itu, mereka tidak selalu bukan pemimpin. Meskipun ada sedikit konsistensi dalam hasil dari berbagai penelitian sifat, namun, beberapa sifat itu muncul lebih sering daripada yang lain, termasuk: keterampilan teknis, keramahan, motivasi tugas, aplikasi untuk tugas, dukungan tugas kelompok, keterampilan sosial, pengendalian emosi, keterampilan administrasi, karisma umum, dan kecerdasan.

3. Teori Perilaku (Behavioral Theory)

Teori ini berusaha menjelaskan apa yang dilakukan oleh seorang pemimpin yang efektif, bagaimana mereka mendelegasikan tugas, berkomunikasi dan memotivasi bawahan. Menurut teori ini, seseorang bisa belajar dan mengembangkan diri menjadi seorang pemimpin yang efektif, tidak tergantung pada sifat-sifat yang sudah melekat padanya. Jadi seorang pemimpin bukan dilahirkan untuk menjadi pemimpin, namun untuk menjadi seorang pemimpin dapat dipelajari dari apa yang dilakukan oleh pemimpin yang efektif ataupun dari pengalaman. Teori ini mengutarakan bahwa pemimpin harus dipandang sebagai hubungan diantara orang-orang, bukan sifat-sifat atau ciri-ciri seorang individu. Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam hubungannya dan berinteraksi dengan segenap anggotanya. (Tasmara, 2006) menyatakan bahwa memimpin bukan hanya mempengaruhi agar orang lain mengikuti apa yang diinginkannya. Bagi seorang muslim, memimpin berarti memberikan arah atau visi berdasarkan nilai-nilai ruhaniah. Mereka menampilkan diri sebagai teladan dan memberikan inspirasi bagi bawahannya untuk melaksanakan tugas sebagai keterpanggilan ilahi sehingga mereka memimpin berdasarkan visi atau mampu melihat ke masa depan (visionary leadership). Kepemimpinan juga berarti sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain melalui keteladanan, nilai-nilai, serta prinsip yang akan membawa kebahagiaan dunia dan akhirat (Principle centered leadership).

2.3 Teori Motivasi

(Hasibuan, 1996) mengelompokkan teori motivasi menjadi dua bagian, yaitu "Teori Kepuasan (*Content Theory*) dan Teori Proses (*Process Theory*)". Kedua teori tersebut akan dijelaskan dalam pembahasan berikut ini.

2.3.1 Teori kepuasan

Pada dasarnya teori ini mengemukakan bahwa seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan (*inner needs*) dan kepuasannya. Semakin tinggi standar kebutuhan dan kepuasan yang diinginkan, maka semakin giat orang itu bekerja. Tinggi rendahnya tingkat kebutuhan dan kepuasan yang ingin dicapai seseorang mencerminkan semangat kerja orang tersebut. Teori kepuasan yang dikenal antara lain:

- a) Teori Motivasi Klasik oleh F. W Taylor

Menurut teori ini motivasi para pekerja hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja, yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan biologis ini akan terpenuhi jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka semangat bekerja mereka akan meningkat.

b) Teori Hirarki Kebutuhan (*Needs Hierarchy*) oleh Maslow

Teori Abraham H. Maslow (Teori Kebutuhan) Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhanyaitu :

- a. Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: lapar, haus, istirahat dan sex
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual
- c. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*)
- d. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan
- e. Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan seseorang mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Proses pemenuhan kebutuhan tersebut tentunya akan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam diri pribadi yang dalam penelitian ini diwakili oleh kompetensi, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang muncul dari lingkungan yang dalam penelitian ini diwakili oleh budaya akademik dan kepemimpinan spiritual. Menurut teori ini, kebutuhan dan kerpuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa materiil dan non materiil. Teori ini menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas atau tanpa henti. Alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhan kerjanya. Menurut Abraham Maslow, manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, yaitu: *physiological, safety, social, esteem, self actualization needs*. Kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologi. Apabila kebutuhan fisiologi ini belum terpenuhi maka manusia terus berusaha memenuhinya, sehingga kebutuhan yang lain berada pada tingkat yang lebih rendah. Sebaliknya apabila kebutuhan fisiologi telah terpenuhi maka kebutuhan berikutnya akan menjadi kebutuhan yang paling tinggi.

(1) *Pertama*: Kebutuhan fisiologis (*psysiological needs*).

Kebutuhan ini paling rendah tingkatannya dan memerlukan pemenuhan yang paling mendesak, misalnya kebutuhan akan makanan, minum, air dan udara.

(2) *Kedua*: Kebutuhan rasa aman (*safety needs*).

Kebutuhan ini adalah suatu kebutuhan yang mendorong individu untuk memperoleh, ketentraman, kepastian, dan keteraturan.

2.3.2 Teori Motivasi Proses

Teori ini berusaha agar setiap pekerja mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka pekerja cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu juga sebaliknya, jika harapan tidak tercapai maka kualitas pekerjaannya cenderung akan menurun.

Ada tiga macam teori motivasi proses yang dikenal, yaitu: a) teori harapan (*expectancy theory*), b) teori keadilan (*equity theory*), a) Teori Harapan (*Expectancy Theory*). Teori ini didasarkan kepada tiga komponen, yaitu:

- (1) Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku.
- (2) Nilai (*Valence*), adalah akibat dari perilaku tertentu yang mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan.

2.4 Motivasi Kerja

(Hasibuan, 2006) mendefinisikan motivasi sebagai suatu daya perangsang atau dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk melakukan suatu guna mencapai tujuan tertentu. Salah satu yang menjadi motivasi seseorang untuk bekerja karena adanya kebutuhan, dimanapun setiap pribadi memiliki kebutuhan yang berbeda-beda satu sama lain disebut juga motivasi internal. Motivasi kerja merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. (Robbin, 2008). Motivasi berkaitan dengan fisiologis dan psikologis, hal ini menguatkan bahwa motivasi datangnya dari dalam diri seseorang mengingat status sosial dari seseorang, oleh karena itu banyak tingkatan motivasi yang berbeda-beda. Motivasi juga menggambarkan suatu proses atau seperangkat tenaga yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi kerja didefinisikan sebagai **sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja**. (As'ad, 2002). Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut. (Pandji Anoraga, 2003).

3. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang dapat diamati. Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau human instrument, yaitu peneliti itu sendiri sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkonstruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna (Sugiono, 2013). Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumen. Sumber data primer berasal dari informan kepala madrasah dan guru-guru serta peserta didik dan data sekunder dari kegiatan-kegiatan yang diobservasi dan dokumen-dokumen yang dianalisis. Proses analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara simultan. Pengecekan keabsahan data melalui 4 uji, yaitu: uji kredibilitas dengan triangulasi, uji dependabilitas, uji transferabilitas dan uji konfirmasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

4.1.1 Nilai-Nilai Spiritual Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- 1) Kepemimpinan kepala MTs. Muhammadiyah Tolitoli memiliki ciri-ciri yaitu pemimpin yang ispiritual, inspiratif dan apresiatif.
- 2) Landasan-landasan nilai spiritual kepemimpinan kepala MTs Muhammadiyah Tolitoli

adalah nilai-nilai yang bersumber pada ajaran Islam yang terdapat dalam Al-Qur'an dan sejalan dengan Visi Misi Madrasah.

- 3) Nilai-nilai Spiritual kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Tolitoli bersumber dari Al-Qur'an yaitu disiplin, amanah, tanggung jawab, keikhlasan, keberanian, kecintaan dan keilmuan.

Penerapan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di MTs Muhammadiyah Tolitoli, dengan mengedepankan nilai-nilai spiritual keagamaan melalui :

- 1) Keteladan.
- 2) Pembinaan dan Pembekalan Spiritual
- 3) Penanaman Etika kerja,
- 4) Komunikasi yang Terbuka dan Transparan,
- 5) Peningkatan Kualitas Diri
- 6) Pengakuan dan Apresiasi

4.1.2 Implikasi Nilai-Nilai Spiritual Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di MTs. Muhammadiyah Tolitoli

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

- a) Nilai-nilai spiritual Kepala Madrasah yang mencakup nilai-nilai disiplin, amanah dan tanggung jawab yang diterapkan kepala madrasah berimplikasi pada peningkatan dalam pencapaian tujuan, ketepatan waktu, kualitas kerja yang tinggi, komitmen dan tanggung jawab, dan produktivitas kerja.
- b) Implikasi dari penerapan nilai-nilai keikhlasan, keberanian, kecintaan, dan keilmuan ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan, dimana pegawai merasa terhubung dengan nilai-nilai yang lebih tinggi dan memiliki tujuan bersama untuk mencapai keunggulan pendidikan serta dapat menciptakan budaya organisasi yang positif dan memberikan dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan yang disediakan oleh MTs. Muhammadiyah Tolitoli.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Nilai-Nilai Spiritual Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli

Seorang pemimpin yang spiritual yang memiliki pemahaman yang mendalam tentang nilai-nilai spiritual dan menerapkannya dalam praktek kepemimpinannya. Pemimpin tersebut dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi pengembangan spiritual guru dan staf. mendorong kegiatan-kegiatan yang memperkuat nilai-nilai agama dan moral dalam kehidupan sehari-hari di madrasah. Dalam buku yang berjudul "Moderasi Kepemimpinan Spiritual" karya Putra, I. B. U, dikatakan bahwa "Kepemimpinan spiritual merupakan hubungan interaksi antara pemimpin dan bawahan dengan mengedepankan kerohanian mencakup keyakinan dan nilai-nilai yang lebih luas untuk mendapatkan makna yang lebih besar dalam organisasi, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai secara bersama-sama." Pendapat tersebut Sejalan dengan Teori Sifat (Trait Theory) Teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan diidentifikasi berdasarkan atas sifat atau ciri yang dimiliki oleh para pemimpin. Pendekatan ini mengemukakan bahwa ada karakteristik tertentu seperti fisik, sosialisasi, dan intelegensi (kecenderungan) yang esensial bagi kepemimpinan yang efektif, yang merupakan kualitas bawaan seseorang. Kepala madrasah inspiratif ialah yang memiliki visi yang jelas dan mampu

mengkomunikasikannya dengan baik kepada guru dan staf. Pemimpin ini mampu memotivasi dan menginspirasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Melalui kata-kata dan tindakan, mampu membangun semangat dan kepercayaan diri dalam diri guru dan staf. Pemimpin inspiratif ini juga mungkin mempromosikan inovasi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan profesional guru. Kepala madrasah apresiatif menghargai kontribusi dan upaya siswa dan guru, dan mengungkapkan apresiasi secara aktif. Pemimpin apresiatif ini dapat menciptakan iklim yang positif di madrasah, di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung. Ia mungkin memberikan pujian dan pengakuan secara terbuka untuk pencapaian siswa dan guru. Selain itu, ia juga mungkin menciptakan ruang untuk berbagi pengalaman dan ide-ide, serta menghargai keragaman dalam komunitas madrasah.

Sejalan dengan hal tersebut, menurut Fry, pemimpin yang memiliki harapan/iman dengan indikator 1) memiliki keyakinan; 2) melaksanakan keyakinan; 3) gigih, melakukan usaha yang lebih; dan 4) tujuan yang menantang dalam visinya akan bersemangat dalam menghadapi hambatan, menanggung kesulitan dan penderitaan dalam mencapai tujuan mereka. Dengan kata lain, harapan/iman menambahkan keyakinan, kepercayaan, dan aksi untuk pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai visi.

Pada hasil penelitian, peranan visi adalah dimensi yang memiliki pengaruh yang baik, hal ini tentunya perlu ditingkatkan dan dipertahankan agar guru-guru di madrasah memiliki rasa keterpanggilan (calling) dan merasa pekerjaannya berharga. Menurut Ordwey Tead terdapat metode kepemimpinan yang salah satunya adalah memperkuat rasa kesatuan kelompok. Kepala Madrasah perlu memperkuat rasa kerja sama antarguru melalui kegiatan-kegiatan di madrasah, mulai dari kegiatan kecil hingga kegiatan besar. Dimensi harapan/iman memberikan keyakinan dan kepercayaan pada setiap anggota organisasi bahwa visi dapat tercapai. Kepala Madrasah perlu saling berbagi risiko bersama guru dengan tetap mengutamakan kebutuhan guru di atas kebutuhan pribadi. Pemberian pekerjaan atau tugas yang menantang perlu diperhatikan tingkat kesulitannya dan dipertimbangkan berdasarkan bakat dan minat guru. Berdasarkan hasil analisis data, indikator motivasi kerja, yaitu pengembangan diri rasa dorongan untuk meningkatkan kemampuan dan keinginan untuk berprestasi yang muncul dalam diri guru perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Upaya untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan melalui fungsi seorang pemimpin.

Nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala MTs. Muhammadiyah Tolitoli yang bersumber dari Al-Qur'an adalah :

1. Disiplin

Disiplin telah menjadi ilmu yang diajarkan dalam ajaran agama Islam. Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari yang erat kaitannya dengan pemenuhan aturan dan pemanfaatan waktu. Seseorang dapat disebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diembannya dengan tepat waktu. Islam mengajarkan bahwa menghargai waktu lebih utama. sebagaimana firman Allah dalam surah Al-Ashr/103: 1-3

وَالْعَصْرِ ۝ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكْفُورٌ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ۝

Terjemahannya : "Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran"

Menurut Sutrisno disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik

2. Amanah dan Tanggung jawab

Amanah berkaitan erat dengan tanggung jawab, Amanah mengacu pada kepercayaan dan kepatuhan yang diberikan kepada seseorang untuk menjalankan tugas atau tanggung jawab tertentu. Tanggung jawab, di sisi lain, mengacu pada kewajiban moral dan etika yang harus dipenuhi oleh seseorang terkait dengan tugas atau peran yang diemban.

وَمَنْ تَعْلَمْ وَأَنْتُمْ أَمَانَتِكُمْ وَتَخُونُوا وَالرَّسُولَ اللَّهُ تَخُونُوا لَا أَمْنُ لِلَّذِينَ يَأْتِيهَا

Terjemahannya : "Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Motivasi kerja pegawai meningkat dengan adanya sikap amanah dan tanggung jawab. Ketika pegawai merasa dihargai karena sikap profesional mereka, mereka akan merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Selain itu, pegawai yang bertanggung jawab juga cenderung merasa memiliki kendali dan kebanggaan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan madrasah. Dengan demikian, kombinasi dari ketiga faktor ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan penuh dengan motivasi kerja yang tinggi.

3. Keikhlasan

Di dalam kehidupan ini, terdapat seorang hamba Allah yang hidup dengan prinsip yang teguh. Hatinya penuh dengan ikhlas dan ketulusan yang dalam. tidak ada kepentingan apapun yang lebih penting selain kepentingan kepada Allah. Dalam setiap langkah yang diambilnya, selalu menghadirkan Allah di dalam pikirannya. Setiap tindakannya dilandasi oleh niat yang murni, yaitu untuk memperoleh keridhaan-Nya semata. Menyadari bahwa dunia ini hanyalah sementara, sedangkan Allah adalah Tuhan yang Maha Abadi.

Dalam sebuah lingkungan kerja, nilai keikhlasan dapat berperan penting dalam meningkatkan motivasi pegawai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Ketika pegawai bekerja dengan ikhlas, mereka tidak hanya mendapatkan kepuasan pribadi, tetapi juga memberikan dampak positif pada produktivitas, kualitas, dan semangat kerja di tempat kerja.

4. Keberanian

Keberanian adalah nilai yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ketika pegawai memiliki keberanian, mereka lebih cenderung mengambil inisiatif, mengatasi tantangan, dan mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Nilai keberanian dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

5. Kecintaan

Kecintaan terhadap pekerjaan, tim, organisasi, atau tujuan yang dikejar dapat memberikan dorongan emosional yang kuat bagi pegawai untuk berkinerja lebih baik dan lebih termotivasi. Ketika pegawai mencintai pekerjaan, tim, organisasi, atau tujuan yang akan dicapai, maka akan merasa terhubung secara emosional dan memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Hal ini mengarah pada peningkatan kualitas kerja, komitmen yang kuat, dan semangat kerja yang lebih tinggi secara keseluruhan.

6. Keilmuan

Nilai keilmuan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, keilmuan melibatkan peningkatan pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan dalam bidang pekerjaan. Ketika pegawai memiliki keilmuan yang luas, sehingga memiliki peluang pengembangan karier yang lebih besar. Selain itu, keilmuan memberikan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kepuasan pekerjaan. Melalui peningkatan keilmuan dalam bidang pekerjaan, seseorang akan memperoleh pengetahuan yang lebih luas dan pemahaman yang lebih mendalam tentang tugas dan tanggung jawab. Hal ini dapat meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri, yang pada gilirannya akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

Penelitian yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja dilakukan oleh Nasrun, menunjukkan hasil bahwa "kepemimpinan yang dimiliki kepala madrasah berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Jika kepemimpinan kepala madrasah tinggi, maka motivasi kerja guru tinggi.

Motivasi kerja memberikan guru kemauan dan semangat untuk memenuhi tujuan pendidikan. Mc. Donald, mengemukakan bahwa: "Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sumartono, dkk. dikatakan bahwa "Terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru. Semakin baik kepemimpinan kepala madrasah, maka motivasi guru dalam bekerja akan semakin meningkat karena kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi kelompok/orang lain.

Motivasi bekerja lebih kuat juga muncul dari dalam diri sebagai dorongan yang menggerakkan karyawan tetap bekerja tanpa terlalu memperhitungkan situasi di luar diri mereka. Hal ini yang oleh Ryan & Deci disebut dengan motivasi intrinsik. Pendapat tersebut sejalan dengan Teori Hirarki Kebutuhan (*Needs Hierarchy*) oleh Maslow, Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham H. Maslow pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan yaitu : Kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti: lapar, haus, istirahat dan sex Kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual, Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*), Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan Aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan seseorang mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Berdasarkan hasil analisis data, motivasi kerja guru dan staf di MTs. Muhammadiyah Tolitoli bahwa guru-guru memiliki motivasi yang sangat baik dalam bekerja. Menurut Uno, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan adalah suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

Tanggung jawab guru di MTs. Muhammadiyah Tolitoli dalam bekerja dapat dilihat dari: 1) memiliki kesadaran tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan 2) bekerja keras pada setiap tugas yang dilakukan. Hal itu menunjukkan bahwa guru di MTs. Muhammadiyah Tolitoli memiliki kesadaran tanggung jawab yang sangat baik dan bekerja keras pada setiap tugas yang dilakukan. Sejalan dengan hal tersebut, menurut Pianda. Dkk, guru yang memiliki motivasi kerja tinggi adalah guru yang bertanggung jawab terhadap tugasnya. Tiadanya tanggung jawab menunjukkan lemahnya motivasi kerja. Guru yang bertanggung jawab adalah guru yang melaksanakan kewajibannya dengan penuh dedikasi, amanah, tuntas, dan tanpa pamrih.

Dalam Al-Qur'an, kepemimpinan digambarkan sebagai sebuah amanah yang harus dipenuhi dengan baik dan bertanggung jawab. Al-Qur'an juga menekankan bahwa seorang

pemimpin harus selalu berada di sisi kebenaran dan tidak mementingkan kepentingan pribadi atau golongan, sebagaimana, yang dijelaskan dalam QS. Zad/38:26 berikut:

يَدَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوَىٰ
فَيُضِلَّكَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَن سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ شَدِيدٌ بِمَا
نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ

Terjemahan : “(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan mukhalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) diantara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.

Ayat ini mengajarkan pentingnya membekali diri dengan takwa (ketakwaan kepada Allah) sebagai bekal dalam perjalanan hidup ini. Takwa menjadi pondasi spiritual yang kuat dan membimbing individu dalam menghadapi cobaan dan mencapai keberhasilan di dunia dan akhirat.

Menurut Butts, Nilai-nilai spiritualitas di dunia kerja terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan individu, kreativitas karyawan, keharmonisan organisasi, dan kesuksesan bisnis di masa mendatang. Spiritualitas juga terbukti memiliki hubungan positif dengan performa karyawan. Agama berfungsi sebagai penghubung antara spiritualitas dan performa kerja karyawan. Studi literatur yang telah dilakukan oleh Karakas terhadap lebih dari 140 artikel mengenai spiritualitas di tempat kerja menunjukkan bagaimana spiritualitas memberikan keuntungan terhadap karyawan dan mendukung kinerja organisasi, yaitu (1) spiritualitas meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, (2) spiritualitas memberikan kepekaan akan tujuan dan makna bekerja, dan (3) spiritualitas menghadirkan kepekaan karyawan akan keterikatan pada kehidupan sosial.

Ada beberapa prinsip yang harus dijadikan pedoman bagi Kepala Madrasah dalam menjalankan tugasnya untuk memberikan motivasi terhadap pegawai di lingkungan madrasah, yaitu : *Prinsip yang pertama* adalah ilmu. Ilmu dipahami sebagai pengetahuan yang berasal dari Allah SWT melalui firman-Nya, sabda Rasul SAW, dan juga perkataan para sahabat serta orang-orang solih. Pengertian tentang ilmu ini berbeda dengan yang dipahami oleh perusahaan pada umumnya. Ilmu merupakan hal mutlak yang harus dimiliki oleh setiap orang karena menjadi dasar bagi setiap aktivitas dan menyelesaikan beragam masalah di dunia. Ilmu yang harus dikuasai tidak hanya ilmu dunia saja, namun justru ilmu agamalah yang paling utama dan pertama dipahami oleh manusia, termasuk oleh seluruh pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli. *Prinsip kedua* dalam implementasi nilai-nilai spiritual di MTs. Muhammadiyah Tolitoli adalah keteladanan. Keteladanan merupakan contoh bagaimana harus berperilaku dan bersikap dengan tepat sesuai dengan pekerjaan dan amanah yang diemban. Keteladanan harus ditunjukkan oleh semua pegawai terutama pimpinan madrasah yaitu kepala madrasah. Keteladanan yang paling utama tentu saja keteladanan terhadap Rasulullah SAW.

Keteladanan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan memotivasi pegawai untuk mengikuti jejaknya. Melihat kepala madrasah yang menjunjung tinggi integritas dan nilai-nilai kebaikan, pegawai merasa terdorong untuk bertindak dengan jujur, disiplin, dan bertanggung jawab. Mereka merasa dihargai karena kepala madrasah memberikan contoh nyata tentang pentingnya integritas dalam setiap aspek pekerjaan.

Dalam lingkungan kerja yang menerapkan nilai-nilai spiritual kepemimpinan, pegawai merasa diakui, dihargai, dan didukung dalam pengembangan pribadi dan profesional mereka. Kepala madrasah memberikan perhatian dan dukungan untuk memperkuat kemampuan dan pengetahuan pegawai melalui pelatihan dan pembinaan. Pegawai merasa terlibat dalam proses pembelajaran dan kesempatan untuk berkembang, yang memberikan motivasi tambahan untuk meningkatkan kualitas diri dan kinerja mereka.

Pengakuan dan apresiasi terhadap upaya dan pencapaian pegawai merupakan bagian integral dari penerapan nilai-nilai spiritual kepemimpinan. Melalui ucapan terima kasih, pujian, dan penghargaan formal, pegawai merasa dihargai dan diberi pengakuan atas kontribusi mereka. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja mereka, tetapi juga memperkuat ikatan emosional dan keterikatan mereka terhadap organisasi.

Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Tolitoli memiliki implikasi yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sikap ikhlas, berani, cinta, dan ilmu yang menjadi dasar kepemimpinan menciptakan budaya kerja yang positif, inspiratif, dan penuh semangat. Pegawai merasa dihargai, terlibat, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam melayani siswa dan mencapai tujuan madrasah.

4.2.1 Implikasi Nilai-Nilai Spiritual Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di MTs. Muhammadiyah Tolitoli

Implikasi dari penerapan nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala madrasah di MTs. Muhammadiyah Tolitoli terhadap motivasi kerja pegawai dapat melahirkan perubahan positif yang signifikan dalam budaya kerja dan kinerja madrasah.

Implikasi nilai-nilai spiritual tersebut adalah:

1. Fokus pada Tujuan Madrasah, dengan adanya nilai-nilai spiritual yang mendasari kepemimpinan, kepala madrasah akan dapat mengkomunikasikan tujuan yang jelas dan memotivasi pegawai untuk bekerja menuju tujuan tersebut. Kejelasan visi dan misi madrasah akan memberikan arah yang jelas bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu peningkatan produktivitas, Nilai-nilai seperti disiplin, tanggung jawab, dan berilmu akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif
2. Kepercayaan dan Kerjasama, Adanya nilai amanah dan cinta dalam kepemimpinan akan membantu membangun kepercayaan antara pegawai dan kepala madrasah. Kepercayaan ini akan memperkuat kerjasama tim dan meningkatkan efektivitas kerja. Pegawai akan merasa didukung dan dihargai, sehingga mereka akan bekerja dengan semangat yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama.
3. Peningkatan kualitas pelayanan, nilai-nilai seperti ikhlas dan berani akan memberikan dampak positif terhadap pelayanan yang diberikan oleh pegawai. Kehadiran sikap ikhlas akan memastikan bahwa pelayanan yang diberikan bukan semata-mata karena tuntutan tugas, tetapi juga didasarkan pada keinginan untuk memberikan manfaat dan kebaikan bagi siswa dan komunitas madrasah. Sikap berani juga akan mendorong pegawai untuk mengambil langkah-langkah inovatif dan progresif dalam meningkatkan kualitas pelayanan.
4. Ketepatan Waktu. Jika diterapkan dengan baik. dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah, membangun budaya disiplin di madrasah dapat membantu pegawai dalam menghargai waktu dan menjalankan tugas-tugas mereka sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Selain itu, kepala madrasah juga dapat memberikan keteladanan dalam hal ketepatan waktu dengan menjadi contoh yang baik.

5. Komitmen yang Tinggi, Penerapan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan akan mendorong pegawai untuk mengembangkan komitmen terhadap keunggulan dalam pekerjaan mereka. Mereka akan berupaya terus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka untuk memberikan hasil terbaik. Hal ini akan mempengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan.
6. Kualitas kerja yang konsisten, dengan adanya nilai-nilai spiritual yang ditekankan, pegawai cenderung menjaga kualitas kerja mereka secara konsisten. Mereka akan berusaha untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tugas yang mereka lakukan dan tidak tergantung pada faktor eksternal. Dengan penerapan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan kepala madrasah, kualitas kerja pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli dapat ditingkatkan. Pegawai akan memiliki dedikasi, komitmen, konsistensi, kemampuan inovasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan.

5. KESIMPULAN

Sebagai madrasah yang berbasis Islam, nilai-nilai spiritual kepala MTs. Muhammadiyah Tolitoli bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist, Nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala madrasah yang diterapkan di MTs. Muhammadiyah Tolitoli yaitu (1) disiplin, (2) amanah, (3) tanggung jawab, (4) keikhlasan, (5) keberanian, (6) kecintaan dan (7) keilmuan. Penerapan nilai-nilai spiritual kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai yakni melalui keteladanan, pembinaan dan pembekalan spiritual, penanaman etika kerja, komunikasi yang terbuka dan transparan, peningkatan kualitas diri pengakuan dan apresiasi. Penerapan strategi-strategi tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang membangun dan memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli.

Implikasi nilai-nilai spiritual kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi kerja pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli meliputi beberapa hal; *pertama*, Fokus pada tujuan madrasah. *Kedua*, kepercayaan dan kerjasama, *Ketiga* peningkatan kualitas pelayanan. *Keempat*, Pencapaian tujuan yang berkelanjutan, *Kelima*, ketepatan waktu. *Keenam*, peningkatan kualitas kerja. Dengan penerapan nilai-nilai spiritual dalam kepemimpinan kepala madrasah, kualitas kerja pegawai di MTs. Muhammadiyah Tolitoli dapat ditingkatkan. Pegawai akan memiliki dedikasi, komitmen, konsistensi, kemampuan inovasi, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas kerja secara keseluruhan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdussamad, Zuhri, 2021. Metode Penelitian Kualitatif, Syakir Media Press, Makassar
- Acar, A. Z. 2012. *Organizational Culture, Leadership Styles and Organizational Commitment in Turkish Logistics Industry*. Journal of Management and Performance, 58(12): 217-226.
- A Dale Timpe, 1992. *Motivasi Pegawai*, Jakarta: PT. Eleks Media Komputindo.
- Ahmad Barizi, 2009. *Menjadi Guru Unggul*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media.
- Ahmet Kaya, 2015. *The Relationship between Spiritual Leadership and Organizational Citizenship Behaviors: A Research on*

- School Principals' Behaviors, Educational Sciences: Theory & Practice*, June 15 (3) : 597-606
- Agus Sugiyardi, *Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*, Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business FEBI Institut Dirosat Islamiyah Al-Amien Prenduan Vol. 2 No.2 pp. 151 - 164
- A.Kosasih Djahiri, 1990. *Teori Keterampilan Belajar dan Mengajar Menuju Guru Inkuiri yang Reaktif*, Bandung: Laboratorium Pengajaran PMP IKIP,
- Amstrong, 1994 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Komputindo,
- Anita Rahmawaty, 2016. *Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*, Jurnal Iqtishadia Vol. 9, No. 2, 276-303
- Apriani, F. 2009. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Efektifitas Kerja. Bisnis & Birokrasi*, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 16(1):13-17
- Arikunto, Suharsimi, 1993. *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Arnild Augina Mekarisce, 2020. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat*. Vol. 12 Edisi 3,
- Davis, G.A, and Thomas, M.A, 1990. *Effective School and Effective Teacher*, Massachusetts, allyn and bacon,
- Dawam, Ainurafiq dan Ta'arifin,Ahmad, 2005. *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*. Lista fariska Putra.
- Deden Irfan Nugraha, 2018. *Kepemimpinan Spiritual Kepala Madrasah Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kabupaten Tasikmalaya*, *Skripsi* tidak dipublikasikan. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati, Bandung
- Departemen Agama, 2007. *Al-Qur'an dan terjemah*, Bandung: CV Penerbit J-ART, Departemen Agama RI, 2005. *Al-Quran Terjemah Per-kata*, Bandung: CV. Haekal Media Centre,
- Diding Nurdin dan Dwi Kusdianingsih, 2022. *Analisis Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Se-Kecamatan Cimahi Utara: Prokurasi Edukasi-Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* [E-ISSN: 2721-3439 [P-ISSN: 2721-270X] Volume 4, Nomor 2
- E. Mulyasa, 2017. *Menjadi Kepala Madrasah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya),
- Ema Bilda Fortuna, 2020. *Pentingnya Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Of Education, Psychology and Counseling. Vol. 2 Nomor 1
- Farnaz Beheshti Zavvareh, 2013. *An Investigation on Effects of Spiritual Leadership towards Employee's Happiness Using Structural Equation Modeling*, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 8 ISSN: 2222-6990
- Freeman, 2011, *Spirituality and servant leadership : A conceptual model and research proposal*, *Emerging Leadership Journey*, Vol 4, iss 1, pp 120-140, ISSN 1930-806x
- Frisdiantara dan Sahertian. 2012. *The Spiritual Leadership Dimension in Relation to Other Value-Based Leadership in Organization*. *International Journal of Humanities and Social Science*, 2(15): 284-290.
- Fry, L. 2008. *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly*, 1(14): 693-727.

- Haqiqi Rafsanjani, 2017. *Kepemimpinan Spiritual*. Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Vol. 2, No. 1
- Hudson Richard, 2014, *The question of theoretical foundations for the spirituality at work movement*, *Journal of Management, Spirituality, and Religion*. Vol 11, No1, 1-3. United Kingdom: Taylor & Francis Print
- Ida Bagus Udayana Putra, 2021, "*Moderasi Kepemimpinan Spiritual*", Scopindo Media Pustaka.
- I Gede Putu Kawiana, 2019. *Spiritual Leadership Membangun Kinerja Organisasi*, Cetakan Pertama, UNHI Press, Denpasar-Bali
- Nasrun, 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru*, Ilmu Pendidikan, Volume 1 Nomor 2, Desember 2016: 63 -70
- Rion Wishbay, Kurniawaty Fitri. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Pekanbaru*, Jurnal Ekonomi, Vol. 22(2): 110-121
- Robbins, S. P. 2012. *Organizational Behavior. 7th Edition*. Prentice Hall International, Inc. New Jersey.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana
- Syamsu Q. Badu & Novianty Djafri, 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, IDEAS PUBLISHING, Gorontalo.
- Taufik Achmad Dwi Putro, Bagus Riyono, 2019. *Islamic Work Ethic: Nilai-Nilai Spiritualitas Islam Pada Pt. Andromeda Universitas Gadjah Mada*, ISSN:2548-4044 Psikoislamedia Jurnal Psikologi Volume 4 Nomor 2, 2019
- Undang-Undang tentang Guru dan Dosen (UU RI No.14 tahun 2005 Pasal 10 ayat 2), (Jakarta: Sinar Grafika, 2005)
- Yofi Dwi Hari Valianto, 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Sahabat Mandiri*, Jurnal Ilmu Riset Manajemen, Vol. 4 Nomor 8
- Yukl, G. 2010. *Leadership in Organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Wendi Sepmady Hutahaean, 2021. *Teori Kepemimpinan*, Cetakan Pertama, Ahli Media Press, Malang.