

Motivasi Kepala Sekolah Dalam Menciptakan Iklim Kerja Di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli

Andi Nurhaedah¹, Surni Kadir²

¹²Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palu

¹Andinurhaedah1283@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tentang motivasi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli, yang secara spesifik berfokus pada pemberian motivasi oleh kepala madrasah dan implikasinya dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan studi dokumen. Sumber data berasal dari informan kepala madrasah, guru-guru, kegiatan-kegiatan dan dokumen-dokumen yang relevan. Analisis data menggunakan model analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, verifikasi dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data dilakukan dengan menggunakan empat uji, yaitu: kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu: pemunculan budaya kerja positif, pengembangan profesionalisme guru, pengakuan dan penghargaan, komunikasi yang terbuka dan transparan, dan pendelegasian tanggung jawab, 2) Implikasi motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu inspirasi dan semangat, komitmen terhadap keunggulan, pengakuan dan penghargaan, pemimpin yang teladan serta kolaborasi dan partisipasi. Berdasarkan hasil penelitian, beberapa rekomendasi ditujukan kepada Pimpinan Lembaga Pendidikan Islam agar hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan tentang betapa pentingnya pemberian motivasi oleh kepala madrasah dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif. Untuk peneliti berikutnya disarankan agar meneliti aspek-aspek menarik lainnya yang terkait dengan topik penelitian ini, misalnya strategi dan tantangan kepala madrasah dalam memotivasi guru-guru yang bertujuan membentuk iklim kerja yang produktif dan dapat diteliti di jenjang SD/MI dan SMP/MTs, baik dengan menggunakan pendekatan penelitian yang sama maupun berbeda.

Kata Kunci: Kepala Madrasah, Motivasi, Iklim Kerja

ABSTRACT

This research aims to describe the motivation carried out by the head of the madrasah in creating a work climate at Madrasah Aliyah DDI, Baru Village, Tolitoli Regency, which specifically focuses on providing motivation by the head of the madrasah and its implications in creating a conducive work climate. This research uses a qualitative approach. Data collection was carried out through interviews, observation and document study. Data sources come from informants, madrasa heads, teachers, activities and relevant documents. Data analysis uses an interactive analysis model which includes data reduction, data presentation, verification and drawing conclusions. Checking the validity of the data is carried out using four tests, namely: credibility, transferability, dependability and confirmability. The results of the research show that 1) The motivation of the Madrasah Head in creating a work climate at Madrasah Aliyah DDI, Baru Village, Tolitoli Regency, namely: the emergence of a positive work culture, development of teacher professionalism, recognition and appreciation, open and transparent communication, and delegation of responsibilities, 2) Implications The motivation of the Madrasah Head in creating a working climate at Madrasah Aliyah DDI, Baru Village, Tolitoli Regency, namely inspiration and enthusiasm, commitment to excellence, recognition and appreciation, exemplary leadership as well as collaboration and participation. Based on the research results, several recommendations are addressed to the Leaders of Islamic Education Institutions so that the results of this research can be used as a reference regarding how important it is to provide motivation by madrasa heads in creating a conducive work climate. It is recommended that future researchers research other interesting aspects related to this research topic, for example the strategies and challenges of madrasah heads in motivating teachers with the aim of creating a productive work climate and can be researched at the SD/MI and SMP/MTs levels, both using the same or different research approaches.

Keywords: *Head of Madrasah, Motivation, Work Climate*

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu keniscayaan yang tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilakukan dengan penuh perencanaan, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam proses pembangunan, kalau tidak ingin bangsa ini kalah bersaing dalam pasar bebas tersebut di era global saat ini . Pendidikan sebagai totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa dihadapkan pada masalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, untuk mencapai maksud tersebut perlu diterapkan suatu sistem manajemen yang memungkinkan keberhasilan pendidikan.

Dalam implementasinya di sekolah, tujuan tersebut di atas dapat diperankan oleh kepala sekolah dalam mengelola pendidikan, baik dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian pendidikan di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk dapat mengembangkan berbagai potensi dan kemampuannya dalam aspek manajerial dalam mengelola sumber daya sekolah sesuai dengan kemampuan dan kebutuhannya. Sumber daya sekolah yang sangat penting dalam mengembangkan mutu sekolah adalah guru, dimana seorang guru memiliki tugas dan peran yang sangat besar untuk mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik (Ahmad Susanto, 2016).

Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi yang sangat berpengaruh dan menentukan kemajuan sekolah hendaknya memiliki kemampuan diatas, memiliki komitmen tinggi, dan luwes dalam melaksanakan tugasnya. Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah harus dapat memperhatikan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang bekerja sehingga kinerja guru selalu terjaga (Mulyasa, 2017). Pemimpin sejauh ini kurang berperan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, pemimpin kurang melakukan pengawasan,

memonitor pelaksanaan tugas bawahan dan melakukan interaksi dengan sesama personal dalam organisasi secara intensif, pemimpin sejauh ini lebih mengutamakan tugas luar sehingga pemimpin dirasakan kurang berperan dalam menjalankan aktivitas organisasi (Rion Wisbay, 2014)

Menurut Wardana, motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut berarti bahwa motivasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi kerja yang berbeda antara guru yang satu dengan lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja guru dalam meningkatkan mutu Pendidikan (Wardana, 2008). Hasibuan 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 (Hasibuan, 2008). Menurut Robbins motivasi kerja merupakan proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. 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. Menurut As'ad Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut sebagai pendorong atau semangat kerja. Menurut Pandji Anoraga 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. Ernest J. McCormick motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Berelson dan Steiner dalam Siswanto Sastrohadwiryo motivasi kerja adalah Keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan

Dalam proses pembelajaran di sekolah, iklim kerja di sekolah sangat diperlukan bagi guru untuk melaksanakan pembelajaran di sekolah. Iklim kerja di sekolah adalah suasana bekerja, belajar, berkomunikasi, dan bergaul dalam organisasi pendidikan. Freiberg menegaskan bahwa iklim kerja yang sehat di suatu sekolah memberikan kontribusi yang signifikan terhadap proses kegiatan belajar mengajar (KBM) yang efektif

Dengan terciptanya iklim kerja di sekolah yang kondusif, maka guru akan merasa nyaman dalam bekerja dan terpacu untuk bekerja lebih baik. Lingkungan sekolah yang baik hendaknya memberikan interaksi yang positif antara guru-guru, peserta didik dan seluruh komponen sekolah, sehingga akan mempermudah untuk mencapai tujuan sekolah yang akan dicapai. Dengan lingkungan yang baik seperti ini, maka akan lebih mempermudah untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Hal tersebut mencerminkan bahwa suasana sekolah yang kondusif sangat mendukung peningkatan kinerja guru.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi sering digunakan secara bergantian dengan istilah kebutuhan (*needs*),

keinginan (*want*), dorongan (*drive*) dan gerak hati (*impuls*). Hersey and Blanchard menyatakan bahwa "istilah-istilah tersebut merupakan motif, sedangkan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan". Motif masih bersifat potensial dan aktualisasinya dinamakan motivasi, serta pada umumnya diwujudkan dalam bentuk perbuatan nyata. Dengan demikian motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan atau impuls (Hersey, 1994). Selanjutnya Harold Koontz, menyatakan bahwa "motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan". Motivasi adalah daya penggerak yang telah menjadi aktif, yang terjadi pada saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sempat dirasakan atau mendesak (Hasibuan, 2008).

Motivasi sangat penting artinya bagi seseorang mengingat motivasi merupakan dorongan/motif dalam diri individu yang mempengaruhi tingkah laku tertentu, serta usaha menumbuhkembangkan bagi kehidupan pribadi yang bersangkutan. Stephen Robbins, mengartikan bahwa "motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu". Berbagai eksperimen menunjukkan bahwa bekerja secara cepat dan bergabung, yaitu kerja sama secara kooperatif menambah besarnya usaha motif.

Stephen Robbins, mengartikan bahwa "motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu". Sementara Hasibuan, berpendapat bahwa "motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motifnya mempunyai tujuan. Pendapat lain Hasibuan bahwa "motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motifnya mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai". Selanjutnya Siagian, memaparkan bahwa "penggerakan (*motivating*) dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga manusia bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisiensi dan ekonomis (Sondang, 1995). Dengan demikian motivasi seseorang ditentukan oleh kuat lemahnya motif, sedangkan motif adakalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati seseorang. Jika seseorang mendapat motivasi yang kuat dan kokoh akan lahir kemauan yang kuat. Pada tataran ini seseorang akan mampu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan besar.

2.1.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses psikologis yang terjadi pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri seseorang itu sendiri (*motivasi intrinsik*) dan dapat pula berasal dari luar diri kita (*motivasi ekstrinsik*). Lyman Porter dan Raymond Miles, yang mengatakan bahwa "ada tiga faktor utama yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, yaitu: 1) ciri-ciri pribadi seseorang (*individual characteristic*); 2) tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristic*); 3) lingkungan kerja (*work situation characteristic*)". Ketiga faktor tersebut mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi individu agar mampu mendorong tercapainya produktivitas kerja secara optimal. Oleh karena itu, pemimpin harus mampu mengarahkan interaksi faktor-faktor karakteristik individu, karakteristik lingkungan kerja/organisasi dan karakteristik pekerjaan (Wahjosumidjo, 1992).

2.1.2 Tujuan, Fungsi dan Manfaat Motivasi

Berangkat dari paparan di atas dapat diketahui bahwa pemberian motivasi tidak terlepas dari kebutuhan individu itu sendiri dan berbagai faktor internal yang membuat seseorang puas. Menurut Hasibuan pemberian motivasi pada pegawai bertujuan untuk: (1) mendorong gairah dan semangat kerja pegawai; (2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai; (3) meningkatkan produktivitas kerja; (4) mempertahankan loyalitas (5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan. Dengan demikian motivasi berfungsi untuk: (1) meningkatkan hasil kerja; (2) mempercepat proses penyelesaian pekerjaan; (3) sebagai sarana pencapaian tujuan dan pengembangan prestasi (Hasibuan, 1996).

Secara singkat manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat (Arep, 2003). Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan pegawai yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta para pegawai akan senang melakukan pekerjaannya.

2.1.3 Asas/Prinsip Motivasi

Beberapa hal yang dapat dijadikan pedoman bagi setiap pemimpin organisasi agar dapat memelihara motivasi kerja para pegawainya. Pedoman tersebut biasanya dikenal dengan asas-asas/prinsip-prinsip motivasi kerja. Asas mengikutsertakan, yaitu mengajak bawahan untuk ikutberpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan; 1)Asas komunikasi, yaitu menginformasikan tujuan yang akan dicapai dengan jelas, cara mengerjakan dan kendala-kendala yang dihadapi; 2)Asas pengakuan, berupa pemberian penghargaan, pujian dan pengakuan yang wajar kepada bawahan sesuai dengan prestasi kerjanya; 3) Asas wewenang yang didelegasikan, memberikan kewenangan dan kepercayaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas dengan baik; 4) Asas adil dan layak, alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas "keadilan dan kelayaan" terhadap semua pegawai; 5) Asas perhatian timbal balik, bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, atasan perlu memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi (kerja sama saling menguntungkan).

Selanjutnya (Anwar Prabu, 2000) menyebutkan bahwa prinsip-prinsip motivasi kerja adalah: 1) Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh organisasi; 2) Prinsip komunikasi, pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; 3) Prinsip mengakui andil bawahan, pimpinan mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam mencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya; 4) Prinsip pendelegasian wewenang, pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan; 5) Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai sehingga dapat bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

2.1.4 Motivasi Berdasarkan Alquran dan Hadits

Motivasi memiliki pengaruh yang kuat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu atau memberikan semangat yang selalu berhasil membuat keadaan seseorang menjadi lebih baik. Dengan kekuatan motivasi, suasana hati dan perilaku seseorang bisa berubah ke arah yang lebih positif. Rasanya seperti membangkitkan energi positif dari dalam diri dan direalisasikan dalam suatu perubahan perilaku yang produktif. Berikut di antaranya:

Surat Yusuf ayat 87

الْكَافِرُونَ وَمِمَّنْ أَلَىٰ اللَّهُ رُوحٌ مِّنْ يَّائِسُ لَا إِنَّهُ ۗ اللَّهُ رُوحٌ مِّنْ تَائِسُونَ وَلَا وَاجِبُهُ يُؤَسِّفُ مِّنْ فَتَحَسَّنُوا أَذْهَبُوا بَيْنِي

Terjemahan:

"Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir." (QS. Yusuf: 87).

Ayat ini menjelaskan bahwa setiap kita masih diberikan napas, berarti akan selalu ada harapan. Jika kita merasa sangat sulit menghadapi tantangan dalam hidup, maka harapan itu akan datang kepada mereka yang percaya. Tetap berusaha yang terbaik disertai doa, itulah cara terbaik dalam menghadapi tantangan. Motivasi Berdasarkan Hadits

Berikut ini hadits ini juga akan menuntun kalian pada jalan terbaik yang di ridhoi Allah SWT.

حَتَّىٰ، بِذِرَاعِ أَغَاوِيرٍ، بِشَيْبْرِ شَيْبَرًا، قَبْلَكُمْ كَانَ مِنْ سُنَنِ بَعُونٍ سَتَّتْ إِنْكُمْ" :وَسَلَّمَ عَلَيْهِ اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولٌ قَالَ قَالَ، ثَوْبَانَ عَنْ "فَمَنْ؟ قَالَ وَالنَّصَارَى الْيَهُودَ، اللَّهُ رَسُولٌ يَا بَلْنَا لَا تَبِعْتُمُوهُمْ، ضَبَّ جَحْرٌ دَخَلُوا لَوْ

Artinya: "Dari Tsauban, dia berkata, "Rasulullah bersabda, 'Sesungguhnya kalian akan mengikuti sunnah orang-orang yang sebelum kalian, sejengkal demi sejengkal, sehasta demi sehasta, sampai jika mereka masuk ke lubang biawak, maka kalian pun akan mengikuti mereka.' Kami bertanya, 'Wahai Rasulullah, apakah yang dimaksud adalah orang Yahudi dan Nasrani?' Beliau menjawab, 'Siapa lagi?'"

Hadits ini memberi peringatan bahwa umat Islam akan mengikuti jejak orang-orang sebelumnya dan mengikuti tradisi mereka bahkan dalam hal-hal kecil. Oleh karena itu, umat Islam harus berhati-hati dalam memilih teladan dan harus selalu berpegang teguh pada ajaran Islam yang benar.

2.2 Iklim Kerja

2.2.1 Pengertian Iklim Kerja

Menurut Hoy, Smith dan Sweetland iklim sekolah dipahami sebagai maniferestasi dari keperibadian sekolah yang dapat dievaluasi dalam sebuah kontinum dari iklim sekolah terbuka ke iklim sekolah tertutup. Iklim sekolah terbuka didasarkan pada rasa hormat, kepercayaan, dan kejujuran, serta memberikan peluang kepada guru, manajemen sekolah dan peserta didik untuk terlibat secara konstruktif dan kooperatif dengan satu sama lain. Iklim sekolah juga sebagai kualitas dan karakter dari kehidupan sekolah, berdasarkan pola perilaku siswa, orang tua dan pengalaman personil sekolah tentang kehidupan sekolah yang mencerminkan norma-norma tujuan, nilai, hubungan interpersonal, praktek belajar mengajar, serta struktur organisasi.

2.2.2 Lingkungan Sekolah

Lingkungan sekolah sangat berperan dalam pendidikan di sekolah. Beberapa pendapat

para ahli tentang lingkungan yakni: Lingkungan adalah semua yang mempengaruhi pertumbuhan manusia/hewan. Lingkungan menurut Salusu adalah Kondisi, situasi, atau keadaan, peristiwa, dan pengaruh-pengaruh yang mengelilingi dan mempengaruhi organisasi, baik sifatnya lingkungan internal dalam organisasi maupun eksternal organisasi. Adapun menurut Kusnadi lingkungan terdiri dari internal dan eksternal. Lingkungan internal meliputi struktur, budaya, dan pemasaran. Sedangkan lingkungan eksternal meliputi aspek ekonomi, hukum, sosial, politik, teknologi, ekologi, sumberdaya manusia, dan internasional. Abin Syamsuddin Makmun menyatakan lingkungan sebagai environmental input, menunjukkan situasi dan keadaan fisik (kampus, sekolah, iklim, letak sekolah atau school site, dan sebagainya), hubungan antar manusia (human relationship) baik dengan teman (classmate) maupun dengan guru dan orang lainnya.

Sekolah sebagai institusi pendidikan yang menurut W.S. Winkel meliputi faktor-faktor : (a) prasarana dan sarana, (b) suasana sekolah, (c) kurikulum sekolah, (d) system progresi siswa, (e) pengelompokan tenaga pengajar, (f) pelayanan kepada siswa diluar bidang pengajaran, (g) kontak dengan orang tua siswa.

2.3 Pengertian Kepala Sekolah

Menurut Wahjosumidjo pengertian kepala sekolah adalah: kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberitugas untuk memimpin suatu Madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guruyang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Leitwot, 2021).

Jadi kepala sekolah adalah seseorang yang menjadi pimpinan dari sebuah madrasah yang mempunyai kewajiban untuk menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar di madrasah dan membina hubungan kerjasama dengan masyarakat disekitarnya. Sedangkan Syafaruddin memberikan pengertian bahwa: kepala sekolah adalah salah seorang guru yang diberi tugas sebagai pemimpin yang dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa dan pihak terkait untuk bekerja atau berperan guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Harris, 2021)

2.3.1 Fungsi Kepala Sekolah

Besar kecilnya peranan yang dilakukan seorang pemimpin banyak ditentukan kepada apa dan siapa ia, dan apa yang dipimpinnya. kekuasaan (otoritas) apa yang dimiliki dan wawasan/peringkat mana ia berperan sebagai pemimpin, baik itu pemimpin formal maupun nonformal, tetapi kesemuanya berperan membimbing, menuntun, mendorong dan memberikan motivasi kepada mereka yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan. dilain pihak seorang pemimpin adalah merupakan sumber kepercayaan dari masyarakat yang dipimpinnya. fungsi utama kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan ialah menciptakan situasi belajar mengajar yang baik sehingga para guru parasiswa dapat belajar dan mengajar dalam situasi yang baik.

Swearingen, yang dikutip dari buku karangan Herabudin memberikan fungsi kepala madrasah sebagai berikut : a) Mengkoordinasikan semua usaha sekolah; b) Melengkapi kepemimpinan kepala sekolah; c) Memperluas pengalaman guru-guru; d) Menstimulasi usaha-usaha yang kreatif; e) Memberikan fasilitas dan penilaian yang terus menerus; f) Menganalisis situasi belajar dan mengajar; g) Memberikan pengetahuan/skill kepada setiap anggota staf; h) Membantu meningkatkan kemampuan mengajar guru-guru

2.3.2 Syarat Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai pejabat formal, manajer, pemimpin pendididkan kepala sekolah sebagai staf, seperti halnya pemimpin organisasi yang lain, jabatan kepala sekolah

juga memerlukan persyaratan universal yang perlu dimiliki oleh siapa pun yang akan menduduki jabatan pemimpin. Untuk menjabat sebagai seorang kepala dalam lingkungan pendidikan, ditetapkan beberapa persyaratan yaitu : pendidikan yang dimiliki, pengalaman yang sering dinyatakan dalam bentuk golongan/pangkat, umur. Seorang kepala sekolah memerlukan persyaratan-persyaratan disamping keahlian keterampilan dalam bidang pendidikan. Adapun syarat-syarat sebagai seorang kepala sekolah sebagai berikut : a) Memiliki ijazah yang sesuai dengan ketentuan / peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. b) Mempunyai pengalaman kerja yang cukup, terutama di sekolah yang sejenis dengan sekolah yang dipimpinnya. c) Mempunyai sifat kepribadian yang baik, terutama sikap dan sifat-sifat kepribadian yang diperlukan bagi kepentingan pendidikan. d) Mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, terutama mengenai bidang-bidang pengetahuan pekerjaan yang diperlukan bagi sekolah yang dipimpinnya. e) Mempunyai ide dan inisiatif yang baik untuk kemajuan dan pengembangan Sekolahnya.

Sondang Siagian, adapun syarat-syarat khusus yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (kepala sekolah) adalah : 1) Memiliki kecerdasan/intelegensi yang baik; 2) Percaya diri sendiri dan membership; 3) Memiliki keahlian/keterampilan dalam bidangnya; 4) Cakap bergaul dan ramah tamah; 5) Disiplin; 6) Suka menolong dan memberi petunjuk; 7) Memiliki semangat pengabdian yang tinggi; 8) Sehat jasmani dan rohani. Persyaratan yang bersifat universal tersebut, meliputi iman dan taqwa dan akhlakul karimah serta keahlian atau kemampuan dasar, sifat atau watak, sedang persyaratan khusus yang diperlukan, ialah berbagai macam kemampuan seperti penguasaan terhadap tugas dan keterampilan profesional, serta pelatihan dan pengalaman profesional, dan kompetensi administrasi dan pengawasan: dari ciri-ciri kepemimpinan yang bersifat universal dan ciri-ciri khusus, sesuai dengan tuntutan spesifikasi jabatan kepala sekolah melahirkan satu profil kepemimpinan kepala sekolah.

Muhammad Alim mengemukakan bahwa : a) Iman yaitu sikap batin yang penuh kepercayaan kepada Allah, jadi tidak cukup hanya percaya kepada adanya Allah, melainkan harus meningkat menjadi sikap mempercayai Allah dan menaruh kepercayaan kepada-Nya. b) Takwa, yaitu sikap yang sadar penuh bahwa Allah selalu mengawasi manusia. kemudian manusia berusaha berbuat hanya sesuatu yang diridhoi Allah, dengan menjauhi atau menjaga diri dari sesuatu yang tidak diridhoi-Nya. takwa inilah yang mendasaribudi pekerti luhur (akhlakul karimah). c) Akhlakul karimah Secara bahasa, pengertian akhlak diambil dari bahasa Arab yang berarti perangai, tabiat, adat (diambil dari kata dasar *khuluqun*), atau kejadian, buatan, ciptaan (diambil dari kata dasar *khalaqun*). Adapun pengertian akhlak secara terminologis, akhlak adalah keadaan jiwa seseorang yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan tanpa terlebih dahulu melalui pemikiran dan pertimbangan.

Berdasarkan hal tersebut di atas dapat dipahami bahwa apabila seseorang yang berakhlak baik dia tidak akan menghampiri perbuatan-perbuatan yang keji dapat dilihat orang lain atau tidak dilihat oleh orang lain. ajaran agama mengarahkan akhlak amat sangat mendalam sifatnya. Dari pendapat para ulama tentang akhlak karimah maka dapat dipahami bahwa akhlak adalah budi pekerti atau tabiat yang harus ditanamkan dalam jiwa setiap orang, agar kelak insan pembanguan yang memiliki pegangan yang kuat. Dalam ajaran Islam, seorang pemimpin dituntut mampu menampilkan kepribadian yang berakhlakul karimah (memiliki moralitas yang baik), qona'ah (sederhana), dan istiqomah (konsisten/tidak ambivalen).

Adapun sosok pemimpin nasional harus mempunyai sifat-sifat yang dipunyai pada kepemimpinan Nabi Muhammad SAW yaitu: 1) Siddiq (jujur, benar, berintegritas tinggi dan terjaga dari kesalahan) artinya seorang pemimpin harus senantiasa menjunjung tinggi kebenaran dan memiliki

integritas yang tidak perlu diragukan lagi. Ia harus tegas dalam menyatakan pendapatnya secara benar, tulus dan jelas sesuai dengan kenyataan. Jujur dan benar adalah sebuah kebajikan dan bernilai ibadah. seorang pemimpin nasional dituntut untuk jujur tata pikirnya, jujur tata caranya, jujur tata lakunya dan jujur pula tujuannya, serta memiliki "budaya" malu. 2) Amanah (dapat dipercaya, memiliki legitimasi dan akuntabel) artinya tidak khianat kepada tuhan yang maha esa dan kepada bangsanya, memiliki legitimasi kepemimpinan dan akuntabel atau dapat dipertanggung jawabkan semua kata dan perbuatannya. Kita memerlukan pemimpin nasional yang memiliki sifat "dapat dipercaya" yaitu sosok pribadi pemimpin yang mampu melaksanakan segenap tanggung jawab yang dipercayakan kepadanya, termasuk di dalamnya dalam hal pengelolaan keuangan. seorang pemimpin yang memiliki sifat "dapat dipercaya" akan mampu menyimpan rahasia-rahasia yang menurut sifatnya harus dirahasiakan. penegasan tersebut mengandung arti bahwa kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat kepada seorang pemimpin yang merupakan suatu ibadah, sedangkan pemimpin yang tidak melaksanakan kepercayaan yang diberikan oleh masyarakatnya dianggap sebagai pemimpin yang tidak memiliki iman.

3) Fathonah (cerdas, profesional, memiliki sifat kenegarawanan dan nasionalisme yang tinggi) artinya seorang pemimpin nasional yang memiliki sifat "cerdas dan profesional" dapat ditandai melalui kecerdikannya, kecermatannya, kecepatannya dan ketepatannya dalam mengambil keputusan yang mengandung kebijakan. untuk itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki intelektualitas dan profesionalitas yang tinggi. penegasan ini mengandung arti bahwa pemimpin harus dipegang oleh orang yang memiliki keluasan ilmu, kecerdasan dalam berfikir, berakal sehat, serta memiliki kearifan, kemampuan intelektual dan fisik untuk menjalankan roda pemerintahan. seorang pemimpin yang mempunyai keluasan ilmu akan mengantarkannya menjadi pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan, toleran terhadap perbedaan serta cerdas dan tangkas dalam mengantisipasi berbagai gejolak yang muncul dalam masyarakat.

4) Tabligh (komunikatif, informatif dan akomodatif) seorang pemimpin harus mampu melakukan kegiatan komunikasi yang aspiratif atau kegiatan berdiplomasi secara baik dan benar. Keunggulan seorang pemimpin yang mempunyai sifat komunikatif dan informatif adalah bahwa ia dapat mengambil keputusan yang bersifat aspiratif sesuai dengan MISI dan VISI kepemimpinannya, yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan dan cita-cita bersama. sehingga apabila seorang pemimpin yang tidak memiliki kemampuan berkomunikasi, tidak aspiratif dan tidak berakhlak maka proses kepemimpinannya tidak akan berjalan dengan baik.

Apabila pemimpin sudah memiliki nilai keimanan dan takwa kepada Allah dan mempunyai sifat akhlakul karimah dan dibarengi dengan sifat *siddiq* (jujur, benar), *amanah* (dapat dipercaya), *fathonah* (cerdas, profesional) dan *tabligh* (komunikatif, informatif dan akomodatif). maka apa yang dipimpinnya akan berjalan baik, sehingga dapat mencapai tujuan dan cita-cita bersama.

2.3.3 Kepala Sekolah Sebagai Motivator

Sebagai motivator, kepala sekolah memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif dan penyediaan berbagai sumber belajar

melalui pengembangan pusat sumber belajar. Dorongan dan penghargaan merupakan dua sumber motivasi yang efektif diterapkan oleh kepala sekolah. keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun datang dari lingkungan. dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah keefektifan kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah. Setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik khusus, yang berbeda satu sama lain, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pimpinannya agar memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya. perbedaan tenaga kependidikan tidak hanya dalam bentuk fisik, tetapi juga dalam kondisi psikisnya, misalnya motivasinya. oleh karena itu, untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan, kepala sekolah perlu memperhatikan motivasi para tenaga kependidikan dan faktor-faktor lain yang berpengaruh. Terdapat beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah untuk mendorong tenaga kependidikan agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya sebagaimana yang dikemukakan Syafaruddin bahwa: a) Para tenaga kependidikan akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik dan menyenangkan. tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan diinformasikan kepada para tenaga kependidikan sehingga mereka mengetahui tujuannya bekerja. para tenaga kependidikan juga dapat dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut. b) Para tenaga kependidikan harus selalu diberitahu tentang hasil dari setiap pekerjaannya. c) Pemberian hadiah lebih baik daripada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan. d) Usaha memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan dapat dilakukan dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala sekolah memperhatikannya, mengatur pengalaman sedemikian rupa sehingga setiap pegawai pernah memperoleh kepuasan dan penghargaan.

3. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati dari sumber data. Pendekatan kualitatif deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian; misalnya perilaku, persepsi, tindakan dan lain-lain, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

Data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung, diamati dan di catat secara langsung, seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan pihak yang terkait, khususnya kepala sekolah, wakil kepala sekolah, semua guru dan orang tua peserta didik, serta peserta didik di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli.

4. TEMUAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Temuan

4.1.1 Motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja

Motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu:1) Kepala Madrasah mendorong budaya kerja yang positif di Madrasah, dimana kepala madrasah menjadi contoh teladan dalam hal etika

kerja, dedikasi, dan semangat. 2) Kepala Madrasah memprioritaskan pengembangan profesional guru dan tata usaha. 3) Kepala Madrasah menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong mereka untuk memberikan umpan balik yang positif dan memperhatikan prestasi guru dan tata usaha. 4) Kepala Madrasah menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru dan tata usaha, 5) Kepala Madrasah memberikan kesempatan guru dan tata usaha untuk mengambil inisiatif, mengembangkan kemampuan kepemimpinan,

4.1.2 Implikasi Motivasi Kepala Sekolah terhadap Iklim Kerja

Implikasi motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu: 1) Implikasi dari motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI adalah Kepala Madrasah menjadi sumber inspirasi bagi guru dan tata usaha dan siswa, 2) Implikasi dari motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI telah mendorong guru dan tata usaha untuk bekerja dengan standar yang tinggi dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan, 3) Motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI berimplikasi pada iklim kerja yang positif dimana para guru dan tata usaha merasa didengar, dihargai, dan didukung oleh Kepala Madrasah. 4) Motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI berimplikasi pada terbentuknya keteladanan 5) Motivasi Kepala Madrasah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI berimplikasi pada terbentuknya sikap kolaboratif dan partisipasi aktif

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja

Motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu: a). Pemunculan budaya kerja positif yaitu terbentuknya budaya kerja yang positif di Madrasah, dimana kepala madrasah menjadi contoh teladan dalam hal etika kerja, dedikasi, dan semangat. b). Pengembangan profesional yaitu motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan iklim kerja di mana guru dan tata usaha merasa dihargai, didukung, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. c). Pengakuan dan penghargaan yaitu kepala madrasah menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendorong mereka untuk memberikan umpan balik yang positif dan memperhatikan prestasi guru dan tata usaha, d). Komunikasi yang terbuka dan transparan yaitu Kepala madrasah menerapkan komunikasi yang terbuka dan transparan dengan guru dan tata usaha, aktif mendengarkan dan memberikan perhatian pada masukan dari guru dan tata usaha, dan e). Pendelegasian tanggung jawab yaitu Kepala Madrasah memberikan kesempatan guru dan tata usaha untuk mengambil inisiatif, mengembangkan kemampuan kepemimpinan, dan merasa diberdayakan dalam pekerjaan mereka

4.2.2 Implikasi Motivasi Kepala Sekolah terhadap Iklim Kerja

Implikasi motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu a). Inspirasi dan semangat yaitu Kepala madrasah menjadi sumber inspirasi bagi guru dan tata usaha dan siswa, sehingga dapat membangkitkan semangat dan antusiasme dalam lingkungan kerja dan mampu

menciptakan iklim kerja yang positif, di mana guru dan tata usaha merasa termotivasi dan bersemangat untuk bekerja keras mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan, b). Komitmen terhadap keunggulan yaitu Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI telah mendorong guru dan tata usaha untuk bekerja dengan standar yang tinggi dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan, c). Pengakuan dan penghargaan yaitu berimplikasi pada iklim kerja yang positif dimana para guru dan tata usaha merasa didengar, dihargai, dan didukung oleh Kepala Madrasah, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka, d). Pemimpin yang teladan yaitu terbentuknya keteladanan dimana Kepala Madrasah yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dapat menjadi teladan bagi guru, tata usaha, dan peserta didik sehingga mereka dapat menunjukkan dedikasi, integritas, ketekunan, dan nilai-nilai positif lainnya serta e). Kolaborasi dan partisipasi yaitu berimplikasi pada terbentuknya sikap kolaboratif dan partisipasi aktif dari guru dan tata usaha dalam pengambilan keputusan dan perencanaan program madrasah, sehingga dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan produktif.

5. KESIMPULAN

Motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu: a). Pemunculan budaya kerja positif b). Pengembangan profesional c). Pengakuan dan penghargaan d). Komunikasi yang terbuka dan transparan e). Pendelegasian tanggung jawab. Sedangkan Implikasi motivasi Kepala Sekolah dalam menciptakan iklim kerja di Madrasah Aliyah DDI Kelurahan Baru Kabupaten Tolitoli yaitu a). Inspirasi dan semangat, b). Komitmen terhadap keunggulan c). Pengakuan dan penghargaan d). Pemimpin yang teladan serta e). Kolaborasi dan partisipasi.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya
- Adawiyah, R., & Anwar, M. (2019). The Influence of Principal's Leadership, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Performance of Teachers at Islamic Junior High School in Bandar Lampung. *Journal of Educational Sciences*, 3(2), 15-22.
- A Dale Timpe, *Motivasi Pegawai*, Jakarta: PT. Eleks Media Komputindo, 1992
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka
- Ahmad Barizi, *Menjadi Guru Unggul*, Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2009
- Ahmad Susanto, 2016. *Teori Belajar Pembelajaran Di Sekolah Dasar*. Cet 4. Jakarta: Kencana
- Amstrong, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Elex Komputindo, 1994
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, P.T. Remaja Rosdakarya

- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arikunto, Suharsimi, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 1993
- Astriani, R. (2018). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 77-86.
- Aisyah, A., & Hamdani, D. (2019). Influence of Leadership, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance at MTsN 1 Kota Jambi. *Journal of Educational Sciences*, 3(1), 1-7
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Drs.H.Malayu S.P.Hasibuan (1996) "Organisasi dan Motivasi (Dasar Peningkatan Produktivitas)", Penerbit PT.Bumi Aksara, Cetakan keenam, Juli 2008
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Hadi, M., & Muchtar, M. (2020). The Effect of Leadership, Work Motivation and Work Environment on Job Satisfaction of Teachers in Madrasah Tsanawiyah. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(2), 1-7.
- Harahap, M. Y., & Sulaiman, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Pembangunan*, 4(2), 9-21.
- Hersey, Paul dan Blanchard, K, (1994). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Airlangga, Jakarta.
- Hidayati, "Kepemimpinan dan Peningkatan Mutu Pendidikan", dalam *Jurnal Tarbiyah*, vol. 22, no. 1 (2015)
- Husaini, H., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on the Performance of Teachers at Islamic Private Schools. *Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 25-38.
- Kusuma, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 2(2), 131-142.
- Lestari, E. A., & Rusli, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 3(1), 31-40.
- Mahardika, I. G. M. (2018). The Effect of Leadership and Work Motivation on Job Satisfaction and its Impact on Teacher Performance in Madrasah Aliyah. *Journal of Education and Practice*, 9(15), 35-41

- .Marwansyah & Mukaram, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Administari Negara Poltek Negeri Bandung.
- Mulyasa, E, (2012), *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara
- Munir, M. (2019). The Influence of Leadership, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at Islamic Education Institutions. *International Journal of Management and Humanities*, 3(2), 39-48.
- Penerbit Alfatih, 2013 Departemen Agama RI, *Al-Quran Terjemah*
- Priyatna, D., & Kusumawati, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 97-109.
- Rahman, A., & Tobi, H. (2020). Analysis of the Effect of Leadership, Motivation, and Work Environment on Employee Performance: A Study on Islamic Education Institutions. *Journal of Educational Sciences*, 4(1), 1-8.
- 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): 2014
- Rivai, V. (2012). *Education Management*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saefulloh, A., & Putra, R. A. (2019). Effect of Leadership and Work Motivation on Teacher Performance at Madrasah Aliyah. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(9), 1676-1682.
- Saputra, A. P., & Nasution, M. N. (2020). The Effect of Leadership, Work Motivation, and Organizational Culture on Employee Performance at Islamic Education Institutions. *Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 15-24.
- Suprapti, S., & Ruhana, I. (2019). The Influence of Principal's Leadership, Teacher Work Motivation, and Work Environment on Teacher Performance at Islamic Elementary School. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 6(2), 1-8.
- Septiana, E., & Maulana, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3 Batang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1-14.
- Sondang P. Siagian, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Elek Media Kompetindo.
- Stichter, Kenneth. 2008. Student School Climate Perceptions as a Measure of School District Goal Attainment. *Journal of Educational Research & Policy Studies*. Vol 8 (1).
- Sugiyono, 2004, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Bandung, CV.Kencana.

- Suryanto, B. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Jamal Rengat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Ekonomi*, 5(2), 55-64.
- Susanto, A. T., & Muhyadi, M. (2016). Peran kepala sekolah dalam pengembangan kompetensi guru di sekolah menengah pertama negeri. *Jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, 4(2), 151-163.
- Undang-Undang tentang Guru dan Dosen (UU RI No.14 tahun 2005 Pasal 10 ayat 2), (Jakarta: Sinar Grafika, 2005)
- Wahjosumidjo, (1992), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia
- Wardana, L. W. (2008). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (EMAS)*.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo perkasa: Jakarta.
- Wiyono, B., & Sutrisno, S. (2020). The Influence of Leadership, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance in Islamic Education Institutions. *Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 1-14.
- Yuliarti, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Fitrah Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bimbingan dan Konseling*, 2(2), 1-8.
- Zainal, M. R., & Suryani, E. (2020). The Influence of Principal Leadership, Teacher Work Motivation and Organizational Culture on Teacher Performance at Islamic Elementary Schools. *European Journal of Educational Research*, 9(1), 55-67