

**STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN
MOTIVASI DAN ETOS KERJA GURU DI MA AL-MAWASIR
LAMASI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

FITRIANI
18 0206 0169

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

STRATEGI KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN ETOS KERJA GURU DI MA AL-MAWASIR LAMASI

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

FITRIANI
18 0206 0169

Pembimbing:

- 1. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.**
- 2. Hasriadi, S.Pd., M.Pd.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau di duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administrasi atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 17 Maret 2022

Yang membuat pernyataan,



Fitriani

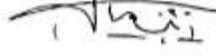
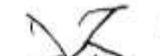
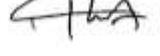
NIM. 18 0206 0169

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasil Lamasi* yang ditulis oleh Fitriani Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0169, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 3 Oktober 2022 bertepatan dengan 14 Rabiul Awal 1444 H telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.).

Palopo, 12 Oktober 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|-------------------------------|---------------|--|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Hilal Mahmud, M.M. | Penguji I | () |
| 3. Drs. Hasri, M.A. | Penguji II | () |
| 4. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. | Pembimbing I | () |
| 5. Hasriadi, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II | () |

Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Dr. Nurdin K, M.Pd.
NIP.19681231 1999031 014



Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
NIP.19680505 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah menelaah dengan saksama skripsi berjudul: Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

Yang ditulis oleh :

Nama :Fitriani

NIM : 18 0206 0169

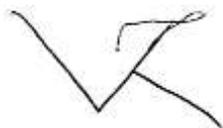
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.

Tanggal:

Pembimbing II



Hasriadi, S.Pd., M.Pd.

Tanggal:

Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I

Hasriadi, S.Pd., M.Pd

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Hal : Skripsi an. Fitriani

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fitriani

NIM : 18 0206 0169

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

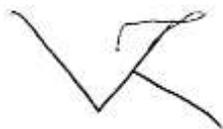
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi

Menyatakan bahwa skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

Pembimbing I



Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.

Tanggal:

Pembimbing II



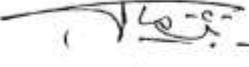
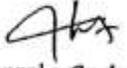
Hasriadi, S.Pd., M.Pd.

Tanggal:

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi* yang ditulis oleh Fitriani Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0206 0169, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo* yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari *Rabu*, tanggal *7 September 2022* bertepatan dengan *10 Safar 1444 H* telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *munaqasyah*.

TIM PENGUJI

1. *Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.*
Ketua Sidang/Penguji ()
tanggal : *22/9/2022*
2. *Dr. Hilal Mahmud, M.M.*
Penguji I ()
tanggal : *22/9/2022*
3. *Drs. Hasri, M.A.*
Penguji II ()
tanggal :
4. *Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.*
Pembimbing I/Penguji ()
tanggal : *22/9/2022*
5. *Hasriadi, S.Pd., M.Pd.*
Pembimbing II/Penguji ()
tanggal : *22/9/2022*

Dr. Hilal Mahmud, M.M.
Drs. Hasri, M.A.
Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I
Hasriadi, S.Pd., M.Pd

NOTA DINAS TIM PENGUJI

Lamp :

Hal : Skripsi an. Fitriani

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK)

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr. wb

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi

maka naskah skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian *munaqasyah*.

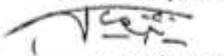
Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr. wb

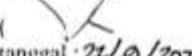
1. *Dr. Hilal Mahmud, M.M.*
Penguji I

()
tanggal : 22/0/2022

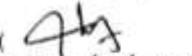
2. *Drs. Hasri, M.A.*
Penguji II

()
tanggal : 22/9/2022

3. *Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.*
Pembimbing I/Penguji

()
tanggal : 24/0/2022

4. *Hasriadi, S.Pd., M.Pd.*
Pembimbing II/Penguji

()
tanggal : 22/9/2022

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ. الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَ الصَّلَاةُ وَ السَّلَامُ عَلَى أَصْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَ
الْمُرْسَلِينَ وَ عَلَى آلِهِ وَ أَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ. (أَمَّا بَعْدُ).

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasil Lamasi” setelah melalui proses yang panjang.

Salawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak, walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. H. Muhammar Arafat, S.H., M.H. selaku Wakil Rektor I, Dr. Ahmad Syarief Iskandar, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor II, dan Dr. Muhaemin, M.A. selaku Wakil Rektor III IAIN Palopo.
2. Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

IAIN Palopo beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Dekan I, Dr. Hj. Andi Riawarda, M.Ag. selaku Wakil Dekan II, dan Dra. Hj. Nursyamsi, M.Pd.I Wakil selaku Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd. dan Hasriadi, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Hilal Mahmud, M.M. dan Drs. Hasri, M.A. selaku penguji I dan penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Sumardin Raupu, S.Pd., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta Staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen beserta Staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. H. Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan

dengan pembahasan ini.

10. Kepala sekolah MA Al-Mawasir Lamasi, beserta guru-guru dan staf yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.

11. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Amiruddin dan bunda Saparia, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara-saudaraku yang selama ini membantu dan mendoakanku. Mudah-mudahan Allah Swt. mengumpulkan kita semua di surga-Nya kelak.

12. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas D), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt. Aamiin.

Palopo, 17 Maret 2022

Penulis



Fitriani

NIM. 18 0206 0169

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ħa	ħ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	šad	š	es (dengan titik di bawah)
ظ	ḏad	ḏ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	apostrof terbalik
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	El
م	Min	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
ه	Ha	h	Ha

ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	A
اِ	<i>Kasrah</i>	i	I
اُ	<i>dammah</i>	u	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>fathah dan yā'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hau-la*

3. Maddah

Maddah adalah vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya zberupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا ... آ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā</i> ,	ā	a dan garis di atas
ى	<i>kasrah</i> dan <i>yā</i> '	ī	i dan garis di atas
و	<i>ḍammah</i> dan <i>wau</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Tā' marbūtah

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (-), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*

نَجَّيْنَا : *najjainā*

الْحَقُّ : *al-ḥaqq*

الْحَجُّ : *al-ḥajj*

نُعَمُّ : *nu'ima*

عَدُوُّ : *'aduwwun*

Jika huruf *ى* ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يسين), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٌّ : 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)

عَرَبِيٌّ : 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Arabiy)

6. *Kata sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (*alif lam ma'rifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, Kata al-Qur'an (dari *al-Qur'an*), Alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus

ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arbaʿīn al-Nawāwī
Risālah fī Riʾāyah al-Maṣlahah

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dīnullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tāʾ marbuṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُم فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

*Wa mā Muḥammadun illā rasul
Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallazi bi Bakkata mubārakan
Syahru Ramāḍan al-lazī unzila fih al-Qur‘ān*
Naṣir al-Dīn al-Ṭūsi
Naṣr Hāmid Abū Zayd
Al- Tūfi
Al-Maṣlahah fi al-Tasyri‘ al-Islāmi
Al-Maṣlahah fi al-Tasyri‘ al-Islāmi

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muḥammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muḥammad Ibnu)
Naṣr Hāmid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Naṣr Hāmid (bukan: Zaid, Naṣr Hāmid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	=	<i>Subḥānahu wa ta‘ālā</i>	
saw.	=	<i>ṣallallāhu alaihi wa sallam</i>	
as	=	<i>‘alaihi al-salām</i>	
H	=	Hijriah	
M	=	Masehi	
SM	=	Sebelum Masehi	
I	=	Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)	
w	=	Wafat tahun	
QS.../ ...:4	=	QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali ‘Imran/3: 4	
HR	=	Hadis	Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	vii
NOTA DINAS TIM PENGUJI	viii
PRAKATA	ix
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	xiii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR KUTIPAN AYAT	xxi
DAFTAR HADIS	xxii
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR GAMBAR	xxiv
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
ABSTRAK	xxvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat penelitian	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Penelitian yang Relevan	6
B. Deskripsi Teori.....	9
1. Strategi Kepala Madrasah	9
2. Motivasi Guru	18
3. Etos Kerja Guru	20

C. Kerangka Pikir	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Fokus Penelitian.....	31
D. Definisi Istilah.....	31
E. Desain Penelitian	31
F. Data dan Sumber Data	32
G. Instrumen Penelitian	33
H. Teknik Pengumpulan Data.....	34
I. Pemeriksaan Keabsahan Data	35
J. Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA	38
A. Gambaran Lokasi Penelitian.....	38
B. Deskripsi Data.....	43
C. Pembahasan.....	53
BAB V PENUTUP.....	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN-LAMPIRAN	67

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Qalam/68: 4.....	12
Kutipan Ayat 2 QS Ali Imran/3: 159.....	16
Kutipan Ayat 3 QS Al-Mujadilah/58: 11.....	22



DAFTAR HADIS

Hadis 1 Hadis tentang kepemimpinan..... 12



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian yang relevan	8
Tabel 4.1 Keadaan sarana dan prasarana di MA Al-Mawasir Lamasi.....	40
Tabel 4.2 keadaan tenaga pendidik di MA Al-Mawasir Lamasi	41
Tabel 4.3 keadaan peserta didik di MA Al-Mawasir Lamasi	42



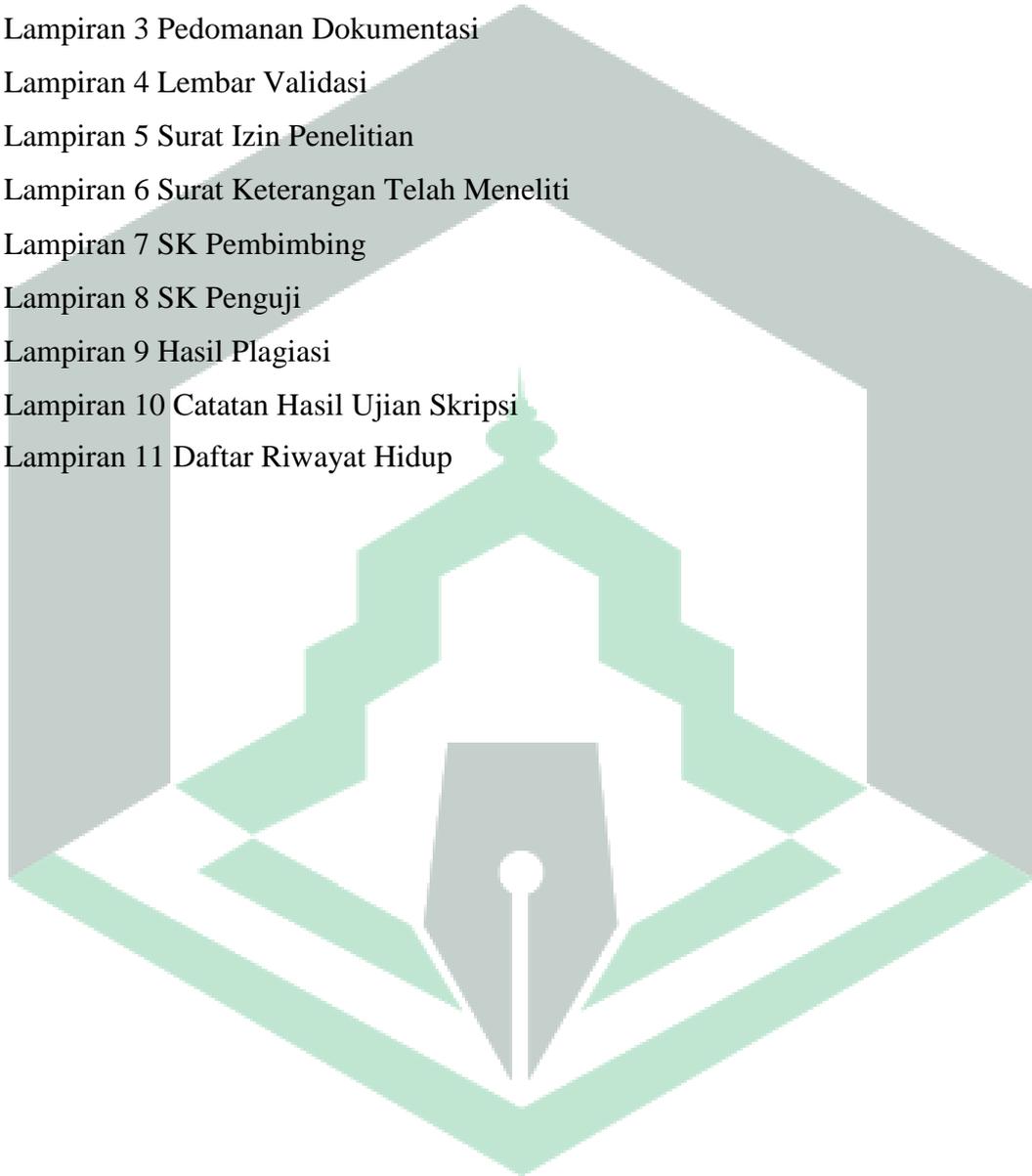
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir..... 28



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Pedomanan Dokumentasi
- Lampiran 4 Lembar Validasi
- Lampiran 5 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Meneliti
- Lampiran 7 SK Pembimbing
- Lampiran 8 SK Penguji
- Lampiran 9 Hasil Plagiasi
- Lampiran 10 Catatan Hasil Ujian Skripsi
- Lampiran 11 Daftar Riwayat Hidup



ABSTRAK

Fitriani, 2022, "*Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi*". Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo dibimbing oleh Taqwa dan Hasriadi.

Skripsi ini membahas tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi, dan untuk mengetahui bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif deskriptif yang akan menggambarkan fakta yang ada di lapangan. Subjek data merupakan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan guru. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Pemeriksaan keabsahan data yang digunakan kredibilitas, kebergantungan dan triangulasi. Teknik analisis data yang digunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi yaitu menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan, memberi hadiah kepada guru, pemberian hukuman, dan memberi perhatian terhadap kebutuhan guru. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi yaitu menciptakan suasana kerja yang kondusif, menanamkan sikap jujur, dan disiplin waktu.

Kata Kunci: Strategi Kepala Madrasah, Motivasi, Etos Kerja Guru

ABSTRACT

Fitriani, 2022, *“Principal’s Strategy in Improving Teacher Motivation and Work Ethic at MA Al-Mawasir Lamasi”*. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute supervised by Taqwa and Hasriadi.

This thesis discusses the Principal's Strategy in Increasing the Motivation and Work Ethic of Teachers at MA Al-Mawasir Lamasi. This study aims to find out how the principal's strategy in increasing teacher motivation at MA Al-Mawasir Lamasi, and to find out how the principal's strategy in improving the work ethic of teachers at MA Al-Mawasir Lamasi.

The type of research used in this research is descriptive qualitative research which will describe the facts in the field. Sources of data are the results of interviews with principals and teachers. Data collection techniques through observation, interviews and documentation. Check the validity of the data used credibility, dependability and triangulation. The data analysis technique used was data reduction, data presentation and conclusion drawing.

The results of this study indicate that the principal’s strategy in increasing teacher motivation at MA Al-Mawasir Lamasi to prepare a work program design based on needs analysis, give gifts to teachers, give punishments, and pay attention to the needs of to teachers. The principal’s strategy in improving the work ethic of teachers at MA Al-Mawasir Lamasi is creating a conducive work atmosphere, instilling an honest attitude, and time discipline.

Keywords: Principal’s Strategy, Motivation, Teacher Work Ethic

تجويد البحث

فطرياني, 2022. "استراتيجية ناظر المدرسة في تحسين تحفيز المعلم وأخلاقيات العمل في المدرسة العالية المواسر لاماسي". رسالة شعبة ادارة تدريس الاسلام، كلية التربية وعلوم التعليمية في الجامعة الاسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف تقوى وحسريادي.

يبحث هذا البحث عن استراتيجية ناظر المدرسة في تحسين تحفيز المعلم وأخلاقيات العمل في المدرسة العالية المواسر لاماسي. الأهداف في هذا البحث لمعرفة استراتيجية ناظر المدرسة في تحسين تحفيز المعلم في المدرسة العالية المواسر لاماسي و معرفة استراتيجية ناظر المدرسة في تحسين أخلاقيات العمل في المدرسة العالية المواسر لاماسي. استراتيجية ناظر المدرسة في تحسين تحفيز المعلم وأخلاقيات العمل في المدرسة العالية المواسر لاماسي.

نوع البحث المستخدم هو نوع البحث النوعي الوصفي الذي سيصف الحقائق في المجال. مصدر البيانات هو نتيجة المقابلة مع ناظر المدرسة والمعلم. تقنية جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. التحقق من صحة البيانات المستخدمة المصادقية والاعتماد والتثليث. تستخدم تقنيات تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات ورسم الاستنتاجات. تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن مدرس الماجستير في المواسر لاماسي لديه دافع جيد جدا، ويتضح ذلك من خلال تقديم المدير هدايا للمعلم الذي يتمتع بأداء جيد في كثير من الأحيان.

تشير نتائج هذا البحث إلى استراتيجية مدير المدرسة في زيادة تحفيز المعلم في المدرسة العالية المواسر لاماسي في تطوير تصميم برنامج العمل بناء على تحليل الاحتياجات، تقديم الهدايا للمعلم والاهتمام باحتياجهم. استراتيجية ناظر المدرسة في تحسين تحفيز المعلم وأخلاقيات العمل في المدرسة العالية المواسر لاماسي هي وخلق مناخ عمل ملائم، وغرس موقف الصادق وانضباط الزماني.

الكلمات المفتاحية: ناظر المدرسة، تحفيز، أخلاقيات عمل المدرس.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah adalah lembaga pendidikan yang memiliki peran penting terkhususnya dalam menciptakan generasi yang memiliki keahlian yang tinggi. Kepala madrasah memiliki pengaruh yang besar dalam proses pendidikan, sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah memegang peranan yang sangat penting dalam membimbing, mempengaruhi dan mengajak bawahan untuk mewujudkan sekolah yang bermutu, yang pada akhirnya akan mempengaruhi prestasi akademik siswa. Kepala madrasah adalah pemimpin profesional lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang berhasil adalah ketika mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan dapat memainkan peran kepala madrasah sebagai orang yang bertanggung jawab untuk mengelola sekolah.¹ Kepala madrasah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memotivasi guru untuk melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi itu sendiri adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan seseorang.²

Guru memerlukan motivasi yang berasal dari luar dirinya yang tentu saja sangat perlu diperhatikan oleh manajer atau kepala madrasah. Motivasi kerja kepala madrasah adalah mengarahkan dan mendorong seorang guru untuk melakukan tindakan dan mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya

¹ Muwahid Shulhan & Soim, *Manajemen Pendidikan Islam "Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam"* (Yogyakarta: Teras, 2013), 138.

² Muwahid Shulhan & Soim, -, 61.

untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan peningkatan kemampuan atas segala potensi yang dimilikinya itu, maka dipastikan guru-guru yang juga merupakan mitra kerja kepala madrasah dalam berbagai bidang kegiatan pendidikan dapat berupaya menampilkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan meningkatkan kompetensi profesionalnya. Tidak mudah memotivasi guru untuk melakukan apa yang diinginkan kepala madrasah. motivasi pada dasarnya adalah untuk menyampaikan sesuatu yang memungkinkan seseorang melakukan apapun yang diinginkannya.³ Motivasi dapat ditumbuhkan dengan membangun lingkungan materi, membangun lingkungan kerja, disiplin, dorongan, dan penghargaan serta menyediakan berbagai sumber belajar melalui pengembangan pusat sumber belajar.

Pandangan dan sikap terhadap pekerjaan dikenal sebagai etos kerja. Etos kerja merupakan nilai atau ciri khas budaya manusia di dunia kerja. Etos kerja mengacu pada sikap moral berdasarkan norma yang harus diikuti dan sikap sadar berdasarkan hati nurani.⁴ Hubungan antara kepala madrasah dengan guru harus tercipta sedemikian rupa sehingga antara kepala madrasah dengan guru seakan-akan merupakan hubungan antara anak dengan bapak, antara anak dengan orang tua. Sebagai bapak atau orang tua selalu mengharapkan anaknya maju sehingga nantinya dapat menggantikan kedudukan orang tua. Dari pihak anak mengerti dengan penuh kesadaran bahwa tujuan bapak atau orang tua seperti itu merupakan hal yang wajar, sehingga dari pihak anak harus selalu rajin, patuh, ulet dalam mengerjakan sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 587.

⁴ HM. Arifin, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Teras, 2010), 55.

Kecamatan Lamasi merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Luwu. Di kecamatan ini terdapat beberapa lembaga pendidikan islam salah satunya Madrasah Aliyah (MA) Al-Mawasir Lamasi yang berada di jalan poros lamasi desa padang kalua kecamatan lamasi kabupaten luwu.

Berdasarkan dari hasil observasi yang peneliti amati dan wawancara dengan kepala madrasah MA Al-Mawasir Lamasi, beliau mengungkapkan bahwa permasalahan yang terjadi di MA Al-Mawasir Lamasi salah satunya adalah terkait dengan kurangnya motivasi dan etos kerja guru yang ada di sekolah. Hal inilah yang menjadi alasan sehingga peneliti ingin melakukan penelitian tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Selain itu, Peneliti memilih tempat penelitian di MA Al-Mawasir Lamasi karena letak geografis yang mendukung dilakukannya tempat penelitian. Hal ini memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sehingga dapat mendukung keberhasilan penelitian. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengetahui strategi apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang berharga pada penyelenggaraan pendidikan di madrasah lainnya yang ada di kecamatan lamasi Labupaten Luwu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi?
2. Bagaimana strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi.
2. Untuk mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah dan mengembangkan teori tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru.
 - b. Untuk dijadikan sebagai referensi penelitian selanjutnya pada persoalan yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi kepala madrasah diharapkan dapat membantu dalam memahami strategi dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru.
- b. Bagi guru diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala madrasah dalam melaksanakan tugas dan perannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.
- c. Bagi pembaca dan peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini, diharapkan pembaca dapat mengetahui strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru dan bagi peneliti yaitu dengan adanya penelitian ini dapat memberikan pemahaman, manfaat dan pengalaman yang besar bagi peneliti



BAB II KAJIAN TEORI

A. Penelitian yang Relevan

Penelitian ini mengkaji tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Sebelum peneliti melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengkaji penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki judul hampir sama dengan yang peneliti teliti, adapun maksud dari peneliti mengkaji penelitian yang terdahulu yaitu untuk mengetahui apakah hasil penelitian dilakukan oleh peneliti mempunyai kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu.

1. Mipsu Tausyadi, yang berjudul *Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di SMPN 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus Kabupaten Kaur* (2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan strategi kepala sekolah dalam peningkatan etos kerja guru di SMPN 36 pendidikan khusus layanan khusus kabupaten kaur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru seperti: 1) perencanaan dengan mengatur sesuai visi, misi, dan tujuan sekolah, 2) pengorganisasian dengan membagi tugas guru sesuai bidang ilmunya, 3) pelaksanaan dengan memberikan intruksi kepada guru untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugas masing-masing, 4) pengawasan dengan mengontrol kegiatan pembelajaran yang sedang berlangsung dan absensi guru, 5) pengevaluasian dengan menilai hasil kerja guru, bagi guru yang berprestasi

diberikan penghargaan dan guru yang lemah kinerjanya diberikan intruksi khusus.¹

2. Abdul Mun'im, dkk, yang berjudul *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik pada MTS NU Banat Kudus* (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan perencanaan, pelatihan, dan evaluasi dalam meningkatkan etos kerja, serta untuk mengetahui faktor penghambat dalam meningkatkan etos kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen, pelatihan dan evaluasi dalam meningkatkan etos kerja pada MTs NU Banat Kudus mengikuti konsep trilogi kualitas yang mengidentifikasi tiga aspek dalam meningkatkan etos kerja yaitu perencanaan kualitas (*quality planning*), perbaikan kualitas (*quality improvment*), pengendalian kualitas (*quality control*). Faktor penghambat peningkatan etos kerja di MTs NU Banat Kudus, pada dasarnya ada dua faktor yaitu sarana penunjang yang kurang memadai dan kurangnya Sumber Daya Manusia tenaga pendidik. Sarana prasarana yang kurang ini didasari utama karena keterbatasan lahan yang tidak memungkinkan untuk dibuatkan ruangan khusus aula, dan belum berpikiran untuk mengganti LCD proyektor dengan teknologi TV LED berukuran besar.²

3. Saefuddin, yang berjudul *Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bungku Timur Sulawesi Tengah* (2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja guru dan peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Bungku

¹ Mipsu Tausyadi, "Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di SMPN 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus Kabupaten Kaur," *Jurnal An-Nizom* Vol. 4, No. 3 (2019): 296-297.

² Abdul Mun'im, dkk, "Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik pada MTS NU Banat Kudus," *Jurnal Intelegensia* Vol. 8, No. 2 (2020): 148-149.

Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru di SMP Negeri 1 Bungku Timur cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan dedikasi dan loyalitas para guru yang melakukan pekerjaan dengan baik. Kondisi ini dapat dalam prestasi kerja, kinerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam berperilaku ketika melakukan tugas pekerjaan. Adapun peran kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru yakni sebagai mitra kerja, partisipator, supporter, memberikan mandat, membuat tempat kerja yang menyenangkan dan teladan bagi guru SMP Negeri 1 Bungku Timur.³

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian yang Relevan

No	Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1	Mipsu Tausyadi	Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi.	Lokasi penelitian, tahun penelitian dan hasil penelitian.	Strategi kepala sekolah dapat meningkatkan etos kerja guru melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengevaluasian.
2	Abdul Mun'im, dkk	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif.	Lokasi penelitian, tahun penelitian dan hasil penelitian.	Dalam meningkatkan etos kerja pada MTs NU Banat Kudus mengikuti konsep trilogi kualitas yang mengidentifikasi tiga aspek dalam meningkatkan etos kerja yaitu perencanaan kualitas,

³ Saefuddin, "Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bungku Timur Sulawesi Tengah," *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* Vol. 7, No. 4 (2020): 298.

3	Saefuddin	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif	Lokasi penelitian, tahun penelitian, dan judul yang akan diteliti.	perbaikan kualitas, pengendalian kualitas. Adapun peran kepala sekolah dalam peningkatan motivasi kerja guru yakni sebagai mitra kerja, partisipator, supporter, memberikan mandat, membuat tempat kerja yang menyenangkan dan teladan bagi guru SMP Negeri 1 Bungku Timur.
---	-----------	---	--	--

Sumber: Dari beberapa penelitian yang relevan

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu di atas, maka dapat disimpulkan bahwa belum ada penelitian yang sama dengan penelitian yang peneliti lakukan.

B. Deskripsi Teori

1. Strategi Kepala Madrasah

a. Pengertian strategi

Strategi berasal dari Bahasa Yunani yaitu *strategos* yang memiliki arti sebagai suatu upaya agar dapat mencapai kemenangan pada suatu peperangan. Semula strategi dimanfaatkan pada kawasan militer, tetapi kata strategi digunakan dalam berbagai aspek yang memiliki makna yang relatif sama termasuk diambil dalam konteks pembelajaran yang dapat dikenal dengan sebutan strategi

pembelajaran.⁴ Menurut Clausewitz dalam Eddy Yunus strategi merupakan rencana jangka panjang untuk mencapai suatu tujuan. Strategi terdiri dari aktivitas-aktivitas penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan.⁵ Menurut Fattah dan Ali dalam Yusuf Hadijaya mengemukakan bahwa strategi adalah seni menggunakan keterampilan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya melalui hubungan yang efektif antara organisasi dan lingkungan dibawah kondisi yang paling menguntungkan. Oleh karena itu, strategi merupakan kerangka dasar dimana organisasi melanjutkan hidupnya dan menyesuaikan lingkungannya.⁶ Sedangkan menurut Haitami dan Syamsul, strategi adalah segala cara dan motivasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam kondisi tertentu untuk memperoleh hasil yang diharapkan secara maksimal.⁷

Banyak teori yang dikemukakan oleh pakar mengenai perencanaan strategis yaitu menurut Aprinto dalam Yani Rahardja menjelaskan bahwa perencanaan strategis adalah proses organisasi untuk menentukan sasaran, membuat strategi serta mengalokasikan sumber daya untuk mengimplementasikan strategi tersebut. Perencanaan strategi membantu organisasi fokus pada bagaimana mencapai kesuksesan di masa mendatang.⁸ Sedangkan menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo menggambarkan proses atau tahapan perencanaan strategis dengan urutan yaitu mendefinisikan tujuan, mendefinisikan lingkup produk atau

⁴ Haudi, *Strategi Pembelajaran*, (Selayo: CV Insan Cendekia Mandiri, 2021), 1.

⁵ Eddy Yunus, *Manajemen Strategis*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 11.

⁶ Yusuf Hadijaya, *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*, (Cet.2, Medan: Perdana Publishing, 2013), 11.

⁷ Haitami dan Syamsul, *Studi Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012), 201.

⁸ Yani Rahardja, dkk, "Perencanaan Strategi Sistem Informasi pada Perusahaan Otobus Royal Safari," *Jurnal Bina Komputer* Vol. 1, No. 1 (2020): 100.

jasa, menilai sumber daya internal, menilai lingkungan eksternal, menganalisis pengaturan internal, menilai keuntungan kompetitif, mengembangkan strategi kompetitif, mengomunikasikan strategi dengan *stakeholder*, mengimplementasikan strategi dan mengevaluasi manfaat.⁹

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan upaya mengkonsentrasikan seluruh kemampuan dari seluruh potensi yang ada dalam organisasi agar dapat berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Pengertian kepala madrasah

Kepala madrasah terdiri dari dua kata yaitu kepala dan madrasah. Kepala adalah pimpinan, ketua, atau pemimpin dalam sebuah organisasi, lembaga maupun kelompok, sedangkan madrasah berperan sebagai lembaga yang menerima siswa dalam memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana kepala madrasah adalah pemimpin profesional lembaga pendidikan. Kepala madrasah yang berhasil adalah jika mereka memahami keberadaan sekolah sebagai organisasi yang kompleks dan dapat memenuhi peran kepala sekolah sebagai seorang yang diberi tanggung jawab untuk memimpin sekolah. Kepemimpinan dan jabatan bukanlah suatu keistimewaan, melainkan suatu tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin. Seorang kepala madrasah harus memiliki sifat kepemimpinan yang berkompeten supaya dapat memajukan dan mengembangkan sekolahnya secara efektif, efisien, mandiri, produktif, dan akuntabel.

⁹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016), 38.

Rasulullah saw. menjelaskan masalah kepemimpinan di dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim yang berbunyi:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، وَالْأَمِيرُ رَاعٍ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ زَوْجِهَا وَوَالِدِهِ، فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ.

Terjemahnya:

Setiap orang adalah pemimpin dan akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya. Seorang kepala negara adalah pemimpin atas rakyatnya dan akan diminta pertanggungjawaban perihal rakyat yang dipimpinnya.¹⁰

Berdasarkan hadis di atas, maka kepala madrasah sebagai pemimpin harus mampu menjadi penggerak, sehingga semua karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Kepemimpinan dalam islam di definisikan sebagai proses hubungan antar individu yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan, dan perilaku orang lain. Islam memandang kepemimpinan sebagai suatu amanah yang berdasarkan pada Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam islam dapat mencontoh kepemimpinan Rasulullah saw. sebagai pemimpin spiritual dan masyarakat pada masa itu. Beliau mengutamakan uswatun hasanah atau memberi contoh yang baik kepada para sahabatnya yang dipimpin. Hal ini terdapat dalam Q.S Al-Qalam (68) : 4 sebagai berikut:

وَإِنَّكَ لَعَلَى خُلُقٍ عَظِيمٍ

¹⁰ Muhammad Fuad Abdul Baqi, *Shahih Bukhari Muslim*, (Bandung: Jabal, 2020), 341.

Terjemahnya:

Dan sesungguhnya engkau benar-benar berbudi pekerti yang luhur.¹¹

Berdasarkan ayat di atas menunjukkan bahwa Rasulullah saw. memiliki kelebihan berupa akhlak mulia, sehingga dalam perihal memimpin tidak diragukan lagi. Kepemimpinan Rasulullah tidak dapat ditiru seutuhnya, namun sebagai umat islam hendaknya berusaha meneladani kepemimpinan beliau.

Di satuan pendidikan, kepala madrasah menempati dua posisi penting untuk menjamin kelangsungan proses pendidikan. Pertama, kepala madrasah adalah pengelola pendidikan secara keseluruhan. Kedua, kepala madrasah bertindak sebagai pemimpin pendidikan formal pendidikan di lingkungannya.¹² Dalam konteks pendidikan, kepala madrasah merupakan figur kunci keberhasilan sekolah. Peningkatan atau penurunan kualitas pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kualitas peran yang dimainkan oleh kepala madrasah. Semakin memadai pemahaman kepala madrasah dalam melakukan peranannya sebagai pemimpin, maka semakin baik kinerja guru dan kualitas pembelajaran. Selain berperan sebagai katalisator dan mediator dalam transformasi pemerintah pusat, kepala madrasah juga harus mampu menyampaikan keinginan warga sekolah atau *stakeholder* kepada pemerintah. Hal ini untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut konsisten dengan realitas lokal. Jika kepala madrasah tidak mengambil

¹¹ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2005), 378.

¹² Muwahid Shulhan & Soim, *Manajemen Pendidikan Islam "Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam"* (Yogyakarta: Teras, 2013), 138.

tindakan yang memadai untuk mengimbangi hal ini, kondisi sekolah akan menjadi statis atau tidak akan mengalami kemajuan.¹³

Kepala madrasah diangkat melalui prosedur dan persyaratan khusus yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan pendidikan melalui upaya peningkatan profesionalisme tenaga kependidikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi belajar bagi siswa. Kepala madrasah yang profesional akan berfikir untuk membuat perubahan, tidak lagi berfikir bagaimana suatu perubahan sebagaimana adanya sehingga tidak terlindas oleh perubahan tersebut. Untuk mewujudkan kepala madrasah yang profesional tidak semudah membalikkan telapak tangan. Semua upaya itu butuh proses yang panjang. Namun kenyataan di lapangan masih banyak kepala madrasah yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemimpin pendidikan.

Terwujudnya tujuan pendidikan sangat tergantung pada kepemimpinan dan kebijaksanaan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan di sekolah. Kepala madrasah adalah pejabat profesional dalam organisasi sekolah. Kepala madrasah bertanggung jawab untuk mengelola semua sumber daya organisasi dan bekerja sama dengan guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Dengan keprofesionalan kepala madrasah pengembangan keprofesian tenaga kependidikan sangat mudah dicapai karena memenuhi fungsinya. Kepala madrasah memahami kebutuhan sekolah yang dijalankannya, sehingga kemampuan guru tidak hanya tetap pada kemampuan yang dimiliki sebelumnya,

¹³ Siburian Paningkat, "Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol. 5, No. 1 (2018): 69.

tetapi juga telah tumbuh dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru berhasil.

c. Tugas kepala madrasah

Kepala madrasah sebagai manajer memegang peranan paling penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Kepala madrasah perlu mengetahui tugasnya sebagai berikut:

- 1) Kepala madrasah menjadi saluran komunikasi di lingkungan sekolah yang dipimpinnya. Semua informasi yang diterima terkait dengan penyelenggaraan pendidikan yang wajib dipantau.
- 2) Kepala madrasah bertanggung jawab atas semua tindakan komponen atau bawahannya di sekolah. Siswa, staf, dan orang tua siswa tidak lepas dari tanggung jawab kepala madrasah.
- 3) Kepala madrasah harus mampu menangani masalah yang muncul dengan waktu dan sumber daya yang terbatas. Kepala madrasah harus mampu menangani semua tugas secara merata dalam semua batasan dan menetapkan prioritas jika terjadi konflik antara kepentingan bawahan dengan kepentingan sekolah.
- 4) Berpikir analitik dan konseptual dengan memecahkan berbagai persoalan melalui suatu analisis kemudian menyelesaikan persoalan dengan satu solusi yang mudah. Serta melihat seluruh tugas sebagai satu keseluruhan yang saling berkaitan.
- 5) Sebagai mediator dan juru penengah dalam lingkungan sekolah sebagai suatu lembaga organisasi yang di dalamnya terdiri dari manusia yang memiliki

latar belakang yang berbeda. Dengan perbedaan tersebut biasa menimbulkan konflik maka kepala madrasah sebagai penengah dalam konflik tersebut.

6) Kepala madrasah harus memiliki sikap bekerjasama dalam membangun sebuah kelompok sebagai politisi melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan. Peran kepala madrasah sebagai politisi dapat berkembang secara efektif, sebagai berikut; dapat dikembangkan dengan prinsip jaringan saling pengertian terhadap pekerjaan masing-masing, dengan terbentuknya aliansi atau koalisi seperti organisasi profesi, komite sekolah, organisasi siswa intra sekolah, dan terciptanya kerja sama dengan berbagai pihak.

7) Sebagai diplomat dalam berbagai profesi, kepala madrasah adalah wakil resmi dari sekolah yang dipimpinnya.

8) Kepala madrasah sebagai pengambil keputusan, karena tidak semua hal dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar.¹⁴

d. Peran dan tanggung jawab kepala madrasah

Kepala madrasah sebagai pemimpin di lembaga pendidikan mempengaruhi perilaku guru baik secara individu maupun kelompok, dengan menggerakkan penyelenggaraan pendidikan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai secara efektif dan efisien. Sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ali ‘Imran (3) : 159 sebagai berikut:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ

¹⁴ Doni Juni Priansa dan Rismi Somad, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Cet. I, Bandung: Alfabeta, 2014), 52.

فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahnya:

Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampun untuk mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal.¹⁵

Dalam konteks pemahaman MBS, kepemimpinan dalam suatu kelompok atau organisasi berfungsi untuk mengelola, mengkoordinasi, dan memotivasi seluruh staf sekolah. kepemimpinan dalam konsep MBS bukan bersifat *centrality*, terpusat pada kepala madrasah, tetapi bersifat koordinatif dan efektif. Kebijakan terletak kepada kepala sekolah, tetapi aspirasi dari staf dan pihak-pihak yang mempunyai akses besar terhadap perkembangan dan mutu sekolah tidak boleh diabaikan.

Kepala madrasah mempunyai peran menjalankan kewajiban dengan kemampuannya dalam mewujudkan suasana belajar dengan mengajak, mempengaruhi, serta mengarahkan guru, siswa, juga staf lainnya untuk melaksanakan kewajiban dengan seharusnya. Terwujudnya suasana belajar mengajar secara efektif, baik, dan teratur tidak lepas dari aktivitas pengelolaan yang dikerjakan oleh kepala madrasah dalam kapasitasnya selaku penyelenggara atau pemimpin di sekolah. Kepala madrasah perlu lebih banyak menghabiskan waktu untuk kegiatan memimpin, bekerja secara efektif, dan merancang gagasan baru.

¹⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015), 71.

2. Motivasi Guru

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan.¹⁶ Motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah hasil dari banyak proses di dalam atau di luar individu, yang mengarah pada sikap antusias ketika melakukan aktivitas tertentu.¹⁷ Menurut Siswanto dalam Syaiful B. dan Yuni Chairatun Nisa mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong aktivitas, dan membimbing atau menuntun perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Kebutuhan ini merupakan hasil dari berbagai hubungan. Kebutuhan dapat berupa fisik, biologis dan sosial ekonomi. Namun, yang lebih penting adalah kebutuhan psikososial, seperti penghargaan, pengakuan, keamanan, perlindungan, jaminan sosial, dan lain-lain.¹⁸

b. Jenis-jenis motivasi

Berdasarkan sumbernya motivasi dapat dibagi atas dua jenis: pertama, motivasi intrinsik, yaitu jenis motivasi yang sumbernya datang dari dalam diri orang yang bersangkutan, dan kedua, motivasi ekstrinsik ialah jenis motivasi yang

¹⁶ Harbeng Masni, "Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa," *Jurnal Dikdaya* Vol. 5, No. 1 (2015): 36.

¹⁷ Hardono, dkk, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru," *Jurnal Educational Management*. (Dipublikasikan 20 Juni 2017): 29.

¹⁸ Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18, No. 1 (2017): 11.

apabila sumbernya datang dari lingkungan diluar diri orang yang bersangkutan. Apabila ditinjau dalam praktek pelaksanaan proses belajar mengajar, motivasi intrinsik lebih berdampak positif karena biasanya hasilnya lebih maksimal dan dapat bertahan lama dari pada motivasi ekstrinsik. Namun motivasi ekstrinsik dapat saja diberikan oleh pihak guru dengan mengatur situasi dan kondisi belajar sehingga menjadi lebih kondusif. Dengan jalan memberikan penguatan-penguatan maka motivasi yang mula-mula bersifat ekstrinsik lambat laun akan berubah menjadi motivasi intrinsik.

Menurut Mulyasa dalam Muwahid Shulhan beberapa prinsip yang dapat diterapkan kepala sekolah/madrasah untuk mendorong guru agar mau dan mampu meningkatkan profesionalismenya, antara lain:

- 1) Peran tenaga pendidik akan bekerja lebih giat apabila kegiatan yang dilakukannya menarik, dan menyenangkan.
- 2) Tujuan kegiatan perlu disusun dengan jelas dan para guru dilibatkan dalam penyusunan tujuan tersebut.
- 3) Para guru harus selalu diberitahu tentang hasil pekerjaannya.
- 4) Pemberian hadiah lebih baik dari pada hukuman, namun sewaktu-waktu hukuman juga diperlukan.
- 5) Usahakan untuk memenuhi kebutuhan guru dengan jalan memperhatikan kondisi fisiknya, memberikan rasa aman, menunjukkan bahwa kepala madrasah memperhatikan mereka.¹⁹

¹⁹ Muwahid Shulhan dan Soim, *Manajemen Pendidikan Islam "Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam"* (Yogyakarta: Teras, 2013), 150.

Dari beberapa definisi motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu sikap yang harus dimiliki oleh setiap orang, sebab didalam diri manusia tidak bisa berdiri sendiri, meskipun kepribadiannya sendiri yang menentukan tindakan yang akan dilakukannya.

3. Etos Kerja Guru

a. Pengertian etos kerja

Kata etos bersumber dari pengertian yang sama dengan etika, yaitu sumber-sumber nilai yang dijadikan rujukan dalam pemilihan dan keputusan perilaku.²⁰ Dari bahasa Yunani Kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Pada *Webster's New Word Dictionary, 3rd College Edition*, etos didefinisikan sebagai kecenderungan atau karakter; sikap, kebiasaan, keyakinan yang berbeda dari individu atau kelompok.²¹ Etos kerja sangat penting dalam bekerja, karena keberhasilan suatu organisasi/perusahaan sangat bergantung pada etos kerja para pegawainya. Siregar berpendapat etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku dan karakternya. Setiap orang memiliki keberadaan batin untuk menentukan siapa mereka. Selain itu, kehadiran internal menentukan respon, atau reaksi terhadap permintaan eksternal. Respon internal terhadap tuntutan eksternal dunia kerja menentukan etos kerja seseorang.²²

²⁰ Suci Prasasti, "Etos Kerja dan Profesional Guru" *Jurnal Ilmiah PENJAS* Vol. 3 No. 2 (2017): 77.

²¹ Irda Husni, "Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Lubuk Sikaping" *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. 2 No. 1 (2014): 34.

²² Siregar, "Definisi Etos Kerja" *Jurnal Online* (Diakses tanggal 21 Desember 2015): 25.

b. Ciri-ciri Etos Kerja

Ada beberapa ciri-ciri etos kerja seperti: 1) kecanduan terhadap waktu, salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. 2) memiliki moralitas yang bersih (ikhlas), salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan, karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. 3) memiliki kejujuran, kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan, melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan. 4) memiliki komitmen, komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. 5) kuat pendirian (konsisten), konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyerah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya.²³

c. Pengertian guru

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), guru adalah orang yang pekerjaannya (mata pencahariaannya, profesinya) mengajar.²⁴ Guru adalah orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid, baik

²³ Herana Budi, "Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri Alue Puntii," *Jurnal Al-Azkiya* Vol. 5 No. 1 (2020): 70-71.

²⁴ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2017), 228.

secara individual maupun klasikal, baik di sekolah maupun di luar sekolah.²⁵ Secara umum dan makna yang luas, guru adalah orang yang mengajari orang lain atau kelompok orang, baik di lembaga pendidikan formal maupun lembaga pendidikan non formal, bahkan di lingkungan keluarga sekalipun.²⁶ Salah satu tokoh pendidikan Indonesia, bapak Ki Hajar Dewantara pernah berkata “setiap orang menjadi guru, setiap rumah menjadi sekolah.” Makna dari kalimat tersebut adalah bahwa setiap orang dapat menjadi guru tanpa mengenal usia dan setiap tempat dapat menjadi sekolah, karena ilmu dapat kita peroleh siapapun dan dimanapun bukan hanya di sekolah.²⁷

Sebagaimana firman Allah disebutkan dalam Q.S Al-Mujadilah (58) : 11 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ
وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ
دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Terjemahnya:

Wahai orang-orang yang beriman apabila dikatakan kepadamu, “Berilah kelapangan di dalam majelis-majelis” maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, “Berdirilah kamu” maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu

²⁵ Syaiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 21.

²⁶ Chaerul Rochman dan Heri Gunawan, *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*, (Bandung: Nuansa, 2016), 25.

²⁷ Nella Agustin, dkk, *Peran Guru dalam Membentuk Karakter Siswa (Anatologi Esai Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*, (Yogyakarta: UAD Press, 2021), 106.

beberapa derajat. Dan Allah maha mengetahui terhadap apa yang kamu kerjakan.²⁸

Berdasarkan ayat tersebut, memberikan penjelasan bahwa Allah mengangkat derajat orang-orang yang beriman dan berilmu. Beberapa ahli juga memberikan pengertian guru agar lebih memahami apa arti guru, kita dapat merujuk pada beberapa ahli berikut ini:

1) Menurut Zakiyah Drajat, guru merupakan pendidik profesional karenanya secara implisit ia telah merelakan dirinya menerima dan memikul sebagian tanggung jawab pendidikan yang terpikul dipundak para orang tua.²⁹

2) Menurut Syaiful Bahri Djamarah, guru merupakan orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik.³⁰

3) Menurut Dewi Safitri, guru adalah seorang tenaga pendidik profesional yang mendidik, mengajarkan suatu ilmu, membimbing, melatih, memberikan penilaian, serta melakukan evaluasi kepada peserta didik.³¹

Berdasarkan definisi guru yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa guru adalah mereka yang bekerja di sekolah atau madrasah yang memiliki tugas untuk mengajar, membimbing, melatih para siswa agar mereka memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi. Seorang guru adalah contoh dan suri tauladan yang baik yang merupakan penggambaran kehidupan sosial kemasyarakatan, masyarakat akan dipandang beradab bisa dilihat dari sosok guru sebagai pendidik

²⁸ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV Media Fitrah Rabbani, 2010), 542.

²⁹ Zakiyah Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 39.

³⁰ Syaiful Bahri Djamarah, *Guru & Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 31.

³¹ Dewi Safitri, *Menjadi Guru Profesional*, (Riau: PT. Indragiri, 2019), 5.

masyarakat.³² Maka dari itu sudah sewajarnya apabila setiap guru harus memiliki etos kerja yang unggul dan profesional, agar gelar guru sebagai panutan bagi masyarakat dapat terpelihara dengan baik. Sebagai salah satu bentuk etos kerja, guru harus mampu melakukan pekerjaannya secara maksimal sehingga dapat mencapai tujuan pendidikan. Namun faktanya etos kerja atau semangat kerja guru masih sangat rendah. Hal ini tentu mengurangi kualifikasi guru sebagai pendidik profesional. Tentunya, sebagai orang tua kedua setelah orang kandung siswa, guru harus memiliki etos kerja yang tinggi, dalam proses belajar mengajar tidak hanya memberikan mata pelajaran, tetapi juga memberikan contoh perbuatan baik yang dapat diteladani oleh siswa.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja guru adalah sebuah karakteristik yang khas yang ditunjukkan seorang guru menyangkut semangat, dan kinerjanya dalam bekerja yaitu mengajar, serta sikap dan pandangannya terhadap kerja.

d. Tugas guru dalam pembelajaran

Kepala madrasah dan guru juga merupakan komponen yang memegang peranan dalam bidang pendidikan. Keberhasilan pendidikan lebih banyak ditentukan oleh kemampuan guru dalam menjalankan tugasnya. Guru merupakan profesi atau pekerjaan berbasis pada keahlian tersendiri. Diperlukan keahlian khusus untuk menjalankan fungsinya sebagai profesi guru. Pekerjaan seorang guru tidak dapat dilakukan oleh siapapun di luar bidang pendidikan. Guru memiliki banyak tugas dalam bentuk dedikasi baik selama dan diluar layanan.

³² Saifullah, *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru*, (Yogyakarta: Bina Aksara, 2012, 70.

Secara umum, tugas guru meliputi tugas sebagai profesi, tugas bidang kemanusiaan dan tugas bidang kemasyarakatan.³³

1) Tugas sebagai profesi

Guru dituntut untuk dapat mengembangkan pengalaman diri sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Mengajar, melatih, dan mendidik siswa merupakan tugas pokok guru. Tugas seorang guru sebagai pengajar adalah menyampaikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat dikuasai. Tugas seorang guru sebagai pendidik berarti mengembangkan lebih lanjut nilai-nilai empati dari pengetahuan dan keterampilan, mengolahnya, menginternalisasikannya, serta menjadi sikap dan tindakan yang positif. Tugas seorang guru sebagai pelatih berarti mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan untuk masa depan siswa.

2) Tugas kemanusiaan

Salah satu tugas seorang guru adalah dalam bidang kemanusiaan. Tugas ini tidak dapat diabaikan, karena guru telah menerima amanah dari orang tua siswa. Ketika orang tua tidak mampu memberikan pengetahuan yang dibutuhkan bagi perkembangan anaknya, karena faktor pengetahuan dan keinginan orang tua terbatas untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga, maka sekolah menjadi pilihan orang tua untuk melanjutkan pendidikan anaknya. Dalam kondisi ini, guru harus dapat menganggap dirinya sebagai orang tua kedua, dengan menjalankan tugas yang dipercayakan kepada orang tua kandung siswa, bahkan untuk jangka waktu tertentu. Oleh karena itu, penting untuk memahami karakteristik siswa agar

³³ Moh. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Cet. XIX, Bnadung: Remaja Rosdakarya, 2006), 8.

mereka dapat dengan mudah memahami arah perkembangannya. Inilah tugas guru sebagai orang tua kedua setelah orang tua kandung.

3) Tugas kemasyarakatan

Tugas guru yang tidak kalah pentingnya adalah tugas bidang kemasyarakatan. Sebagai anggota masyarakat, guru bertanggung jawab mendidik dan mengajar masyarakat agar menjadi warga Negara Indonesia yang bermoral Pancasila. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa guru mendidik siswa yang berarti berupaya mencerdaskan bangsa Indonesia dan berusaha menjadi warga Negara yang bermoral Pancasila. Guru tidak hanya diperlukan oleh siswa melalui tugas profesinya, tetapi juga dibutuhkan oleh orang tua siswa dan masyarakat lingkungannya dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi masyarakat. Maka dari itu, interaksi bagi guru sangat diperlukan masyarakat. Semakin akurat para guru menjalankan tanggung jawab dan fungsinya, maka pembangunan manusia akan semakin terjamin.

Guru adalah orang dewasa yang melaksanakan tugas atau jabatan profesional. Guru yang baik harus menerima dan memikul tanggung jawab sebagai guru dan berperan sebagai orang tua, sekaligus sebagai guru terhadap siswa, dan harus benar-benar mengetahui karakter siswa dengan baik. Tugas guru di samping memberikan pengetahuan, keterampilan, juga mendidik anak beragama agar memiliki kepribadian dan akhlak mulia, beriman dan bertakwa kepada Allah Swt. dan yang menjadi tanggung jawab sebagai amanah dari orang tua siswa. Atas dasar itu maka guru merupakan faktor determinan dalam pendidikan, termasuk membentuk karakter siswa kepada hal-hal yang lebih baik,

serta mampu mengaplikasikan dalam kehidupan pribadi dan lingkungannya, baik dalam lingkungan rumah tangga, sekolah, dan lingkungan masyarakat. Oleh karena itu, dalam proses pembelajaran guru harus mengajarkan pula kepada siswa tentang susila, berani bertanggungjawab kepada Allah Swt. Lebih jelasnya guru dalam pandangan islam mempunyai tanggung jawab, memberikan dorongan, memuji, menghukum, memberi contoh teladan, dan lain-lain.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru

Cara kerja seseorang yang memandang pekerjaannya sebagai kegiatan untuk mencari nafkah semata atau hanya untuk memperoleh *salary* (gaji) dan sandang pangan demi survival fisik jangka pendek, agaknya akan berbeda dengan cara kerja seseorang yang memandang tugas atau pekerjaannya sebagai *calling profession* dan amanah yang hendak dipertanggungjawabkan di hadapan Tuhan. Munculnya sikap malas, santai, dan tidak disiplin waktu dalam bekerja dapat bersumber dari pandangannya terhadap pekerjaan dan tujuan hidupnya. Oleh karena itu, agar seseorang memiliki etos kerja yang kuat, mereka perlu menyadari hubungan antara pekerjaan dan pandangan hidup yang lebih komprehensif, yang membuat mereka sadar akan arti dan tujuan hidup mereka.³⁴

Dalam konteks pertimbangan eksternal, khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, H.M. Arifin mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu:

- 1) Volume upah kerja yang dapat memenuhi kebutuhan seseorang.

³⁴ Muhaimin, et.all, *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001), 118.

- 2) Suasana kerja yang menyenangkan atau iklim yang didukung oleh komunikasi demokratis yang baik dan manusiawi antara pimpinan dan bawahan.
- 3) Penanaman sikap dan pengertian di kalangan pekerja.
- 4) Sikap jujur dan dapat dipercaya dari kalangan pimpinan harus benar-benar dapat diwujudkan dalam kenyataan.
- 5) Pandangan terhadap *need for achievement* (hasrat dan kebutuhan untuk maju) atau penghargaan terhadap yang berprestasi.
- 6) Sarana yang menunjang bagi kesejahteraan mental dan fisik, seperti tempat olahraga, masjid, fasilitas rekreasi, hiburan, dan lain-lain.³⁵

C. Kerangka Pikir

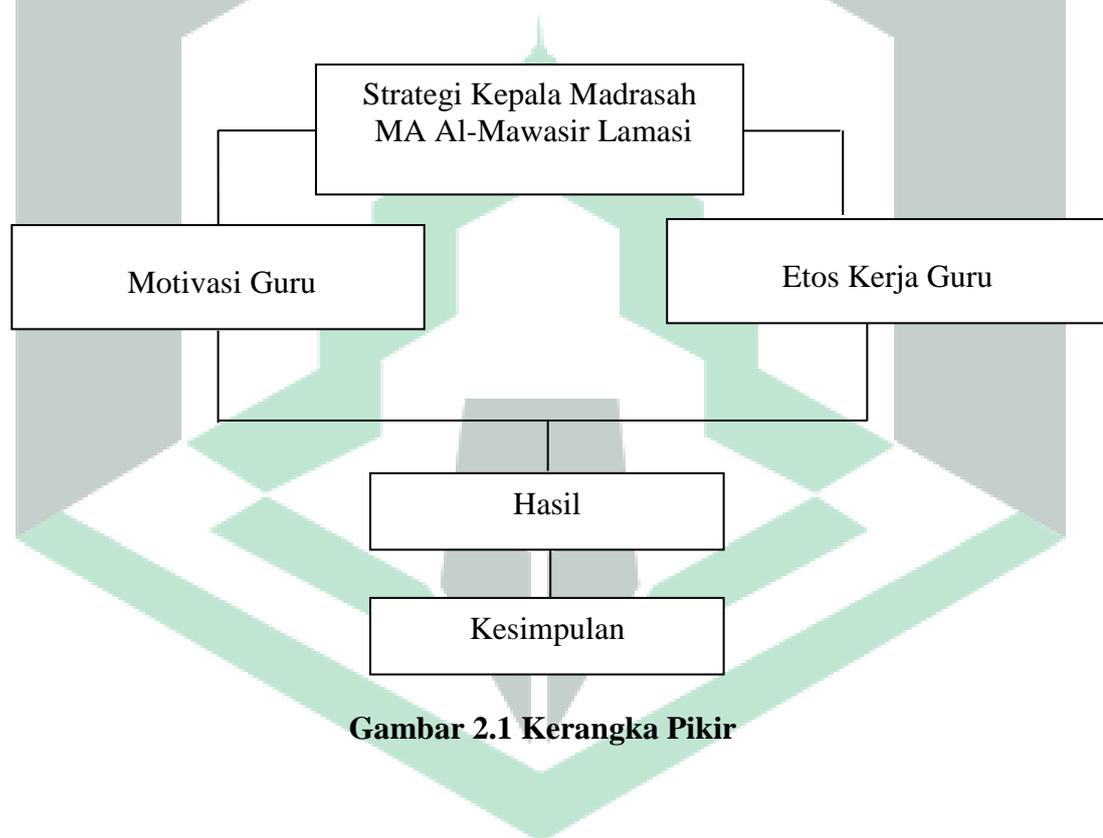
Kepala madrasah mempunyai peran besar bagi pembentukan guru yang berkualitas dengan memberi dorongan, pengarahan, motivasi, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Seberapa besar motivasi yang diberikan kepala madrasah kepada guru akan berdampak pada hasil kerja guru, begitu pula dengan motivasi yang dimiliki oleh guru akan berdampak pada keberhasilan peserta didik.

Kerangka pikir yang dimaksud pada penelitian ini merupakan aliran pemikiran yang digunakan sebagai alat untuk memahami masalah penelitian. Penelitian ini berfokus pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Proses penelitian diawali dengan strategi kepala madrasah yang berperan penting dalam membentuk guru yang berkualitas. Kepala madrasah sebagai pemimpin harus memiliki strategi

³⁵ H. M. Arifin, *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 283-284.

yang tepat untuk memotivasi guru dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Sangat diperlukan keteladanan dari kepala madrasah sebagai bentuk solusi untuk memberikan strategi agar motivasi dan etos kerja guru dapat meningkat. Dari strategi kepala madrasah melahirkan motivasi guru yang merupakan bagian dari strategi itu sendiri, ketika guru termotivasi maka itu akan berdampak terhadap etos kerjanya.

Peneliti menggambarkan kerangka pikir untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel gambar berikut ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang merupakan suatu pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data secara sistematis sesuai dengan kategori tertentu mendeskripsikan dan menginterpretasikan kenyataan secara benar dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan data yang diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif, karena tujuan dari penelitian deskriptif yaitu untuk membuat gambar atau lukisan secara sistematis dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti melaksanakan penelitiannya. Penelitian mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru ini dilaksanakan di MA Al-Mawasir Lamasi yang terletak di jl. Poros Lamasi, Desa Padang Kalua, Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai dengan maret 2022.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dari suatu penelitian, sesuai dengan tujuan penelitian ini fokus penelitian ini lebih diarahkan pada strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

D. Definisi Istilah

1. Strategi kepala madrasah merupakan salah satu faktor yang mendorong sekolah untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui pelaksanaan rencana secara terencana dan bertahap.
2. Motivasi guru merupakan suatu dorongan bagi seorang guru yang timbul dari dalam diri untuk melakukan pekerjaannya secara lebih bersemangat sehingga akan memperoleh prestasi kerja yang lebih baik.
3. Etos kerja guru merupakan ciri khas yang menyangkut semangat dan kinerja guru dalam bekerja, serta sikap dan visinya terhadap pekerjaan.

E. Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif, peneliti menggunakan penelitian deskriptif untuk menemukan faktor-faktor yang berhubungan dengan fenomena yang akan diteliti dalam suatu masyarakat ataupun kelompok tertentu. Langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian deskriptif adalah rumusan masalah, identifikasi masalah, pemilihan rancangan prosedur, pengumpulan data dan analisis data.

F. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kualitatif, artinya data yang berbentuk kata-kata dalam bentuk kalimat dan bukan dalam bentuk angket atau angka.

Sumber data pada penelitian ini yakni dengan menggunakan subjek dari mana data diperoleh dan didapatkan. Data-data ini kemudian diolah melalui sejumlah langkah yang pertama dilakukan penyeleksian terhadap data dilakukan berdasarkan pada dasar-dasar kebenaran dan bobot data tersebut, kemudian data-data tersebut dikualifikasikan berdasarkan masalah yang akan diteliti. Oleh karena itu terdapat dua jenis data dalam penelitian ini, kedua jenis data itu sebagai berikut:

1. Data primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian. Data primer ini didapatkan melalui wawancara dengan pihak terkait yaitu kepala madrasah dan guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

2. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dalam penelitian ini data sekunder dapat juga dikatakan sebagai data yang disusun dalam bentuk dokumen-dokumen, buku, majalah, jurnal, dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan penelitian ini yaitu strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian dapat diartikan sebagai alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mengumpulkan, mengelola, menganalisis, dan menyajikan data. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi (pengamatan langsung)

Lembar observasi digunakan peneliti pada saat observasi yang berisi kisi-kisi yang akan diamati agar data-data yang diperoleh lebih otentik, maka peneliti melakukan pencatatan atas apa yang dilihat secara langsung atau dari hasil pengamatan langsung. Adapun lokasi observasi yakni di MA Al-Mawasir Lamasi, dimana yang peneliti observasi adalah lingkungan sekolah, ruangan guru, ruangan kepala madrasah dan lain sebagainya.

2. Wawancara (interview)

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan penelitian untuk mendapatkan keterangan-keterangan lisan melalui komunikasi langsung dengan subjek penelitian, dalam penelitian ini sebelum melakukan wawancara peneliti harus melakukan koalidasi agar dapat diketahui sejauh mana peneliti siap melakukan penelitian selanjutnya yaitu terjun ke lapangan.

3. Instrumen Dokumentasi

Dokumen dalam penelitian ini adalah sebagai data tambahan, berupa dokumentasi (foto) laporan atau rekaman sura. Metode dokumentasi peneliti gunakan untuk mendapatkan informasi tentang strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal penting yang dilakukan dalam sebuah penelitian. Sugiyono dalam Firdaus dan Fakhry Zamzam menjelaskan teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket, dokumentasi, dan kombinasi keempatnya.¹ Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dimana peneliti harus terjun langsung ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruangan, lokasi, pelaku, kegiatan, objek disekitar, waktu, dan kejadian. Untuk memudahkan peneliti dalam memperoleh data, dalam teknik ini peneliti menggunakan instrument checklist. Sehingga observasi dapat dilakukan oleh peneliti dalam penelitian yang akan dilakukan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

Lokasi observasi yakni di MA Al-Mawasir Lamasi, adapun yang peneliti observasi adalah lokasi sekolah, ruangan guru dan ruangan kepala madrasah.

2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang memungkinkan peneliti memperoleh informasi verbal melalui komunikasi langsung dengan subjek penelitian, baik dalam situasi nyata maupun buatan. Wawancara dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan narasumber yang menjawab pertanyaan, termasuk pihak yang diwawancarai yaitu kepala

¹ Firdaus dan Fakhry Zamzam, *Aplikasi Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), 103.

madrasah dan guru. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil informasi dengan mewawancarai kepala madrasah dan 3 guru.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode penelitian yang menggunakan dokumen sebagai sumber datanya. Pada metode ini, sumber informasinya berupa dokumen, laporan, bahan-bahan tertulis atau tercatat. Instrumen berupa foto-foto dengan menggunakan kamera HP pada saat melakukan wawancara dengan narasumber di lapangan pada saat pengumpulan data. Merekam suara narasumber dengan menggunakan alat perekam HP pada saat melakukan wawancara juga menjadi salah satu teknik dalam pengumpulan data penelitian ini.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

1. Kredibilitas

Peneliti melakukan pengamatan sedemikian rupa dengan hal-hal yang berkaitan dengan strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi, sehingga tingkat kepercayaan penemuan dapat dicapai.

2. Kebergantungan

Dalam penelitian kualitatif, diketahui bahwa pengujian dependabilitas yang dilakukan dengan mengaudit seluruh proses penyelidikan, mulai dari mengidentifikasi masalah, menentukan sumber data, memulihkan atau

menghasilkan data, melakukan analisis data, memeriksa keabsahan data, dan menarik kesimpulan.²

3. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik untuk memverifikasi keabsahan data dengan menggunakan sesuatu selain data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data.

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kualitatif, yaitu berupa data-data yang tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diamati sehingga dalam hal ini penulis berupaya mengadakan penelitian yang bersifat menggambarkan secara menyeluruh tentang keadaan yang sebenarnya. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Reduksi data

Reduksi data dilakukan melalui proses pemikiran sensitif yang membutuhkan tingkat kecerdasan, keluasan dan pengetahuan yang tinggi.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah proses mengumpulkan informasi secara sistematis untuk menarik kesimpulan sebagai hasil penelitian. Penyajian data dilakukan dengan mengumpulkan semua informasi yang telah di reduksi untuk menarik kesimpulan.

² Helaluddin & Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif*, (Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019), 132.

3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan sebagai kegiatan konfigurasi yang utuh, penarikan kesimpulan dilakukan dengan menggunakan bahasa yang sederhana dan mudah dipahami.



BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat berdirinya MA Al-Mawasir Lamasi

Madrasah Aliyah (MA) Al-Mawasir Lamasi berdiri pada tanggal 1 Juli 2000 yang terletak di jalan poros lamasi desa padang kalua kecamatan lamasi kabupaten luwu. MA Al-Mawasir Lamasi berdiri di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YAPIM) Al-Mawasir Lamasi, yang pada waktu itu yayasan tersebut memiliki lembaga pendidikan Raudhatul Athfal (RA), Madrasah Ibtidaiyah (MI) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs).

Madrasah Aliyah (MA) Al-Mawasir Lamasi mempunyai tugas dan kedudukan serta fungsi yang sama dengan sekolah-sekolah lainnya. Namun latar belakang sejarah dan perkembangannya mempunyai perjalanan tersendiri yang tentunya berbeda dengan sekolah lainnya. Latar belakang yang mendasari berdirinya madrasah ini adalah berawal dari MTs yang sudah berjalan lama dan melihat tidak terwadahnya lulusan MTs tersebut untuk melanjutkan sekolah ke tingkat Madrasah Aliyah karena tidak adanya sekolah tersebut di wilayah kecamatan lamasi atau kecamatan sekitarnya. Waktu itu MA atau sekolah agama islam yang ada hanya di kota palopo yang bernama Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo dan SMA Pesantren Moderen Datuk Sulaiman yang jaraknya dari kecamatan lamasi sekitar 25 kilometer. Saat ini MA Al-Mawasir Lamasi dipimpin oleh H. Saman, S.Pd., M.Si. selaku kepala sekolah dan MA Al-Mawasir Lamasi

juga menjadi salah satu sekolah di wilayah kecamatan lamasi yang mendapat akreditasi B.

2. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi MA Al-Mawasir Lamasi adalah sebagai berikut:

a. Visi

- 1) Unggul : Memiliki kualitas yang tinggi dalam penguasaan iptek dan imtaq serta berjiwa kompetitif sebagai khalifah fil ardhi.
- 2) Islami : Memiliki kesalehan dan selalu menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam hidup dan kehidupan.
- 3) Populis : Diakui, diterima dan dibutuhkan oleh semua lapisan masyarakat.

b. Misi

Untuk mencapai visi madrasah, misi dari penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di Madrasah Aliyah terurai sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu lulusan yang berkualitas baik secara keilmuan, maupun secara moral dan sosial.
- 2) Mengembangkan sumber daya insani yang unggul di bidang iptek dan imtaq melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- 3) Menumbuhkembangkan semangat keunggulan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, agama, budaya, dan keterampilan bagi seluruh sivitas akademika.
- 4) Meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah Aliyah dengan berbasis IPTEK-IMTAQ.
- 5) Meningkatkan pencapaian prestasi akademik dan prestasi non akademik.

6) Menerapkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan (PAIKEM).

7) Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan siswa, khususnya di bidang iptek agar siswa mampu melanjutkan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi yang berkualitas.

2. Tujuan Berdirinya MA Al-Mawasir Lamasi

Adapun tujuan berdirinya MA Al-Mawasir Lamasi yaitu:

1) Mencetak generasi muda yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia yang menghayati dan mengamalkan ajaran agama islam sehingga menjadi penerus perjuangan islam.

2) Sebagai sarana untuk membekali generasi muda islam agar siap dan mampu bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri, bangsa dan Negara.

3) Untuk membekali generasi muda islam dengan berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan serta pengalaman agar mampu melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi.

3. Keadaan Sarana dan Prasarana

Pentingnya sarana dan prasarana untuk menunjang proses pendidikan di sekolah. Adapun sarana dan prasarana di MA Al-Mawasir Lamasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 keadaan sarana dan prasarana di MA Al-Mawasir Lamasi

No	Nama	Jumlah	Keadaan Ruang
1	Ruang Kepala Madrasah	1	Baik
2	Ruang Guru	1	Baik
3	Ruang Tata Usaha	1	Baik
4	Ruang Kelas	6	Baik
5	Ruang Perpustakaan	1	Baik
6	Ruang Laboratorium Komputer	1	Baik

7	Ruang Laboratorium IPA	1	Baik
8	Mushollah	1	Baik
9	WC Guru	2	Baik
10	WS Siswa	1	Rusak Ringan

Sumber Data: Tata Usaha MA Al-Mawasir Lamasi (Sabtu, 26 Februari 2022)

4. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga pendidik adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan, sebagai subjek ajar tenaga pendidik memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Adapun keadaan tenaga pendidik dan kependidikan di MA Al-Mawasir Lamasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 keadaan tenaga pendidik di MA Al-Mawasir Lamasi

No	Nama Guru	Jenis Kelamin	Jabatan
1	H. Saman, S.Pd., M.Si.	L	Kepala Madrasah
2	Hasmi, S.Kom.	P	Kepala Tata Usaha
3	Misrawati, S.Pd.	P	Bagian Arsip
4	Hasbiati, S.Pd.	P	Bagian Administrasi
5	Mahira Sudirman, S.Pd.	P	BK
6	Muh. Hatta, S.Fil. I.	L	Kaur Bidang Kesiswaan
7	Satriawan Umar, S.Pd.	L	Kaur Bidang Kurikulum
8	Abdul Wahid, S.E.	L	Operator dan Kordinator Lab. Komputer
9	Drs. Ali Mursalin	L	Kordinator Perpustakaan
10	Drs. Muh. Yusuf	L	Guru Matematika
11	Patahuddin, S.Ag.	L	Guru BTQ
12	Dra. Hj. Mardati	P	Guru BTQ
13	Nisra, S.Pd.	P	Guru Kimia
14	Kamaru Zaman, S.Th. I.	L	Guru Fiqhi
15	Nurhidayah, S.Ag.	P	Guru Bahasa Indonesia
16	Nasrah, S.Pd.	P	Guru Matematika
17	Sulkifli, S.H.I.	L	Guru Bahasa Arab
18	Deti Uleng, S.E.	P	Kaur Bidang Kurikulum/Guru Ekonomi

19	Nurcaya, S.Ag.	P	Guru SKI dan Aqidah Akhlak
20	Nurlaela Tuatoy, S.Pd.	P	Guru Bahasa Inggris
21	Hadiman, ST.	L	Guru Fisika
22	Harnengsih, S.Pd	P	Guru SKI dan Al-Qur'an Hadis
23	Misrawati, S.Pd.	P	Guru Bahasa Indonesia
24	Rini Silpiani, S.Pd.I.	P	Guru AL-Qur'an Hadis
25	Misna, S.Pd.	P	Guru Prakarya
26	Rini, S.Pd.	P	Guru Biologi
27	Juhalia Rahman, S.Pd.	P	Guru Sosiologi
28	Yuli Utami, S.Pd.I.	P	Guru PKN
29	Salnira, S.Pd.	P	Guru Fisika dan Geografi
30	Desi Ratnasari, S.Pd.I.	P	Guru SKI dan Al-Qur'an Hadis
31	Rusli	L	Satpam

Sumber Data: Tata Usaha MA Al-Mawasir Lamasi (Sabtu, 26 Februari 2022)

5. Keadaan Peserta Didik

Peserta didik merupakan faktor penentu dalam proses terbentuknya suatu karakter pada dirinya. Sejak pertama dibuka, Madrasah Aliyah (MA) Al-Mawasir Lamasi telah menerima serangkaian peserta didik yang berasal dari latar belakang keluarga yang berbeda dan tentunya mempunyai yang sama yakni menimba ilmu di Madrasah Aliyah (MA) Al-Mawasir Lamasi yang kita ketahui mempunyai visi dan misi yang tentunya sangat membanggakan. Adapun keadaan peserta didik di MA Al-Mawasir Lamasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 keadaan peserta didik di MA Al-Mawasir Lamasi

No	Kelas	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Kelas X	18	12	30
2	Kelas XI	32	10	42

3	Kelas XII	67	24	91
	Jumlah	117	46	163

Sumber Data: Tata Usaha MA Al-Mawasir Lamasi (Sabtu, 26 Februari 2022)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa keadaan peserta didik di MA Al-Mawasir Lamasi sangat berkembang. Hal ini tidak lepas dari kepercayaan masyarakat dan usaha guru untuk melakukan sosialisasi tentang keberadaan MA Al-Mawasir Lamasi.

B. Deskripsi Data

Paparan data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok berkaitan dengan penelitian yang dilakukan berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan di MA Al-Mawasir Lamasi berkaitan dengan judul strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru. Seluruh data yang terkumpul akan disajikan dalam bentuk deskriptif agar data yang diperoleh lebih terarah dan mendapatkan gambaran yang jelas dari hasil penelitian, maka peneliti menjabarkannya sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MA Al-Mawasir Lamasi

Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru merupakan suatu cara yang dilakukan kepala madrasah untuk membantu para guru dalam menunjang peningkatan motivasinya dalam bekerja dengan melakukan beberapa hal yang sudah diterapkan di sekolah tersebut. Berkaitan dengan rumusan masalah pertama mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru

di MA Al-Mawasir Lamasi, maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak H. Saman, S.Pd., M.Si. selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi. Berikut adalah hasil dari wawancara dengan kepala madrasah:

“Mengenai strategi yang dilakukan untuk memotivasi guru yaitu hal yang paling utama dilakukan menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan, memberi hadiah kepada guru, pemberian hukuman, dan memberi perhatian terhadap kebutuhan guru.”¹

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa ada empat strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

a. Menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Dr. Muh. Yusuf, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Ya pasti kita akan terlibat atau dilibatkan dalam hal tersebut, karena kita sebagai pendidik berusaha melakukan kinerja yang baik salah satunya dalam menyusun tujuan pembelajaran.”²

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Muh. Hatta, S.Fil.I. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Bentuk keterlibatan kami dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan cukup baik, karena kepala madrasah juga sangat membantu kami dalam melakukan suatu pekerjaan.”³

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan Bapak H. Saman, S.Pd. M.Si. selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi, mengungkapkan bahwa:

¹ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

² Muh. Yusuf, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

³ Muh. Hatta, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

“Guru sangat dilibatkan dalam penyusunan rancangan program kerja, karena tanpa dengan melibatkan semua pihak yang ada maka kami tidak bisa berbuat. Jadi kepala madrasah hanya sebagai moderator memberikan bimbingan, kemudian merekalah yang melakukan aktivitas dan jika ada yang tidak sesuai tentu kami ada dalam pengawasan itu, kami melihat apakah kinerja itu sudah sesuai atau tidak.”⁴

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa kepala MA Al-Mawasir Lamasi sangat berharap dengan adanya kerja sama yang baik dengan guru itu mampu menjalin kedekatan antara atasan dan juga bawahan. Keterlibatan guru tentunya perlu di perhatikan sehingga dengan sendirinya akan ada kerja sama yang baik, sehingga kegiatan-kegiatan itu tidak mandek dan kegiatan itu berjalan sesuai apa yang diinginkan.

b. Memberi hadiah kepada guru

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Dr. Muh. Yusuf, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Biasanya didalam kegiatan-kegiatan kepala madrasah memberikan apreseasi kepada guru-guru yang berprestasi, bahkan saya sendiri pernah mendapatkan sertifikat guru terfavorit di Madrasah Aliyah Al-Mawasir Lamasi.”⁵

Kemudian hasil wawancara selanjutnya dengan Ibu Rini, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi, mengenai arti penting pemberian hadiah serta menanggapi adanya pemberian hadiah sebagai berikut:

“Pemberian hadiah ini sangat penting. Jika saya pribadi menanggapi ini saya sangat senang, karena dengan kita bekerja dengan ikhlas jauh lebih nikmat rasanya. Proses tidak akan mengkhianati hasil dan saya selalu memberikan semangat kepada teman-teman agar menjadi lebih baik.”⁶

⁴ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

⁵ Muh. Yusuf, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

⁶ Rini, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

Salah satu strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi adalah dengan memberikan hadiah kepada guru yang berprestasi atau memiliki kinerja yang baik, sebagaimana yang diungkapkan oleh Bapak H. Saman, S.Pd. M.Si. selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi, mengungkapkan bahwa:

“Setiap saat setelah berlangsung kegiatan proses pembelajaran, saya harus mengadakan kunjungan ke setiap kelas, selebihnya itu saya harapkan evaluasi untuk setiap guru yang melakukan aktivitas mengajar. Setiap guru saya berikan suatu penilaian, nantinya setelah ada penilaian yang disimpulkan tentunya memang ada guru yang kami berikan suatu imbalan atau hadiah sebagai salah satu bentuk mereka bahwa dia adalah melakukan aktivitas yang lebih baik dari pada yang lainnya.”⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, maka dapat diketahui bahwa kepala MA Al-Mawasir Lamasi sangat berharap dengan memberikan hadiah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik mampu meningkatkan motivasi guru yang lain.

c. Pemberian hukuman

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Dr. Muh. Yusuf, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Biasanya dalam hal busana mendapat teguran dari kepala madrasah. Terkadang guru-guru yang masih muda sering beralasan dan sebagainya. Tapi ya pasti teguran itu tujuannya baik.”⁸

Kemudian hasil wawancara selanjutnya dengan Ibu Rini, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

⁷ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

⁸ Muh. Yusuf, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

“Ketika ada guru yang tidak hadir itu biasanya dipanggil oleh kepala madrasah untuk disuruh menghadap dan ditanya sebabnya tidak hadir lalu ditanya apakah ada masalah atau sedang sakit dan sebagainya.”⁹

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak H. Saman, S.Pd., M.Si.

selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Pertama itu berupa peringatan, ini diberikan kepada guru yang dianggap ringan pelanggarannya dan baru pertama kali melanggar tata tertib. Dan yang kedua hukumannya dapat diberhentikan atau dikeluarkan dari sekolah bagi guru yang terus-terusan membuat kesalahan.”¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa kepala madrasah memberikan hukuman tidak lain tujuannya untuk kebaikan guru sendiri.

d. Memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Dr. Muh. Yusuf, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Kepala madrasah itu sangat sering memberikan perhatian kepada guru karena peranan kepala sekolah yang mungkin seperti itu disamping memantau guru di sekolah itu juga penentuan prestasi di sekolah itu sangat membutuhkan kontrol peranan kepala sekolah tersebut. Biasanya bentuk perhatian yang diberikan didalam kegiatan-kegiatan kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru-guru yang berprestasi, bahkan saya sendiri pernah mendapat sertifikat guru terfavorit di sekolah ini.”¹¹

Kemudian hasil wawancara selanjutnya dengan Bapak Muh. Hatta, S.Fil.I.

selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Kepala madrasah tidak segan-segan memberikan perhatian dan semangat kepada para guru. Beliau selalu membantu kami apabila kami tidak semangat dalam mengajar.”¹²

⁹ Rini, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

¹⁰ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

¹¹ Muh. Yusuf, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

¹² Muh. Hatta, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

Selanjutnya kepala MA Al-Mawasir Lamasi Bapak H. Saman, S.Pd., M.Si. mengungkapkan bahwa:

“Selaku kepala madrasah saya sering memberikan perhatian kepada guru melalui cara bagaimana menumbuhkan rasa kenyamanan guru sehingga dengan sendirinya mereka tidak jenuh dalam melakukan aktivitas dan dorongan-dorongan untuk kegiatan prosedur.”¹³

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa guru memerlukan perhatian khusus dari kepala madrasah agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalisme kinerjanya.

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja guru Guru di MA Al-Mawasir Lamasi

Berkaitan dengan rumusan masalah kedua mengenai strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi, maka peneliti melakukan wawancara dengan Bapak H. Saman, S.Pd., M.Si. selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi. Berikut adalah hasil dari wawancara dengan kepala madrasah:

“Dalam meningkatkan etos kerja guru itu tentu kita harus berikan semacam dorongan-dorongan untuk bagaimana persiapan-persiapan itu untuk menyongsong hari kedepan yang lebih baik, dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif, menanamkan sikap jujur, dan disiplin waktu.”¹⁴

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa ada tiga strategi yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

¹³ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

¹⁴ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Muh. Hatta, S.Fil.I. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi. Berikut adalah hasil wawancaranya:

“Suasana kerja yang nyaman menurut saya yaitu tentu dimulai dari kebersihan tempat bekerja atau ruang kantor, sehingga dengan kebersihan ruang tersebut akan memicu kenyamanan dalam bekerja.”¹⁵

Suasana kerja dapat menjadi faktor utama karena suasana yang sesuai dapat menambah kenyamanan ataupun ketidaknyamanan dalam proses belajar mengajar. Hal ini ditegaskan oleh Ibu Rini, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengenai suasana tempat kerja yang harus sesuai tidak hanya demi kenyamanan melainkan kelengkapan yang membantu proses belajar mengajar di sekolah. Berikut hasil wawancara peneliti dengan guru tersebut :

“Suasana kerja itu memang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kinerja guru maupun kenyamanan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Misalnya, kalau alatnya kurang padahal itu sedang dibutuhkan atau tempatnya kotor membuat bau semua ruangan itu jadi berpengaruh terhadap kenyamanan.”¹⁶

Berikut adalah hasil wawancara peneliti dengan bapak H. Saman, S.Pd., M.Si selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi mengenai strategi dalam meningkatkan suasana kerja sebagai berikut:

“Kita lakukan suasana yang ramah, memberikan uplos yang lebih baik terhadap guru, dan kita juga banyak-banyak memberikan bimbingan dalam menyangkut masalah motivasi dan etos kerja juga tata cara bagaimana berbuat yang terbaik menghadapi siswa, salah satu bentuk yang dapat dilakukan yaitu diperlukan komunikasi antara kepala madrasah dan guru

¹⁵ Muh. Hatta, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

¹⁶ Rini, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

agar tercipta suasana yang cair serta tersedianya tata ruang untuk bekerja yang nyaman.”¹⁷

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa guru memiliki harapan agar suasana tempat mereka bekerja terasa nyaman dan menyenangkan. Kepala MA Al-Mawasir Lamasi berupaya menciptakan suasana kerja dengan cara mendekatkan diri dan menjalin komunikasi dengan para guru.

b. Menanamkan sikap jujur

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Bapak Dr. Muh. Yusuf, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Kepala madrasah merupakan sosok yang patut dijadikan contoh bagi para guru, kedisiplinan tinggi yang dimilikinya menjadikan beliau disegani oleh guru-guru disini. Apalagi dalam mengemban tugasnya untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru, agar guru menjadi pribadi yang lebih baik.”¹⁸

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Muh. Hatta, S.Fil.I. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Banyak sekali yang saya teladani dari Bapak H. Saman selaku kepala madrasah, beliau itu selalu sabar dalam membimbing dan memberi arahan atau nasehat kepada kami terutama dalam hal kejujuran. Beliau selalu mengajarkan kami bagaimana caranya untuk bersikap jujur baik sesama guru maupun kepada peserta didik.”¹⁹

Kepala madrasah merupakan contoh bagi seluruh warga sekolah sehingga kepala madrasah harus memberikan teladan yang baik dan bertanggung jawab.

¹⁷ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

¹⁸ Muh. Yusuf, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

¹⁹ Muh. Hatta, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

Bapak H. Saman, S.Pd., M.Si. selaku MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan ada beberapa upaya yang harus dilakukan untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru. Sebagaimana diungkapkan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“Tentu kita ingat dosa, saya selalu mengingatkan para guru bahwa kalau hal yang buruk kita kerjakan itu tentu dosa begitupun sebaliknya jika kita mengerjakan yang baik tentu mendapat pahala. Salah satu contoh kita tidak pernah berpikir akan mengurangi daripada insentif guru atau tenaga pendidik dan kependidikan tetapi apa yang kita sampaikan berkomitmen akan mendapatkan sesuai dengan janji dan keputusan yang ada sehingga dengan demikian muncullah bahwa kita juga melakukan sesuatu aktivitas kejujuran, kemudian selain itu kita juga selalu potensinya untuk memperhatikan bagaimana lingkungan kita ini selalu ada namanya pemeliharaan-pemeliharaan sehingga tidak ada yang merasa curiga dan apa yang kita alami dan kita lakukan.”²⁰

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diketahui bahwa sebagai kepala madrasah terlebih dahulu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya serta dapat menghargai kejujuran dalam diri guru.

c. Disiplin waktu

Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti melalui wawancara dengan Ibu Rini, S.Pd. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi sebagai berikut:

“Iya memang kepala madrasah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala madrasah”²¹

Peneliti juga melakukan wawancara dengan Bapak Muh. Hatta, S.Fil.I. selaku guru MA Al-Mawasir Lamasi mengungkapkan bahwa:

“Biasanya kalau kita kurang disiplin baik dari ketepatan waktu maupun dalam cara berpakaian itu biasanya kita mendapat teguran dari kepala madrasah. Tapi kami ini guru mengerti teguran itu tujuannya baik.”²²

²⁰ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

²¹ Rini, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

²² Muh. Hatta, Guru MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 14 Maret 2022).

Bapak H. Saman, S.Pd., M.Si. selaku kepala MA Al-Mawasir Lamasi juga mengungkapkan ada beberapa upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah agar disiplin kerja guru tetap berjalan efektif dan efisien. Sebagaimana diungkapkan dalam hasil wawancara sebagai berikut:

“Pertama itu ada sanksi secara teguran, kemudian tidak termotivasinya kita melakukan aktivitas itu akan berdampak dosa, dan bukan cuma itu juga siswa yang harapkan ini tentu akan mengalami kekecewaan kalau tidak dilakukan kita punya tugas masing-masing, yang kedua motivasinya adalah mereka sadar bahwa saya ini adalah namanya guru yang harus betul-betul taat kepada tugas-tugas saya sebagai tenaga pendidik. Sehingga dengan harapan itu dengan sendirinya saya tidak terlalu banyak mengomentari tetapi mereka sadar akan tugas yang diberikan apalagi di era sekarang ini banyak sekali saingan. Kalau mereka sampai melakukan pelanggaran akibat kemauan atau keinginan sendiri maka saa selaku pimpinan sekolah jatuhkan sanksi dimana mereka bisa diancam dikeluarkan atau diberhentikan.”²³

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang peneliti amati, kepala madrasah tidak segan-segan memberikan teguran terhadap guru yang tidak disiplin masalah waktu. Kepala madrasah memanggil guru yang datang terlambat dan memberikan sanksi agar mereka tidak mengulangi kesalahannya.

Lanjut dari hasil penelitian, mengenai disiplin ini kepala madrasah mengungkapkan adapun upaya yang dilakukan jika masih ada guru yang kurang disiplin. Berikut hasil wawancara dengan kepala madrasah:

“Masih banyak guru yang masih kurang disiplin terhadap waktu, seperti pada saat jam pelajaran telah dimulai masih ada beberapa guru yang datang terlambat karena tempat tinggalnya jauh dari sekolah sehingga ini mengganggu proses pembelajaran. Upaya yang bisa kita lakukan adalah pertama kita berikan teguran kepada guru yang bersangkutan agar kebiasaan seperti itu tidak lagi terulang, selanjutnya kita lakukan evaluasi kerja dengan memberikan kritik, saran dan juga motivasi pada forum rapat koordinasi guru dan melakukan penilaian kinerja guru.”²⁴

²³ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

²⁴ Saman, Kepala MA Al-Mawasir Lamasi, *Wawancara* (Lamasi: 12 Maret 2022).

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yang peneliti lakukan bahwa untuk kedisiplinan guru memang masih rendah. Faktor utama rendahnya kedisiplinan guru ini dikarenakan beberapa guru bertempat tinggal jauh dari sekolah sehingga hal ini yang menyebabkan guru datang tidak tepat waktu.

C. Pembahasan

Berdasarkan paparan data hasil wawancara penelitian, pembahasan penelitian ini dimaksudkan untuk memberi penjelasan terhadap hasil penelitian sesuai dengan teori yang digunakan. Adapun hasil pembahasan hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MA Al-Mawasir Lamasi

Kepala MA Al-Mawasir Lamasi telah melakukan beberapa strategi dalam meningkatkan motivasi guru yaitu menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan, memberi hadiah kepada guru, dan memberi perhatian terhadap kebutuhan guru.

a. Menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, kepala MA Al-Mawasir Lamasi menyusun program kerja dengan melibatkan para guru. Proses penyusunan rancangan program kerja yang ada di MA Al-Mawasir Lamasi sudah berjalan dengan baik. Dalam hal ini, guru sangat dilibatkan dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan oleh sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Meta BR Ginting bahwa adapun penyusunan

rancangan program kerja yang dimaksud terdiri dari beberapa komponen, diantaranya:

1) Perumusan tujuan pembelajaran

Perumusan tujuan pembelajaran merupakan arah yang harus dicapai peserta didik. Dengan kata lain, tujuan pembelajaran berkaitan dengan perubahan perilaku yang ingin dicapai setelah peserta didik menggunakan media pembelajaran yang kita kembangkan. Dengan tujuan pembelajaran, guru dan peserta didik diharapkan memiliki kesenjangan tentang apa yang perlu dicapai, apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut, materi apa yang ingin disampaikan dan bagaimana cara penyampaiannya.

2) Pemilihan dan pengorganisasian materi ajar

Pemilihan dan pengorganisasian bahan ajar harus sesuai dengan tujuan pembelajaran atau kemampuan yang ingin dicapai, sesuai dengan karakteristik peserta didik, termasuk tingkat keluasan dan kedalaman bahan yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik, yaitu peserta didik yang memiliki kemampuan berbeda diberikan layanan pelajaran yang berbeda, keruntutan dan sistematika materi disesuaikan dengan karakteristik materi pelajaran, akhirnya tercapai kesesuaian materi dicapai dalam waktu yang ditentukan.

3) Pemilihan sumber belajar/media pembelajaran

Sumber belajar dapat berupa orang, perpustakaan, lingkungan, sedangkan media merupakan bagian sumber belajar khusus. Adapun indikator sumber belajar yang baik yaitu selaras dengan tujuan pembelajaran, materi, dan karakteristik peserta didik. Kepala sekolah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan

kebutuhan sekolah. dengan sumber belajar yang memadai cukup kegiatan belajar mengajar tentunya dapat terlaksana dengan baik. Oleh karena itu, diharapkan kepala sekolah termotivasi dengan baik dan meningkatkan kemauan guru untuk memenuhi tugas dan fungsinya.

4) Skenario/kegiatan pembelajaran

Skenario pembelajaran harus sesuai strategi dan metode dengan tujuan, sesuai strategi dan metode dengan materi, sesuai strategi dengan karakteristik, dan sesuai tahapan dengan waktu.

5) Penilaian hasil belajar

Menyusun kriteria penilaian, lembar pengamatan, contoh soal, teknik penskoran, dan lain-lain. Penilaian dapat dilakukan dalam bentuk tes tulis, kinerja (performansi), produk, penugasan/proyek, dan portopolio.²⁵ Dalam melaksanakan tindak lanjut penilaian hasil belajar, para guru MA Al-Mawasir Lamasi memberikan soal-soal latihan, ulangan mid semester, dan ulangan semester. Pada saat menilai hasil belajar peserta didik para guru di MA Al-Mawasir Lamasi sepenuhnya memberikan penilaian sesuai dengan kemampuan siswa, para guru juga sering memberikan nilai tambah untuk para siswa yang di nilai baik. Hal ini untuk mendorong para siswa lain agar termotivasi menjadi lebih baik.

Jika guru memenuhi semua komponen di atas maka tujuan pendidikan akan berhasil dengan baik sesuai dengan apa yang direncanakan. Dalam hal ini dibutuhkan pula kerja sama yang baik antara kepala madrasah dan guru.

²⁵ Meta BR Ginting, *Micro Teaching*, (Klaten:Lakeisha, 2022), 43.

b. Memberi hadiah kepada guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa kepala madrasah sudah maksimal dalam melaksanakan pemberian hadiah. Dapat diketahui bahwa kepala MA Al-Mawasir Lamasi memberikan hadiah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik. Adapun bentuk hadiah yang diberikan kepala madrasah kepada guru adalah hadiah berupa sertifikat. Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh E. Mulyasa dalam bukunya, menyatakan bahwa pemberian *reward* atau hadiah sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme guru dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui *reward* ini, guru dapat didorong untuk mengembangkan profesionalismenya secara positif dan produktif. Pelaksanaan *reward* dapat dikaitkan dengan kinerja guru sehingga ia memiliki kesempatan untuk mencapainya. Kepala sekolah harus berusaha menggunakan *reward* ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang mungkin ditimbulkannya.²⁶ Kepala MA Al-Mawasir Lamasi memberikan penghargaan kepada para guru yang memiliki kinerja yang baik. Hadiah yang diberikan kepala madrasah merupakan sebuah motivasi kepada guru-guru yang bersangkutan terlebih kepada guru-guru yang lain.

c. Pemberian hukuman

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa kepala MA Al-Mawasir Lamasi tidak segan-segan memberikan hukuman kepada guru yang telah membuat kesalahan atau melanggar tata tertib. Adapun

²⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 122.

hukuman yang diberikan berupa peringatan bahkan ancaman dikeluarkan atau diberhentikan dari sekolah. Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Sahwitri Triandani bahwa hukuman atau sanksi merupakan penderitaan yang diberikan atau ditimbulkan dengan sengaja oleh seseorang sesudah terjadi suatu pelanggaran, kejahatan dan kesalahan.²⁷

d. Memberikan perhatian terhadap kebutuhan guru

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa kepala MA Al-Mawasir Lamasi sudah berusaha dengan maksimal dalam hal tersebut diantaranya dengan memberikan perhatian kepada guru, seperti peduli terhadap masalah yang dihadapi oleh guru. Kepala madrasah juga memberikan apresiasi kepada guru-guru yang berprestasi. Kepala madrasah memberikan sertifikat kepada guru yang sudah melakukan pekerjaannya dengan baik. Hal ini juga sudah diakui oleh para guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Dengan hal tersebut dapat memberikan motivasi dan semangat kerja yang tinggi terhadap kinerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi.

Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Raihani bahwa perhatian kepala sekolah terhadap prestasi kerja para guru sangatlah penting, karena disekitarnya pasti ada seseorang yang memiliki kelebihan, bahkan dalam bidang kerjanya. Guru sangat ingin pemimpin mereka menghormati mereka dan mengakui kekuatan mereka, dan kepala sekolah harus mengetahui sikap ini. Kepala sekolah memperhatikan guru dan staf, misalnya kepala sekolah bertanya bagaimana kabar keluarganya. Kepala sekolah sering bertanya kepada guru dan

²⁷ Sahwitri Triandani, *Pengaruh Tim Kerja dan Reward (Imbalan)*, (Pekanbaru: LPPM, 2014), 39.

staf tentang masalah pribadi atau profesional mereka dan ingin memberi mereka nasehat tentang bagaimana memecahkan masalah mereka. Kepala sekolah juga harus terbuka dan siap menerima guru yang ingin bertemu dengannya dan membicarakan masalah apapun dengannya.²⁸

2. Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi

Kepala madrasah telah melakukan beberapa cara untuk meningkatkan etos kerja guru. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi yaitu dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif, menanamkan sikap jujur, dan disiplin watu.

a. Menciptakan suasana kerja yang kondusif

Pengaturan suasana kerja di MA Al-Mawasir Lamasi merupakan hal yang penting agar tercipta suasana kerja yang harmonis, tenang, tentram, dan damai. Suasana kerja yang diciptakan kepala madrasah akan meningkatkan motivasi dan etos kerja guru. Kepala madrasah sebagai pemimpin memang harus kreatif dan tanggap terhadap suasana tempat guru bekerja, begitu besarnya pengaruh suasana kerja terhadap motivasi dan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi. Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Kurhayadi bahwa kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan atau kekuatan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah mencapai target organisasi yang telah ditentukan.²⁹ Kepala sekolah sebagai pemimpin

²⁸ Raihani, *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, (Yogyakarta: LKS Pelangi Aksara, 2010), 310.

²⁹ Kurhayadi, dkk, *Kebijakan Publik di Era Digitalisasi*, (Selayo: Insan Cendekia Mandiri, 2020), 53.

sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, harmonis, dan kondusif. Karena, suasana kerja yang tidak harmonis menyebabkan turunnya motivasi dan etos kerja guru. Sebaliknya, jika suasana yang tenang akan meningkatkan motivasi dan etos kerja guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa guru memiliki harapan agar suasana tempat mereka bekerja itu nyaman dan menyenangkan. Oleh sebab itu, kepala MA Al-Mawasir Lamasi berupaya menciptakan suasana kerja dengan cara mendekati diri dan menjalin komunikasi yang baik dengan para guru.

b. Menanamkan sikap jujur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kepala MA Al-Mawasir Lamasi telah memberikan contoh yang baik kepada guru dalam hal menanamkan sikap jujur dalam diri guru. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan kejujuran dalam diri guru yaitu mendorong guru untuk berperilaku jujur serta adanya *pamflet* berisi kata-kata himbuan untuk bertindak jujur. Adapun contoh yang diberikan yaitu ketika masuk waktu sholat, kepala madrasah mengajak guru-guru untuk melaksanakan sholat secara berjamaah. Jadi, beliau tidak ingin terlalaikan urusan pekerjaan saja akan tetapi diseimbangkan dengan urusan akhirat yaitu ibadah kepada Allah Swt.

Hal ini sejalan dengan teori yang dipaparkan oleh Shilphy Afiattresna Octavia bahwa kejujuran adalah kunci terpenting keberhasilan seseorang, termasuk guru. Guru dituntut untuk bersikap jujur pada diri sendiri maupun kepada siswanya. Jujur pada diri sendiri berarti bersedia mengakui kelebihan dan

kekurangan diri sendiri. Bersikap jujur kepada siswa berarti berani mengatakan tidak tahu bila betul-betul ia belum tahu. Menjadi seorang guru harus jujur dalam perkataan, perbuatan, dan ucapan. Perkataan jujur merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh para guru, sikap jujur dalam perbuatan harus menjadi bagian dari para guru. Jika guru tidak jujur dalam perkataan dan perbuatan, maka ia telah melanggar perilaku moral dan cacat secara kepribadian.³⁰

Berdasarkan pemaparan teori di atas, dapat diketahui bahwa sikap jujur sangat penting bagi setiap orang termasuk guru. Oleh karena itu, guru harus menanamkan sikap jujur dalam dirinya serta memberikan contoh yang baik kepada peserta didik.

c. Disiplin waktu

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa tingkat kedisiplinan guru di MA Al-Mawasir Lamasi masih rendah. Adapun yang menjadi faktor penyebab kedisiplinan guru rendah dikarenakan ada beberapa guru yang bertempat tinggal jauh dari lingkungan sekolah, dan sebagian guru mengajar di sekolah lain sehingga hal ini menyebabkan guru datang tidak tepat waktu. Faktor kemalasan juga berpengaruh pada rendahnya disiplin kerja guru. Ketika pembelajaran telah berlangsung, masih ada guru yang tidak masuk dan mengajar tepat waktu. Seharusnya sesuai dengan teori dari disiplin kerja bahwa beberapa ukuran untuk melihat disiplin kerja yang baik menurut Alferd R. Lateiner dalam Ali Mudlofir yaitu kepatuhan pada jam-jam kerja, kepatuhan pada perintah dari atasan serta tata tertib yang berlaku, merasa senang dalam bekerja, bekerja sesuai

³⁰ Shilphy Afiattresna Octavia, *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 85.

dengan cara-cara yang disepakati bersama. Maka dari itu diharapkan lagi peran kepala sekolah terus berusaha untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan diharapkan juga bagi para guru maupun staf untuk bekerja sama menjalankan disiplin kerja ini, karena menciptakan lingkungan yang disiplin merupakan tujuan khusus dari visi dan misi, untuk itu para guru dan staf juga harus mengetahui visi misi sekolah agar menghasilkan budaya disiplin dalam segala aspek.³¹ Setelah adanya strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru maka kedisiplinan guru menjadi meningkat. Strategi yang dilakukan kepala madrasah dalam meningkatkan kedisiplinan guru adalah dengan memberikan teguran kepada guru yang tidak disiplin. Guru yang sebelumnya datang ke sekolah tidak tepat waktu tapi setelah diberikan teguran guru tersebut datang lebih awal dan produktif. Disiplin tidak hanya ditujukan pada siswa, tetapi guru juga harus disiplin, karena seorang guru memberikan teladan bagi siswanya. Berdasarkan teori yang dipaparkan oleh Imam Mohtar dalam bukunya menyatakan bahwa disiplin adalah sikap dan perilaku yang dimaksudkan untuk menunjukkan sikap seseorang terhadap tindakan. Disiplin biasanya dikaitkan dengan kegiatan kerja yang menghasilkan sesuatu berupa hasil atau berupa jasa.³²

³¹ Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional “Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia”* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), 20.

³² Imam Mohtar, *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, (Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 20.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi yaitu menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan, memberi hadiah kepada guru, pemberian hukuman, dan memberi perhatian terhadap kebutuhan guru.
2. Strategi kepala madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru di MA Al-Mawasir Lamasi yaitu menciptakan suasana kerja yang kondusif, menanamkan sikap jujur, dan disiplin waktu.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran dan sumbangan pemikiran sebagai berikut:

1. Bagi kepala madrasah diharapkan agar membuat strategi yang tepat dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru.
2. Bagi guru diharapkan mampu meningkatkan lagi motivasi dan etos kerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih

mempersiapkan diri dalam segala hal sehingga penelitian dapat dilakukan dengan lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, HM. *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Teras, 2000.
- Agustin, Nella, dkk, *Peran Guru Dalam Membentuk Karakter Siswa (Antologi Esai Mahasiswa Pendidikan Guru Sekolah Dasar)*, Yogyakarta: UAD Press, 2021.
- Agama, Departemen Republik Indonesia. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Media Fitrah Rabbani, 2010.
- Bahri, Syaiful dan Yuni Chairatun Nisa. Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1, 2017.
- Bahri, Syaiful Djamarah. *Guru & Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Budi, Herana. Etos Kerja Guru Melalui Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah SD Negeri Alue Pundi, *Jurnal Al-Azkiya* Vol. 5 No. 1, 2020.
- Drajat, Zakiyah. *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Firdaus dan Fakhry Zamzam. *Aplikasi Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Budi Utama, 2018.
- Fuad, Muhammad Abdul Baqi. *Shahih Bukhari Muslim*, Bandung: Jabal, 2020.
- Hadijaya, Yusuf. *Menyusun Strategi Berbuah Kinerja Pendidik Efektif*. Cet. 2, Bandung: PT Perdana Publishing, 2013.
- Haitami dan Syamsul. *Studi Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-ruzz Media, 2012.
- Hardono, dkk. Kepemimpinan Kepala Sekolah, Supervisi Akademik, dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru, *Jurnal Educational Management*, 2017. Dipublikasikan 20 Juni 2017.
- Haudi. *Strategi Pembelajaran*. Selayo: CV Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Helaluddin & Hengki Wijaya. *Analisis Data Kualitatif*. Makassar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2019.

- Husni, Irda. "Hubungan Etos Kerja dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1Lubuk Sikaping" *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. 2 No. 1, 2014.
- Kebudayaan, dan Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2017.
- Kurhayadi, dkk. *Kebijakan Publik di Era Digitalisasi*, Selayo: Insan Cendekia Mandiri, 2020.
- Masni, Harbeng. Strategi Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa, *Jurnal Dikdya* Vol. 5 No. 1, 2015.
- Meta, Ginting BR. *Micro Teaching*, Klaten: Lakeisha, 2022.
- Mohtar, Umar. *Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah*, Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Mudlofir, Ali. *Pendidik Profesional "Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.
- Muhaimin, et.all. *Paradigma Pendidikan Islam: Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2001.
- Mulyasa, E. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mun'im, Abdul, dkk. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik pada MTS NU Banat Kudus, *Jurnal Intelegensia* Vol. 8 No. 2, 2020.
- Octavia, Shilphy Afiattresna. *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Paningskat, Siburian. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 5, No. 1, 2018.
- Prasasti, Suci. "Etos Kerja dan Profesional Guru" *Jurnal Ilmiah PENJAS* Vol. 3 No. 2, 2017.
- Priansa, Doni Juni dan Rismi Somad. *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Cet. I, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Quraish, M. Shihab. *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati, 2005.
- Rahardja, Yani, dkk. Perencanaan Strategi Sistem Informasi Pada Perusahaan Otobus Royal Safari, *Jurnal Bina Komputer* Vol. 1 No. 1, 2020.

- Raihani. *Kepemimpinan Sekolah Transformatif*, Yogyakarta: LKS Pelangi Aksara, 2010.
- Ramayulis. *Filsafat Pendidikan Islam Analisis Filosofis Sistem Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- RI, Kementrian Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Dharma Karsa Utama, 2015.
- Rochman, Chaerul dan Heri Gunawan. *Pengembangan Kompetensi Kepribadian Guru*, Bandung: Nuansa, 2016.
- Saefuddin. Peran Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru di SMP Negeri 1 Bungku Timur Sulawesi Tengah, *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan* Vol. 7 No. 4, 2020.
- Safitri, Dewi. *Menjadi Guru Profesional*, Riau: PT. Indragiri, 2019.
- Sagala, Syaiful. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Saifullah. *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kemampuan Profesional Guru*. Yogyakarta: Bina Aksara, 2012.
- Shulhan, Muwahid & Soim. *Manajemen Pendidikan Islam "Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam"*. Yogyakarta: Teras, 2013.
- Potak, Lijan Sinambela. Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Siregar. *Definisi Etos Kerja*, jurnal (Online) 2000. Diakses tanggal 21 desember 2015.
- Tausyadi, Mipsu. Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Etos Kerja Guru di SMPN 36 Pendidikan Khusus Layanan Khusus Kabupaten Kaur, *Jurnal An-Nizom* Vol. 4 No. 3, 2019.
- Triandani, Sahwitri. 2014. *Pengaruh Tim Kerja dan Reward (Imbalan)*, Pekanbaru: LPPM.
- Usman, Moh. Uzer. *Menjadi Guru Profesional*. Cet. XIX, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Yunus, Eddy. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016.



Lampiran 1

Pedoman Observasi

Peneliti melengkapi pedoman observasi atau pedoman pengamatan yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang menjadi fokus pengamatan. Hal ini dilakukan agar observasi berjalan secara efektif dan efisien. Adapun aspek-aspek yang diamati sebagai berikut:

A. Strategi kepala madrasah

1. Cara memotivasi guru untuk meningkatkan motivasi dan etos kerja
2. Memberi bimbingan, saran-saran, dan perintah agar tugas dilakukan
3. Penilaian terhadap kegiatan

B. Guru

1. Bekerja sesuai amanah
2. Bertanggung jawab atas pekerjaan
3. Disiplin waktu
4. Memberikan contoh atau tauladan yang baik
5. Pemberian hadiah

Lampiran 2

PEDOMAN WAWANCARA DENGAN KEPALA MADRASAH MA

AL-MAWASIR LAMASI

Pertanyaan:

1. Bagaimanakah strategi Bapak sebagai kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi?
2. Apakah guru dilibatkan dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan di sekolah?
3. Apakah Bapak sering memberikan hadiah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik?
4. Strategi apa yang Bapak lakukan ketika ada guru yang melanggar aturan sekolah?
5. Apakah Bapak sering memberikan perhatian kepada guru?
6. Bagaimana strategi Bapak dalam meningkatkan etos kerja guru?
7. Strategi apa yang bapak lakukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik?
8. Upaya apa saja yang dilakukan oleh Bapak untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru?
9. Upaya apa yang Bapak lakukan agar disiplin kerja guru tetap berjalan efektif dan efisien?
10. Upaya apa yang Bapak lakukan jika masih ada guru yang kurang disiplin?

PEDOMAN WAWANCARA UNTUK GURU MA AL-MAWASIR LAMASI

Pertanyaan:

1. Apakah bapak/ibu dilibatkan dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan oleh sekolah?
2. Bagaimana bentuk keterlibatan guru dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan di sekolah?
3. Apakah kepala madrasah sering memberikan hadiah kepada bapak/ibu yang memiliki kinerja yang baik?
4. Bagaimana bentuk hukuman yang diberikan oleh kepala madrasah bagi guru yang melanggar aturan sekolah?
5. Apakah kepala madrasah sering memberikan perhatian kepada bapak/ibu?
6. Suasana kerja seperti apa yang nyaman menurut bapak/ibu?
7. Upaya apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru?
8. Upaya apa saja yang kepala madrasah lakukan agar disiplin kerja guru tetap berjalan efektif dan efisien?

INDIKATOR WAWANCARA

Nama : Fitriani
 Nim : 18 0206 0169
 Judul : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi
 Informan : H. Saman, S.Pd., M. Si. (Kepala Madrasah)

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Bagaimanakah strategi Bapak dalam meningkatkan motivasi guru di MA Al-Mawasir Lamasi?	Mengenai strategi yang dilakukan untuk memotivasi guru yaitu hal yang paling utama dilakukan menyusun rancangan program kerja berdasarkan analisis kebutuhan, memberi hadiah kepada guru, memberi perhatian terhadap kebutuhan guru.
2.	Apakah guru dilibatkan dalam penyusunan tujuan rancangan program kerja yang dilaksanakan di sekolah?	Guru sangat dilibatkan dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan di sekolah, karena tanpa dengan melibatkan semua pihak yang ada maka kami tidak bisa berbuat. Jadi kepala madrasah hanya sebagai moderator memberikan bimbingan, kemudian merekalah yang melakukan aktivitas dan jika ada yang tidak sesuai tentu kami ada dalam pengawasan itu, kami melihat apakah kinerja itu sudah sesuai atau tidak.
3.	Apakah Bapak sering memberikan hadiah kepada guru yang memiliki kinerja	Setiap saat setelah berlangsung kegiatan proses pembelajaran, saya harus mengadakan kunjungan ke

	yang baik?	setiap kelas, selebihnya itu saya harapkan evaluasi untuk setiap guru yang melakukan aktivitas mengajar. Setiap guru saya berikan suatu penilaian, nantinya setelah ada penilaian yang disimpulkan tentunya memang ada guru yang kami berikan suatu imbalan atau hadiah sebagai salah satu bentuk mereka bahwa dia adalah melakukan aktivitas yang lebih baik dari pada yang lainnya
4.	Strategi apa yang Bapak lakukan ketika ada guru yang melanggar aturan sekolah?	Pertama itu berupa peringatan, ini diberikan kepada guru yang dianggap ringan pelanggarannya dan baru pertama kali melanggar tata tertib, dan yang kedua hukumannya dapat diberhentikan atau dikeluarkan dari sekolah bagi guru yang terus-terusan membuat kesalahan.
5.	Apakah Bapak sering memberikan perhatian kepada guru?	Selaku kepala madrasah saya sering memberikan perhatian kepada guru melalui cara bagaimana menumbuhkan rasa kenyamanan guru sehingga dengan sendirinya mereka tidak jenuh dalam melakukan aktivitas dan dorongan-dorongan untuk kegiatan prosedur.
6.	Bagaimanakah strategi Bapak dalam meningkatkan etos kerja guru?	Dalam meningkatkan etos kerja guru itu tentu kita harus berikan semacam dorongan-dorongan untuk bagaimana

		<p>persiapan-persiapan itu untuk menyongsong hari kedepan yang lebih baik, dengan cara menciptakan suasana kerja yang kondusif, menanamkan sikap jujur, dan disiplin waktu.</p>
7.	<p>Strategi apa yang Bapak lakukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik?</p>	<p>Kita lakukan suasana yang ramah, memberikan uplos yang lebih baik terhadap guru, dan kita juga banyak-banyak memberikan bimbingan dalam menyangkut masalah motivasi dan etos kerja juga tata cara bagaimana berbuat yang terbaik menghadapi siswa, karena kalau tidak itu terkadang juga karena ada guru yang baru saja melakukan sistem pengajaran tentu belum punya potensi pengalaman yang dapat bisa dipahami oleh siswa itu sendiri sehingga itu kita harus memberikan metode, bimbingan kepada khusus guru-guru yang perlu kita berikan bimbingan untuk melakukan suatu aktivitas mengajar yang lebih baik.</p>
8.	<p>Upaya apa yang Bapak lakukan untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru?</p>	<p>Tentu kita ingat dosa, saya selalu mengingatkan para guru bahwa kalau hal yang buruk kita kerjakan itu tentu dosa begitupun sebaliknya jika kita mengerjakan yang baik tentu mendapat pahala. Salah satu contoh</p>

		<p>kita tidak pernah berpikir akan mengurangi daripada insentif guru atau tenaga pendidik dan kependidikan tetapi apa yang kita sampaikan berkomitmen akan mendapatkan sesuai dengan janji dan keputusan yang ada sehingga dengan demikian muncullah bahwa kita juga melakukan sesuatu aktivitas kejujuran, kemudian selain itu kita juga selalu potensinya untuk memperhatikan bagaimana lingkungan kita ini selalu ada namanya pemeliharaan-pemeliharaan sehingga tidak ada yang merasa curiga dan apa yang kita alami dan kita lakukan.</p>
9.	<p>Upaya apa yang Bapak lakukan agar disiplin kerja guru tetap berjalan efektif dan efisien?</p>	<p>Pertama itu ada sanksi secara teguran, kemudian tidak termotivasinya kita melakukan aktivitas itu akan berdampak dosa, dan bukan cuma itu juga siswa yang harapkan ini tentu akan mengalami kekecewaan kalau tidak kita lakukan kita punya tugas masing-masing, yang kedua motivasinya adalah mereka sadar bahwa saya ini adalah namanya guru yang harus betul-betul taat kepada tugas-tugas saya sebagai tenaga pendidik. Sehingga dengan harapan itu dengan sendirinya kita tidak</p>

		<p>terlalu banyak mengomentari tetapi mereka sadar akan tugas yang diberikan apalagi di era sekarang ini banyak sekali saingan. Kalau mereka sampai melakukan pelanggaran akibat kemauan atau keinginan sendiri maka kita ada jatuhkan sanksi dimana mereka bisa diancam dikeluarkan atau diberhentikan</p>
10.	<p>Upaya apa yang Bapak lakukan jika masih ada guru yang kurang disiplin?</p>	<p>Masih banyak guru yang masih kurang disiplin terhadap waktu, seperti pada saat jam pelajaran telah dimulai masih ada beberapa guru yang datang terlambat karena tempat tinggalnya jauh dari sekolah sehingga ini mengganggu proses pembelajaran. Upaya yang bisa kita lakukan adalah pertama kita berikan teguran kepada guru yang bersangkutan agar kebiasaan seperti itu tidak lagi terulang, selanjutnya kita lakukan evaluasi kerja dengan memberikan kritik, saran dan juga motivasi pada forum rapat koordinasi guru dan melakukan penilaian kinerja guru.</p>

INDIKATOR WAWANCARA

Nama : Fitriani
 Nim : 18 0206 0169
 Judul : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi
 Informan : Drs. Muh. Yusuf, S.Pd. (Guru Matematika)

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Apakah guru dilibatkan dalam penyusunan tujuan kegiatan yang akan dilaksanakan di sekolah?	Ya pasti kita dilibatkan dalam hal tersebut, karena kita sebagai pendidik berusaha melakukan kinerja yang baik salah satunya dalam menyusun tujuan pembelajaran.
2.	Apakah kepala madrasah sering memberikan hadiah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik dan bagaimana bentuk hadiah yang diberikan?	Biasanya didalam kegiatan-kegiatan kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru-guru yang berprestasi, bahkan saya sendiri pernah mendapatkan sertifikat guru terfavorit di Madrasah Aliyah Al-Mawasir Lamasi.
3.	Bagaimana bentuk hukuman yang diberikan oleh kepala madrasah bagi guru yang melanggar aturan sekolah?	Biasanya dalam hal busana mendapat teguran dari kepala madrasah. Terkadang guru-guru yang masih muda sering beralasan dan sebagainya. Tapi ya pasti teguran itu tujuannya baik.
4.	Apakah kepala madrasah sering memberikan perhatian kepada guru?	Kepala madrasah itu sangat sering memberikan perhatian kepada guru karena peranan kepala madrasah yang mungkin seperti itu disamping memantau guru di sekolah itu juga

		<p>penentuan prestasi di sekolah itu sangat membutuhkan kontrol peranan kepala madrasah tersebut. Biasanya bentuk perhatian yang diberikan didalam kegiatan-kegiatan kepala madrasah memberikan apresiasi kepada guru-guru yang berprestasi, bahkan saya sendiri pernah mendapat sertifikat guru terfavorit di sekolah ini.</p>
5.	<p>Upaya apa saja yang harus dilakukan oleh kepala madrasah untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru?</p>	<p>Kepala madrasah merupakan sosok yang patut dijadikan contoh bagi para guru, kedisiplinan tinggi yang dimilikinya menjadikan beliau disegani oleh guru-guru disini. Apalagi dalam mengemban tugasnya untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru agar guru menjadi pribadi yang lebih baik.</p>

INDIKATOR WAWANCARA

Nama : Fitriani
 Nim : 18 0206 0169
 Judul : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi
 Informan : Muh. Hatta, S.Fil.I. (Guru Penjas)

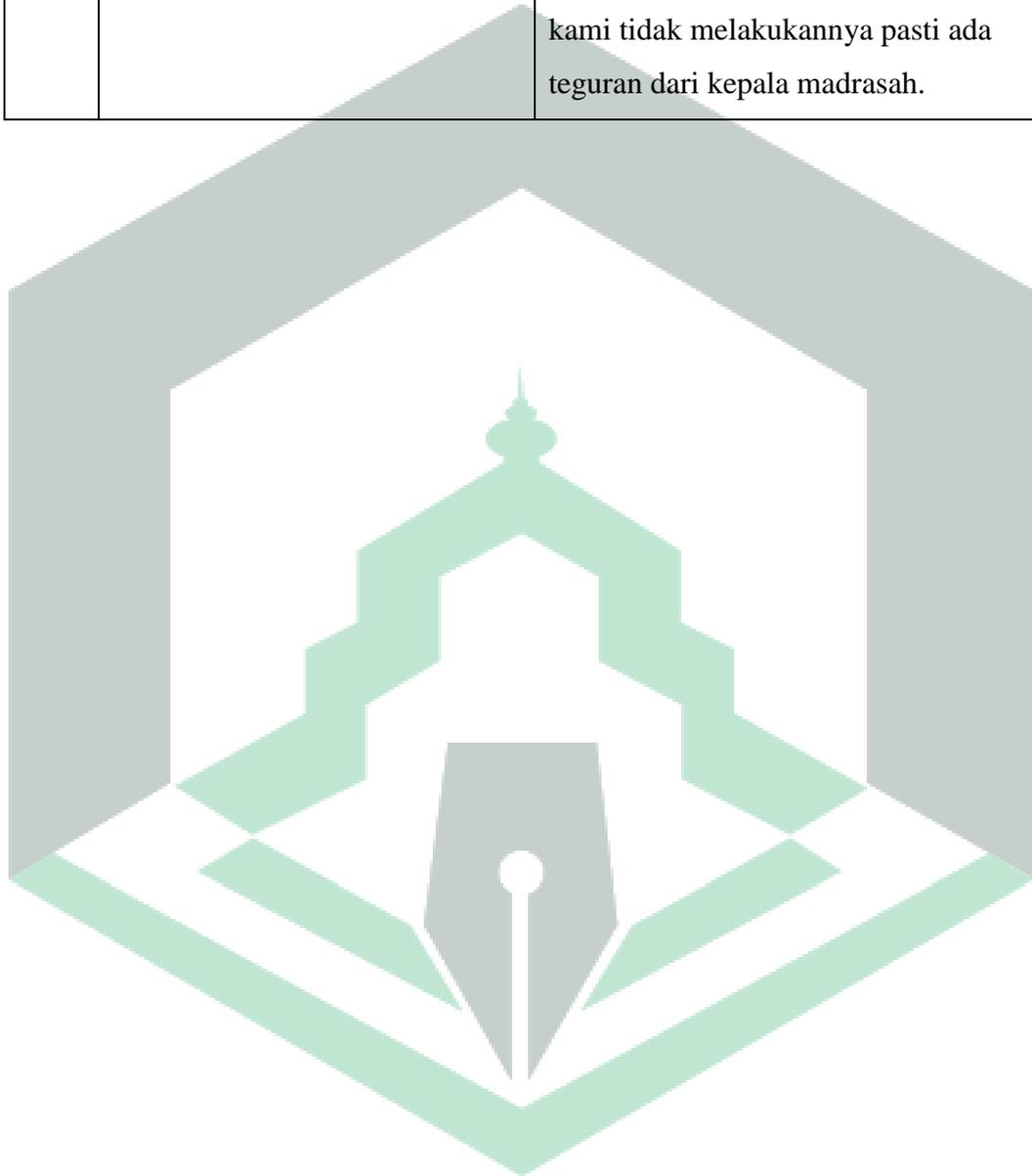
No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Bagaimana bentuk keterlibatan guru dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan di sekolah?	Bentuk keterlibatan kami dalam penyusunan rancangan program kerja yang dilaksanakan cukup baik, karena kepala madrasah juga sangat membantu kami dalam melakukan suatu pekerjaan
2.	Apakah kepala madrasah sering memberikan perhatian kepada guru?	Kepala madrasah tidak segan-segan memberikan perhatian dan semangat kepada para guru. Beliau selalu membantu kami apabila kami tidak semangat dalam dalam mengajar.
3.	Upaya apa saja yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk menumbuhkan sikap jujur dalam diri guru?	Banyak sekali yang saya teladani dari Bapak H. Saman selaku kepala madrasah, beliau itu selalu sabar dalam membimbing dan memberi arahan atau nasehat kepada kami terutama dalam hal kejujuran. Beliau selalu mengajarkan kami bagaimana caranya untuk bersikap jujur baik sesama guru maupun kepada peserta didik.

INDIKATOR WAWANCARA

Nama : Fitriani
 Nim : 18 0206 0169
 Judul : Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi
 Informan : Rini, S.Pd. (Guru Biologi)

No	Pertanyaan	Hasil Wawancara
1.	Apakah kepala madrasah sering memberikan hadiah kepada guru yang memiliki kinerja yang baik?	Pemberian hadiah ini sangat penting. Jika saya pribadi menanggapi ini saya sangat senang, karena dengan kita bekerja dengan ikhlas jauh lebih nikmat rasanya. Proses tidak akan mengkhianati hasil dan saya selalu memberikan semangat kepada teman-teman agar menjadi lebih baik.
2.	Bagaimana bentuk hukuman yang diberikan oleh kepala madrasah bagi guru yang melanggar aturan sekolah?	Ketika ada guru yang tidak hadir itu biasanya dipanggil oleh kepala madrasah untuk disuruh menghadap dan ditanya sebabnya tidak hadir lalu ditanya apakah ada masalah atau sedang sakit dan sebagainya.
3.	Suasana kerja seperti apa yang nyaman menurut ibu?	Suasana kerja itu memang sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kinerja guru maupun kenyamanan peserta didik dalam proses belajar mengajar. Misalnya, kalau alatnya kurang padahal itu sedang dibutuhkan atau tempatnya kotor membuat bau semua ruangan itu jadi berpengaruh terhadap kenyamanan.

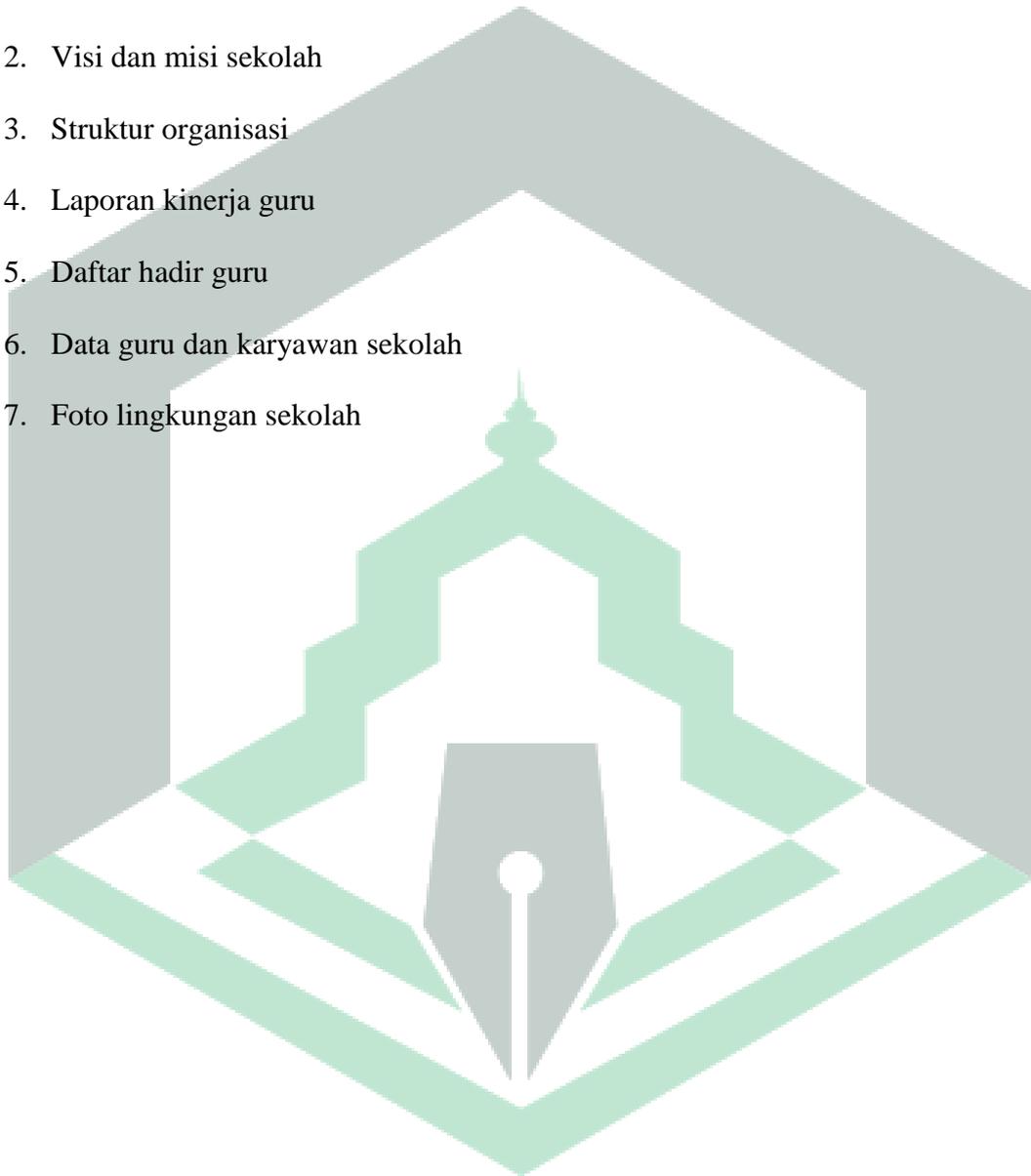
4.	Upaya apa saja yang kepala madrasah lakukan agar disiplin kerja guru tetap berjalan efektif dan efisien?	Iya memang kepala madrasah memberikan contoh yang baik kepada para guru tentang kedisiplinan sesuai aturan yang sudah dibuat dan jika kami tidak melakukannya pasti ada teguran dari kepala madrasah.
----	--	---



Lampiran 3

Pedoman Dokumentasi

1. Profil sekolah
2. Visi dan misi sekolah
3. Struktur organisasi
4. Laporan kinerja guru
5. Daftar hadir guru
6. Data guru dan karyawan sekolah
7. Foto lingkungan sekolah



PROFIL SEKOLAH		VISI DAN MISI SEKOLAH	
IDENTITAS SEKOLAH		VISI	
1. NAMA SEKOLAH	MA. AL-MAWASIR	MENJADIKAN MA. AL-MAWASIR	
2. NAMA LAINNYA	0226120	UNGGUL DALAM	
3. NAMA LAINNYA	1121012413	IMTAQ DAN IPTEK	
4. NAMA LAINNYA	SULAWESI SELATAN	MISI	
5. NAMA LAINNYA	PADANG KALUA	1. Terwujudnya lembaga pendidikan	
6. NAMA LAINNYA	LAMASI	yang beriman dan berakhlak mulia	
7. NAMA LAINNYA	RIKSI	2. Tercapainya pendidikan yang	
8. NAMA LAINNYA		mencerdaskan kehidupan bangsa	
9. NAMA LAINNYA		dan memiliki keterampilan dalam	
10. NAMA LAINNYA		bidang teknologi informatika	
11. NAMA LAINNYA		KEPALA	
12. NAMA LAINNYA		SAMAN, S.H	
13. NAMA LAINNYA		NIP. 19640713198301002	
14. NAMA LAINNYA			
15. NAMA LAINNYA			
16. NAMA LAINNYA			
17. NAMA LAINNYA			
18. NAMA LAINNYA			
19. NAMA LAINNYA			
20. NAMA LAINNYA			
21. NAMA LAINNYA			
22. NAMA LAINNYA			
23. NAMA LAINNYA			
24. NAMA LAINNYA			
25. NAMA LAINNYA			
26. NAMA LAINNYA			
27. NAMA LAINNYA			
28. NAMA LAINNYA			
29. NAMA LAINNYA			
30. NAMA LAINNYA			
31. NAMA LAINNYA			
32. NAMA LAINNYA			
33. NAMA LAINNYA			
34. NAMA LAINNYA			
35. NAMA LAINNYA			
36. NAMA LAINNYA			
37. NAMA LAINNYA			
38. NAMA LAINNYA			
39. NAMA LAINNYA			
40. NAMA LAINNYA			
41. NAMA LAINNYA			
42. NAMA LAINNYA			
43. NAMA LAINNYA			
44. NAMA LAINNYA			
45. NAMA LAINNYA			
46. NAMA LAINNYA			
47. NAMA LAINNYA			
48. NAMA LAINNYA			
49. NAMA LAINNYA			
50. NAMA LAINNYA			
51. NAMA LAINNYA			
52. NAMA LAINNYA			
53. NAMA LAINNYA			
54. NAMA LAINNYA			
55. NAMA LAINNYA			
56. NAMA LAINNYA			
57. NAMA LAINNYA			
58. NAMA LAINNYA			
59. NAMA LAINNYA			
60. NAMA LAINNYA			
61. NAMA LAINNYA			
62. NAMA LAINNYA			
63. NAMA LAINNYA			
64. NAMA LAINNYA			
65. NAMA LAINNYA			
66. NAMA LAINNYA			
67. NAMA LAINNYA			
68. NAMA LAINNYA			
69. NAMA LAINNYA			
70. NAMA LAINNYA			
71. NAMA LAINNYA			
72. NAMA LAINNYA			
73. NAMA LAINNYA			
74. NAMA LAINNYA			
75. NAMA LAINNYA			
76. NAMA LAINNYA			
77. NAMA LAINNYA			
78. NAMA LAINNYA			
79. NAMA LAINNYA			
80. NAMA LAINNYA			
81. NAMA LAINNYA			
82. NAMA LAINNYA			
83. NAMA LAINNYA			
84. NAMA LAINNYA			
85. NAMA LAINNYA			
86. NAMA LAINNYA			
87. NAMA LAINNYA			
88. NAMA LAINNYA			
89. NAMA LAINNYA			
90. NAMA LAINNYA			
91. NAMA LAINNYA			
92. NAMA LAINNYA			
93. NAMA LAINNYA			
94. NAMA LAINNYA			
95. NAMA LAINNYA			
96. NAMA LAINNYA			
97. NAMA LAINNYA			
98. NAMA LAINNYA			
99. NAMA LAINNYA			
100. NAMA LAINNYA			

MADRASAH ALIYAH (MA) AL-MAWASIR LAMASI UNGGUL, ISLAMI, DAN POPULIS	
Visi :	
Unggul : Memiliki kualitas yang tinggi dalam pencapaian iptek dan imtaq serta berprestasi sebagai Khalifah di ardi	
Islami : Memiliki kesalehan dan selalu mengunjung tinggi nilai-nilai keislaman dalam hidup dan kehidupan	
Populis : Dilakuk, diterima dan dibutuhkan oleh semua lapisan masyarakat	
Misi :	
Untuk mencapai visi madrasah, misi dari penyelenggaraan pendidikan dan pembelajaran di Madrasah Aliyah terurai sebagai berikut:	
1. Menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu lulusan yang berkualitas baik secara keilmuan, maupun secara moral dan sosial	
2. Mengembangkan sumber daya insani yang unggul di bidang iptek dan imtaq melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien	
3. Menumbuhkembangkan semangat keunggulan dalam bidang ilmu pengetahuan, teknologi, agama, budaya, dan keterampilan bagi seluruh sivitas akademika	
4. Meningkatkan kualitas pembelajaran di Madrasah Aliyah dengan berbasis IPTEK-IMTAQ	
5. Meningkatkan pencapaian prestasi akademik dan prestasi non akademik	
6. Menerapkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan (PAIKEM)	
7. Meningkatkan keimanan dan ketakwaan siswa, khususnya di bidang iptek agar siswa mampu melanjutkan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi yang berkualitas	



REKAPITULASI ACARA
MADRASAH ALIYAH AL MAWASIR LAMASI
Alamat: Desa. Madang Kulu - Kecamatan Lamasi

REKAP NILAI SUPERVISI AKADEMIK MA AL-MAWASIR TAHUN 2021

No	Nama Guru	Jenis Guru	NILAI SUPERVISI				Rata-rata	Catatan Tersebut
			Aspek Kelas & Materi	Prosedur Kerja Pembelajaran	Penerapan Media	Aspek BK		
1	Murhamad Huda & Fy	Guru Kelas	80	90	80	83,3	1. Analisis RKM perlu diperbaiki 2. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 3. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 4. Jangilah mangrup siswa dengan menggunakan 5. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 6. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 7. Diperlukan reformasi sistem pembelajaran	
2	Drs. Al-Mursalin	Guru Kelas	80	80	80	80,0	1. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 2. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 3. Diperlukan reformasi sistem pembelajaran	
3	Nurhuda, S. Ag	Guru Kelas	80	80	80	80,0	1. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 2. Diperlukan reformasi sistem pembelajaran	
4	Dedi Uling	Guru Kelas	80	75	70	81,67	1. Analisis RKM perlu diperbaiki 2. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 3. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 4. Penggunaan kelas perlu di tingkatkan 5. Keaktifan siswa perlu ditingkatkan dalam berdiskusi	
5	Nurhuda T. S. Pd	Guru Kelas	80	80	70	76,67	1. Keaktifan siswa perlu ditingkatkan saat diskusi 2. Keaktifan siswa perlu ditingkatkan saat diskusi	

REKAPITULASI ACARA
MADRASAH ALIYAH AL MAWASIR LAMASI
Alamat: Desa. Madang Kulu - Kecamatan Lamasi

REKAP NILAI SUPERVISI AKADEMIK
MA AL-MAWASIR
TAHUN 2021

No	Nama Guru	Jenis Guru	NILAI SUPERVISI				Rata-rata	Catatan Tersebut
			Aspek Kelas & Materi	Prosedur Kerja Pembelajaran	Penerapan Media	Aspek BK		
1	Murhamad Huda & Fy	Guru Kelas	80	90	80	83,3	1. Analisis RKM perlu diperbaiki 2. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 3. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 4. Jangilah mangrup siswa dengan menggunakan 5. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 6. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 7. Diperlukan reformasi sistem pembelajaran	
2	Drs. Al-Mursalin	Guru Kelas	80	80	80	80,0	1. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 2. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 3. Diperlukan reformasi sistem pembelajaran	
3	Nurhuda, S. Ag	Guru Kelas	80	80	80	80,0	1. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 2. Diperlukan reformasi sistem pembelajaran	
4	Dedi Uling	Guru Kelas	80	75	70	81,67	1. Analisis RKM perlu diperbaiki 2. Penggunaan media pembelajaran perlu diperbaiki 3. Perlu perbaikan analisis pembelajaran 4. Penggunaan kelas perlu di tingkatkan 5. Keaktifan siswa perlu ditingkatkan dalam berdiskusi	
5	Nurhuda T. S. Pd	Guru Kelas	80	80	70	76,67	1. Keaktifan siswa perlu ditingkatkan saat diskusi 2. Keaktifan siswa perlu ditingkatkan saat diskusi	

BERSEKUTAN AGAMA KAREKUTAN LUMBU
MADRASAH ALTIYAH AL-MAWASIR LAMASI

DAFTAR DAUW AL-ALUMUMU BIKULU ALUMUMU

No	Nama	Tempat	Agama	Umur	Sex	Alamat	Daftar
1	Alim	Alim	Islam	50	Male	Alim	1
2	Alim	Alim	Islam	50	Male	Alim	2
3	Alim	Alim	Islam	50	Male	Alim	3
4	Alim	Alim	Islam	50	Male	Alim	4
5	Alim	Alim	Islam	50	Male	Alim	5



Wawancara dengan kepala madrasah MA Al-Mawasir Lamasi
(H. Saman, S.Pd., M. Si)



Wawancara dengan guru MA Al-Mawasir Lamasi (Drs. Muh. Yusuf, S.Pd)



Wawancara dengan guru MA Al-Mawasir Lamasi (Muh. Hatta, S.Fil.I)



Lampiran 4

Lembar Validasi

LEMBAR VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN

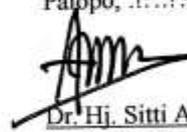
Nama Validator : Dr. Hj. Sitti Amrah, S.Ag., M.Pd.I.

Lembar validasi ini dimaksudkan untuk menghasilkan instrumen yang valid (data yang benar dan dapat diterima) untuk menggali data. Oleh karena itu, terhadap bapak/ibu berkenan mengoreksi instrumen penelitian ini dengan memberikan *ceklist* (✓) pada kolom "YA" jika indikator telah sesuai dan "TIDAK" jika indikator belum sesuai serta memberikan kritik dan saran pada kolom yang tersedia. Atas kesediaan Bapak kami sampaikan terima kasih.

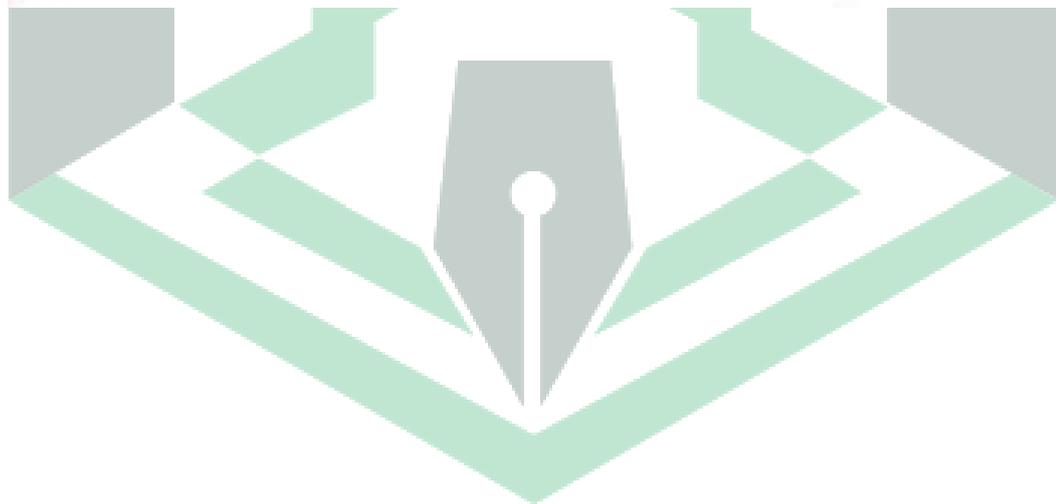
NO	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN		
		ya	tidak	kritik/saran
1	Validasi isi			
	a. Pertanyaan sesuai dengan indikator kemampuan pemecahan masalah	✓		
	b. Maksud dari pertanyaan dirumuskan dengan singkat dan jelas	✓		
2	Validasi konstruksi			
	Pertanyaan yang disajikan mampu menggali informasi terkait strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru	✓		
3	Bahasa wawancara			

a. bahasa pertanyaan sesuai dengan kaidah bahasa indonesia	✓		
b. kalimat pertanyaan tidak ambigu	✓		
c. pertanyaan menggunakan bahasa sederhana	✓		

Palopo, 12 Februari 2022



Dr. Hj. Sitti Amrah, S.Ag., M.Pd.I.
NIP. 19741026 201001 2 003



Lampiran 0

LEMBAR VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN

Nama Validator : Firmansyah, S. Pd., M. Pd.

Lembar validasi ini dimaksudkan untuk menghasilkan instrumen yang valid (data yang benar dan dapat diterima) untuk menggali data. Oleh karena itu, terhadap bapak/ibu berkenan mengoreksi instrumen penelitian ini dengan memberikan *ceklist* (√) pada kolom "YA" jika indikator telah sesuai dan "TIDAK" jika indikator belum sesuai serta memberikan kritik dan saran pada kolom yang tersedia. Atas kesediaan Bapak kami sampaikan terima kasih.

NO	ASPEK YANG DIAMATI	PENILAIAN		
		Ya	Tidak	Kritik/Saran
1	Validasi isi			
	a. Pertanyaan sesuai dengan indikator kemampuan pemecahan masalah	✓		Beberapa subbab sudah pertanyaan di setiap indikator sudah.
b. maksud dari pertanyaan dirumuskan dengan singkat dan jelas	✓			
2	Validasi konstruksi			
	pertanyaan yang disajikan mampu menggali informasi terkait strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan etos kerja guru	✓		
3	Bahasa wawancara			

a. bahasa pertanyaan sesuai dengan kaidah bahasa indonesia	✓		bantuan lain 23 ksa / sangat sudah dipelajari
b. kalimat pertanyaan tidak ambigu	✓		
c. pertanyaan menggunakan bahasa sederhana	✓		

Palopo, 10 Februari 2022



Firmansyah, S. Pd., M. Pd.
NIP. 19900901 202012 1 010



Lampiran 5

Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat : Jl. Opu Daeng Pisau No. 1, Belopa Telpn : (0471) 3314115

Nomor : 037/PENELITIAN/21.01/DPMPSTP/III/2022
Lamp : -
Sifat : Biasa
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada
Yth, Ka, MA Al-Mawasir Lamasi
di -
Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo : 0198/In.19/FTIK/HM.01/02/2022 tanggal 08 Februari 2022 tentang permohonan Izin Penelitian.
Dengan ini disampaikan kepada saudara (i) bahwa yang tersebut di bawah ini :

Nama : Fitriani
Tempat/Tgl Lahir : Padang Kalua / 24 Januari 2001
Nim : 18 0206 0169
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Alamat : Padang Kalua
Kel. Lamasi
Kecamatan Lamasi

Bermaksud akan mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara (i) dalam rangka penyusunan "Skripsi" dengan judul :

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN ETOS KERJA GURU
DI MA AL-MAWASIR LAMASI**

Yang akan dilaksanakan di **MA AL-MAWASIR LAMASI**, pada tanggal **14 Februari 2022 s/d 14 Maret 2022**

Sehubungan hal tersebut di atas pada prinsipnya kami dapat menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan sbb :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 14 Februari 2022
Kepala Dinas

Drs. H. RAHMAT ANDI PARANA
Pangkat : Pembina Tk. I IV/b
NIP : 19641231 199403 1 079

- Tembusan :
1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
 2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
 3. Dekan Institut Agama Islam Negeri Palopo;
 4. Mahasiswa (i) Fitriani;
 5. Arsip.

Lampiran 6

Surat Keterangan Telah Meneliti



KEMENTERIAN AGAMA
MADRASAH ALIYAH AL-MAWASIR LAMASI
Jln. Poros Lamasi Desa Padang kalua Kec. Lamasi Kab. Luwu

SURAT KETERANGAN SELESAI MENELITI
Nomor : MA. 21.08/SK./PP. 01.1/919 /2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **H. SAMAN, S.Pd,M.Si**
NIP : 196412312008011022
Jabatan : Kepala MA. AL-MAWASIR LAMASI

Menerangkan bahwa :

Nama Siswa : **FITRIANI**
NIM : 18 0206 0109
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Kalua, 24 Januari 2001
Asal Perg. Tinggi : IAIN Palopo
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Alamat : Desa Padang kalua

Telah melaksanakan Penelitian di **MADRASAH ALIYAH AL-MAWASIR LAMASI** Terhitung Mulai Tanggal 14 Februari sampai dengan tanggal 14 Maret 2022 guna untuk penyusunan penulisan karya ilmiah (Skripsi) sebagai salah satu syarat penyelesaian studi dengan Judul " **STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIFASI DAN ETOS KERJA GURU DI MA AL-MAWASIR LAMASI**".

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikumWarahmatullahiWabarakatuh.

Lamasi, 17 Maret 2022
Kepala Madrasah

H. SAMAN, S.Pd, M.S.i
NIP: 196412312008011022

SK Pembimbing



IAIN PALOPO

**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 0499 TAHUN 2021**

**TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA PROGRAM S1**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang** : a. bahwa demi kelancaran proses penyusunan dan penulisan Skripsi bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Pembimbing sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1
- Kesatu** : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana yang tersebut pada alinea pertama huruf (a) di atas;
- Kedua** : Tugas Tim Dosen Pembimbing Penyusunan dan Penulisan Skripsi adalah membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta memantau penyusunan dan penulisan skripsi mahasiswa berdasarkan panduan Penyusunan Skripsi dan Pedoman Akademik yang ditetapkan pada Institut Agama Islam Negeri Palopo;
- Ketiga** : Pembimbing Skripsi juga bertugas selaku Penguji Mahasiswa yang dibimbing pada Seminar Hasil Penelitian dan Ujian Munaqasyah Skripsi;
- Keempat** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2021;
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan pembimbingan atau penulisan skripsi mahasiswa selesai, dan akan diadakan perbaikan seperlunya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- Keenam** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 05 Mei 2021



Dekan,

Muridin K.

Tembusan

1. Rektor IAIN Palopo di Palopo;
2. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTIK di Palopo;
3. Arsip

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO
NOMOR : 0498 TAHUN 2021
TANGGAL : 05 MEI 2021
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PEMBIMBING PENYUSUNAN DAN PENULISAN SKRIPSI
MAHASISWA PROGRAM S1

- I Nama Mahasiswa : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- II Judul Skripsi : **Strategi Kepala Sekolah dalam Peningkatan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi.**
- III Tim Dosen Pembimbing :
- A. Pembimbing Utama (I) : Dr. Taqwa, S.Ag., M Pd I.
B. Pembantu Pembimbing (II) : Hasriadi, S Pd., M Pd



Dekan,

Nurdin K. f

SK Penguji



**SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
NOMOR : 0835 TAHUN 2022**

**TENTANG
PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

- Menimbang** : a. bahwa demi kelancaran proses Pengujian Skripsi bagi mahasiswa Program S1, maka dipandang perlu dibentuk Tim Penguji Skripsi;
b. bahwa untuk menjamin terlaksananya tugas Tim Dosen Penguji Skripsi sebagaimana dimaksud dalam butir a di atas, maka perlu ditetapkan melalui Surat Keputusan Dekan;
c. bahwa yang tercantum namanya dalam Surat Keputusan ini dianggap memenuhi syarat untuk diangkat sebagai dosen Penguji Skripsi;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang RI Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
4. Peraturan Presiden RI Nomor 141 Tahun 2014 tentang Perubahan STAIN Palopo menjadi IAIN Palopo;
5. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 5 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja IAIN Palopo.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO TENTANG PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1
- Kesatu** : Mengangkat mereka yang tersebut namanya pada lampiran Surat Keputusan ini sebagaimana Pemberian Kuasa dan Pendelegasian Wewenang Menandatangani Surat Penetapan Ketua Sidang, Dosen Pembimbing dan Dosen Penguji Skripsi;
- Kedua** : 1. Tugas Ketua Sidang adalah memimpin sidang dan mewakili Pimpinan Fakultas untuk melakukan Yudisium;
2. Tugas Tim Dosen Penguji Skripsi adalah: mengoreksi, mengarahkan, menilai/mengevaluasi dan menguji kompetensi dan kemampuan mahasiswa berdasarkan Skripsi yang diajukan serta memberi dan menyampaikan hasil keputusan atas pelaksanaan Ujian Skripsi mahasiswa berdasarkan pertimbangan tingkat penguasaan dan kualitas penulisan karya ilmiah dalam bentuk Skripsi;
- Ketiga** : Surat Keputusan ini berlaku pada Ujian Seminar Hasil dan Ujian Munaqasyah Skripsi;
- Keempat** : Segala biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Surat Keputusan ini dibebankan kepada DIPA IAIN Palopo Tahun Anggaran 2022;
- Kelima** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir setelah kegiatan Pengujian Skripsi selesai, dan akan diadakan perbaikan seperturnya jika terdapat kekeliruan di dalamnya;
- Keenam** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Palopo
Pada Tanggal : 24 Agustus 2022

Dekan,



- Tembusan :**
1. Rektor IAIN Palopo di Palopo;
2. Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam FTIK di Palopo;
3. Arsip.

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN IAIN PALOPO
NOMOR : 005 TAHUN 2022
TANGGAL : 24 AGUSTUS 2022
TENTANG : PENGANGKATAN TIM DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM S1

- I. Nama Mahasiswa : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
- II. Judul Skripsi : Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi
- III. Tim Dosen Penguji :
- | | |
|-----------------|------------------------------|
| Ketua Sidang | : Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. |
| Penguji (I) | : Dr. Hilal Mahmud, M.M. |
| Penguji (II) | : Drs. Hasri, MA. |
| Pembimbing (I) | : Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. |
| Pembimbing (II) | : Hasriadi, S.Pd., M.Pd. |



Lampiran 9

Hasil Plagiasi



Lampiran 10

Catatan Hasil Ujian Skripsi

CATATAN HASIL UJIAN SKRIPSI

Nama : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Fakultas/ Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Hari/Tanggal Ujian : Senin / 3 Oktober 2022
Judul Skripsi : " Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. "

Keputusan Sidang : 1. Lulus Tanpa Perbaikan
 2. Lulus Perbaikan dengan Konsultan
3. Lulus Perbaikan tanpa Konsultan
4. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok
B. Metodologi Penelitian
C. Bahasa
 D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Konsultan : *Panluainibing*
B. Jangka Waktu Perbaikan Paling Lambat 1 (satu) Bulan Setelah Ujian Munaqasyah

Palopo, 3 okt. 2022
Penguji II,



Drs. Hasri, M.A.
NIDK 8910110021

CATATAN HASIL KOREKSI

Nama : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Fakultas/ Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Hari/Tanggal Ujian : Senin / 3 Oktober 2022
Judul Skripsi : " Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. "

1. Triangulasi
2. Praktek
3. Kepala Sabalali / Madrasah
4. Strategi Kep sek / M.
 - a. Meningkatkan motivasi.
 - b. Meningkatkan etos kerja.

Palopo, 3 Okt. 2022
Penguji II,



Drs. Hasri, M.A.
NIDK 891010021

CATATAN HASIL UJIAN SKRIPSI

Nama : Fitriani
 NIM : 18 0206 0169
 Fakultas/ Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
 Hari/Tanggal Ujian : Senin / 3 Oktober 2022
 Judul Skripsi : " Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. "

Keputusan Sidang : 1. Lulus Tanpa Perbaikan
 2. Lulus Perbaikan dengan Konsultan
 3. Lulus Perbaikan tanpa Konsultan
 4. Tidak Lulus

Aspek Perbaikan : A. Materi Pokok
 B. Metodologi Penelitian
 C. Bahasa
 D. Teknik Penulisan

Lain-lain : A. Konsultan
 B. Jangka Waktu Perbaikan Paling Lambat 1 (satu) Bulan Setelah Ujian Munaqasyah

Palopo, 2022
Penguji I,



Dr. Hilal Mahmud, M.M.
NIP

CATATAN HASIL KOREKSI

Nama : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Fakultas/ Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Hari/Tanggal Ujian : Senin / 3 Oktober 2022
Judul Skripsi : " Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. "

*Usahakan baca dengan teliti isi skripsinya
agar terhindar dari kesalahan pengetikan*

Palopo, 2022
Pembimbing I,



Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I.
NIP

CATATAN HASIL KOREKSI

Nama : Fitriani
NIM : 18 0206 0169
Fakultas/ Prodi : Tarbiyah & Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam (MPI)
Hari/Tanggal Ujian : Senin / 3 Oktober 2022
Judul Skripsi : " Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Etos Kerja Guru di MA Al-Mawasir Lamasi. "

Analisa Dada di Permentap

Palopo,
Pembimbing II,

2022



Hasriadi, S.Pd., M.Pd.
NIP

RIWAYAT HIDUP



Fitriani, lahir di Padang Kalua pada tanggal 24 Januari 2001.

Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Amiruddin dan ibu Saparia.

Saat ini, penulis bertempat tinggal di Desa Padang Kalua, Kecamatan Lamasi, Kabupaten Luwu. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 377 Kampung Baru. Kemudian di tahun yang sama menempuh pendidikan di MTs Al-Mawasir Lamasi dan diselesaikan pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMA Negeri 2 Luwu. Setelah lulus SMA pada tahun 2018, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Kemudian penulis mengikuti organisasi yang berasal dari luar kampus yaitu Ikatan mahasiswa Walenrang Lamasi (IMWAL).

Contact Person Penulis: fitrianimpi798@gmail.com