

SKRIPSI
PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
MA SYAHADAT NABATUSSALAM BARUREJO BANYUWANGI



Disusun oleh:
M. ZAQQI FUAT
NIM: 19111140116

PROGAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN UNIVERSITAS
KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG-BANYUWANGI

2024

HALAMAN PERSYARATAN GELAR

SKRIPSI

PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR

DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU

MA SYAHADAT NABATUSSALAM BARUREJO BANYUWANGI



Diajukan kepada Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Tegalsari
Banyuwangi Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Sarjana Pendidikan

(S.Pd.)

Oleh :

M. ZAQQI FUAT
NIM : 19111140116

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2024

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Dengan Judul:

**PERAN KEPALA MADRASAH SEBAGAI MOTIVATOR
DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA GURU
MA SYAHADAT NABATUSSALAM BARUREJO BANYUWANGI**

Telah disetujui untuk diajukan dalam sidang ujian skripsi

Pada tanggal : 21 November 2023

Mengetahui,

Kepala Prodi



Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H.
NID. 3151905109301

Pembimbing



Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.
NID. 3150929038601

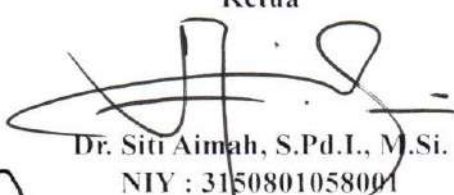
PENGESAHAN

Skripsi Saudara M. Zaqqi Fuat telah dimunaqosahkan kepada dewan penguji skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT Blokagung Tegalsari Banyuwangi pada tanggal: Rabu, 04 Januari 2024

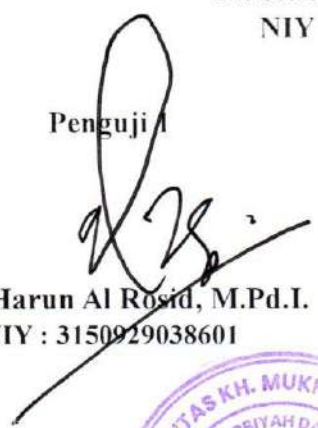
Dan telah diterima serta disahkan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dalam Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Tim Penguji:

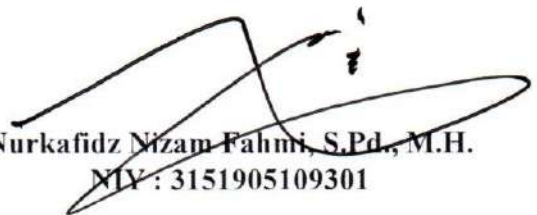
Ketua


Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIY : 3150801058001

Penguji 1


Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I.
NIY : 3150929038601

Penguji 2


Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H.
NIY : 3151905109301

Dekan


Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si.
NIY : 3150801058001



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

JANGAN SEKALI-KALI KITA MEMBANGGAKAN KITA INI
ANAK SIAPA, CUCUNYA SIAPA, KEPONAKAN SIAPA, APA
LAGI HANYA TETANGGANYA SIAPA.
KALAU INGIN BERHASIL JANGAN BERGANTUNG PADA
ORANG LAIN.

-AGUS ABDURROHMAN AL KAUTSAR-
Dewan pengasuh pondok pesantren al falah plosa

Persembahan:

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

1. Segenap Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam yang selalu memberi suritauladan dengan segenap kalam hikmahnya.
2. Kepada Bapak Rektor UIMSYA Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at,. Lc., M.E.I
3. Kepada Ibu Dr. Siti Aimah, S.Pd.I., M.Si. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
4. Kaprodiku Bapak Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H. terima kasih atas arahannya selama ini dan mendorong semangat kami untuk berjuang mensukseskan skripsi ini.
5. Dosen pembimbing Bpk Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I terima kasih atas bimbingan dan arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen UIMSYA yang selalu mendampingi dan memberikan waktunya untuk mengajar kami dengan sabar dan ikhlas semoga ilmu yang telah diberikan dapat bermanfaat di dunia dan akhirat amin.
7. Kepada kedua orang tua yang selalu mendukung kami dalam proses menimba ilmu pendidikan di UIMSYA ini baik secara materi maupun doa semoga bapak ibu di berikan kesehatan selalu dan semoga Allah selalu memberikan semua yang terbaik bagi panjenengan.
8. Keluarga terkasih yang tak mampu untuk disebutkan satu-persatu, karena tanpa kehadiran kalian semua tiada berarti.
9. Terima kasih kepada Adiyanto, S.Pd.I selaku Kepala Madrasah Aliyah yang telah banyak meluangkan waktunya serta kerjasama dan dukungannya sehingga skripsi ini bisa selesai pada waktunya.
10. Terima kasih kepada Muh Dimyati, S.Kom. yang telah membantu mensukseskan skripsi dan Dewan Guru Madrasah Aliyah yang telah

banyak meluangkan waktunya untuk menyelesaikan skripsi selesai pada waktunya.

11. Sahabat MPI 2019 khususnya MPI D 2019 tercinta, terima kasih banyak atas kerjasamanya selama ini, canda tawa kalian adalah suatu semangat tersendiri bagiku, semua kenangan yang pernah terukir semoga menjadi motivasi untuk terus semangat mengapai cita kita masing-masing.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN SKRIPSI

Bismillaahirrohmaanirrohiim.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : M. Zaqqi Fuad

NIM : 19111140116

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Alamat : Rt.25/Rw.03, Desa Tambakmas, Kec. Kebonsari,
Kab. Madiun, Prov. Jawa Timur

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

- Skripsi ini tidak pernah diserahkan kepada lembaga pengurus tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- Skripsi ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- Apabila kemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini merupakan hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang di bebankan.

Banyuwangi, 04 Januari 2024

Yang Menyatakan



M. Zaqqi Fuad
M. Zaqqi Fuad

NIM. 19111140116

ABSTRAK

Fuat, M. Zaqqi. 2023, Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi. Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat. Pembimbing : Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I

Kata kunci : Kepala Madrasah, Motivator, Etos Kerja

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan bagian penting dalam sekolah, Oleh karena itu Upaya peningkatan kinerja dimulai dari analisis kebutuhan, pengembangan, perencanaan, hubungan kerja, merupakan hal penting bagi seorang kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk 1). mendeskripsikan Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etoskerja Guru, 2). mendeskripsikan upaya kepala Madrasah dalam memotivasi para guru, dan 3). mendeskripsikan strategi yang dilakukan kepala Madrasah untuk meningkatkan etos kerja yang baik di MA Syahadat Nabatussalam.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan yang digunakan adalah fenomenologi. Sumber data diambil melalui 3 orang sebagai informan. Prosedur pengumpulan data antara lain teknik wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model Miles dan Huberman yaitu reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan/ verifikasi. Untuk menguji validitas yang digunakan yaitu dilakukan uji *credibility* dengan teknik triangulasi, uji *transferability*, *dependability*, dan *confirmability*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Peran Kepala Madrasah sebagai Motivator dalam Etos Kerja guru dengan membuat lingkungan yang kondusif dan menyenangkan sehingga dapat membuat para guru bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik siswa, karena dari beberapa indikator sudah banyak yang terlaksana, adapun indikatornya ialah pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan, serta penyediaan sumber atau media belajar. 2). Kepala MA Syahadat Nabatussalam sudah memberikan reward atau penghargaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Walaupun masih belum cukup maksimal tetapi sekiranya sudah ada usaha dengan cara yang lain agar para guru dapat meningkatkan kinerjanya. 3). Dengan adanya sumber belajar dan media yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik. Kepala MA Syahadat Nabatussalam.

ABSTRACT

Fuat, M. Zaqqi. 2023, Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Islamic Teacher Training, KH University. Mukhtar Intercession. Supervisor: Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I

Keywords: Madrasah Head, Motivator, Work Ethic

Teaching and educational staff are an important part of a school. Therefore, efforts to improve performance starting from needs analysis, development, planning, work relationships, are important for a school principal to improve the quality of the school.

This research aims to 1). describe the role of the Madrasah Head in Improving Teacher Work Ethic, 2). describe the Madrasah head's efforts in motivating teachers, and 3). describe the strategies used by the Madrasah head to improve a good work ethic at MA Syahadat Nabatussalam.

This research uses qualitative methods. The approach used is phenomenology. The data source was taken from 3 people as informants. Data collection procedures include interview techniques, observation and documentation studies. The data analysis used is the Miles and Huberman model, namely data reduction, data presentation, drawing conclusions/verification. To test the validity used, a credibility test was carried out using triangulation techniques, transferability, dependability and confirmability tests.

The results of the research show that: 1). The role of the Madrasah Head as a Motivator in the Teacher's Work Ethic by creating a conducive and pleasant environment so that it can make teachers enthusiastic in carrying out their duties and responsibilities in educating students, because from several indicators many have been implemented, as for the indicators namely the arrangement of the physical environment, regulation of the work atmosphere, discipline, encouragement, rewards, and provision of learning resources or media. 2). The Head of MA Syahadat Nabatussalam has given rewards or awards to educators and education staff. Even though it is still not optimal enough, there have been efforts made in other ways so that teachers can improve their performance. 3). With adequate learning resources and media, teaching and learning activities will certainly be carried out well. Head of Supreme Court Nabatussalam Creed.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kepada Allah yang Maha Pengasih dan Penyayang, dan tak lupa mengucapkan syukur atas semua limpahan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan Judul **“Peran Kepala Maderasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi”** yang mana dapat terselesaikan dengan sebaik mungkin. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan kita yaitu Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan bagi umatnya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tanpa bantuan berbagai tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang tulus dan ikhlas kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafaat, S.Sos.I., M.H., Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. KH. Maksum Syahadat, Pengasuh Pondok Pesantren Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi
3. Dr. KH. Ahmad Munib Syafaat, L.c., M.E.I. Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafaat
4. Dr. Siti Aimah, S.P.d.I., M.Si. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan.
5. Nurkafidz Nizam Fahmi, S.Pd., M.H., Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam
6. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I. Selaku pembimbing dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
8. Kepala MA Syahadat Nabatussalam Banyuwangi yang telah memberi pelayanan dengan baik kepada peneliti selama penelitian berlangsung.
9. Kepada kedua orang tua yang selalu mendukung dan mendoakan dalam penulisan skripsi.
10. Kepada teman-teman Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan UIMSYA khususnya MPI D 2019.
11. Dan semua pihak baik secara langsung maupun tidak telah meyumbangkan tenaga dan pikiran demi terselesainya penulisan skripsi ini.

Penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar. Berkat motivasi, bantuan, dukungan dan kerjasamanya, kesempurnaan hanyalah milik Allah, karena itu penyusun menyadari bahwa ini tentunya masih jauh dari sempurna. Namun demikian kritik dan saran bagi ini sangat penyusun harapkan, dan semoga amal sholeh beliau yang telah berpartisipasi dalam penyusunan skripsi ini diterima oleh Allah SWT. Amin.

Akhir kata, semoga Allah memberikan balasan yang setimpal, kepada semua yang tersebut diatas, dan semoga skripsi ini tersusun dengan ridho Nya serta berguna bagi semua pihak yang memerlukan.

Banyuwangi, 22 November 2023

Penulis

M. Zaqqi Fuat
NIM. 19111140116

DAFTAR ISI

Cover dalam	
HALAMAN PERSYARATAN GELAR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN SKRIPSI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Kontek Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Batasan Masalah.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Definisi Istilah.....	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kajian Teori.....	6
B. Hasil Penelitian Terdahulu.....	16
C. Alur Pikir Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	20
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	20
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	20
C. Kehadiran Penelitian	21

D. Informan Penelitian	21
E. Data dan Sumber Data.....	21
F. Prosedur Pengumpulan Data	22
G. Keabsahan Data.....	23
H. Analisis Data	24
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Temuan Penelitian	25
B. Penyajian Hasil Wawancara	30
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	37
BAB V PENUTUP.....	41
A. Kesimpulan	41
B. Saran	41
Daftar Pustaka.....	43

DAFTAR TABEL

- A. Tabel 2.2 Alur pikir
- B. Tabel 3.1 jenis data

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Tabel. 1.2 Data Siswa

Tabel 1.3 Data Pendidik dan Pendidikan

Tabel 1.4 Kondisi Bangunan Sekolah

Tabel 1.5 Sarana Belajar

DAFTAR GAMBAR

Dokumentasi

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Surat Pengantar Penelitian
Lampiran 2	: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
Lampiran 3	: Kartu Bimbingan
Lampiran 4	: Draft Interview
Lampiran 5	: Dokumentasi Penelitian di MA Syahadat Nabatussalam
Lampiran 6	: Cek Plagiarism
Lampiran 7	: Biodata Penulis

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
1	2	3	4
ا	Alif	'	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Tsa	Ts	Es
ج	Ja	J	Je
ح	Kha	H	Ha
خ	Kho	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Shod	Sh	Es
ض	Dho	D	De
ط	Ta'	T	Te
ظ	Zha'	Z	Zed
ع	'Ain	'	'A
1	2	3	4
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'El
م	Mim	M	'Em
ن	Nun	N	'En
و	Wawu	W	W
ة	Ta' marbutoh	H	Ha
ه	Ha'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Catatan:

1. Ta' Marbutah

- a. Transliterasi Tā' Marbutah hidup adalah "t".
- b. Transliterasi Tā' Marbutah mati adalah "h".
- c. Jika Tā' Marbutah diikuti kata yang menggunakan kata sandang "ال" ("al-") dan bacaannya terpisah, maka Tā' Marbutah tersebut ditransliterasikan dengan "h". Contoh:
رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ Rau atul atfal atau rau ah al-atfal

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ al-madinatul Munawwarah

2. Huruf Ganda (Syaddah atau Tasydid)

Transliterasi syaddah atau tasydiddilambangkan dengan huruf yang sama, baik ketika berada di awal atau di akhir kata. Contoh:

رَبَّنَا Rabbana

نَزَّلَ Nazzala

3. Kata Sandang "ال"

Kata sandang "ال" ditransliterasikan dengan "al" diikuti dengan tanda penghubung "-", baik ketika bertemu dengan huruf qamariyyah maupun huruf syamsiyyah. Contoh:

الْوَالِدَيْنِ alwalidaini, dan الشَّمْسُ assyamsu

4. Huruf Kapital

Meskipun tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital, tetapi dalam transliterasi huruf kapital digunakan untuk awal kalimat, nama diri, dan sebagainya seperti ketentuan dalam EYD. Awal kata sandang pada nama diri tidak ditulis dengan huruf kapital, kecuali jika terletak pada permulaan kalimat. Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ... Wa ma Muhammadun illa rasul

BAB I

PENDAHULUAN

A. Kontek Penelitian

Dalam sebuah negara, pendidikan sangat penting untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara tersebut. Pendidikan merupakan wahana untuk meningkatkan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Ditelaah dari pengertian Pendidikan itu sendiri, yang mana Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan Susana dalam proses belajar mengajar agar peserta didik secara aktif dapat mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta pengendalian diri yang berguna bagi Masyarakat, bangsa dan negara.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat Pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Untuk itu penataan sumber daya manusia perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui sistem Pendidikan yang berkualitas pada jalur Pendidikan formal, informal, maupun nonformal, mulai dari Pendidikan dasar sampai pada Pendidikan tinggi (Mulyasa 2024:4)

Hal ini terlihat pada saat guru mengambil jalan pintas dalam pembelajaran. Dalam hal ini terlihat ketika para guru menyampaikan materi pembelajaran kepada peserta didik, para guru belum membuat perencanaan yang baik seperti membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Seorang tidak melaksanakan pembelajaran dengan metode dan strategi yang menarik sehingga peserta didik kurang antusias dalam mengikuti proses kegiatan pembelajaran. Kurangnya kesadaran akan kedisiplinan pada saat menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Salah satu penyebab ketidakdisiplinan guru adalah kurangnya kesadaran dan motivasi pada guru tersebut. Kurangnya minat dari beberapa guru untuk mengembangkan potensinya.

Dalam Upaya peningkatan etos kerja guru salah satunya cara yang dapat ditempuh oleh kepala madrasah adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah proses memberi semangat, arahan, kegigihan perilaku (Santrock, 2007:510). Dalam melaksanakan tugas mengajar dan mendidik peserta didiknya, seorang guru sangat dipengaruhi oleh adanya motivasi kerja mereka. Tanpa adanya motivasi seorang akan melaksanakan tugasnya dengan tidak sungguh – sungguh sehingga tidak mendapatkan hasil maksimal.

Tenaga pendidik dan kependidikan merupakan bagian penting dalam sekolah, Oleh karena itu Upaya peningkatan kinerja dimulai dari analisis kebutuhan, pengembangan, perencanaan, hubungan kerja, sampai imbal jasa, merupakan hal penting bagi seorang kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas sekolah tersebut.

Upaya para guru MA Syahadat Nabatussalam ternyata masih ada beberapa tenaga pendidik yang belum melakukan tugasnya dengan baik. Seperti ketika para guru memberikan pelajaran kepada peserta didik guru tidak membuat perencanaan yang sesuai, seperti tidak membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP). Ketika guru tidak melaksanakan pembelajaran yang menarik maka peserta didik kurang antusias dalam mengikuti pembelajaran. Kurangnya kesadaran dalam kedisiplinan dan ketertiban sebagai tenaga pendidik, dalam hal ini masih ada beberapa guru yang datang terlambat ke madrasah. Diantara penyebab ketidak disiplin guru adalah kurangnya motivasi, kesadaran dan kurangnya minat dari beberapa guru untuk mengembangkan potensinya.

Dalam upaya meningkatkan etos kerja guru salah satu cara yang dapat ditempuh oleh kepala madrasah adalah dengan cara memberikan motivasi. Motivasi adalah proses memberi arahan, semangat serta kegigihan perilaku (Santrok, 2007:510). Tanpa adanya motivasi dari kepala madrasah seorang pendidik tidak akan melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh sehingga tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam proses belajar mengajar.

Dalam firman Allah SWT. Mengenai kekuasaan seorang pemimpin dalam QS, Ali Imron ayat 26:

قُلِ اللَّهُمَّ مَلِكُ الْمَلِكِ تُؤْتِي الْمَلِكَ مَن تَشَاءُ وَتَنزِعُ الْمَلِكَ مِمَّن تَشَاءُ وَتُعِزُّ مَن تَشَاءُ وَتُذِلُّ مَن تَشَاءُ بِيَدِكَ الْخَيْرُ إِنَّكَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ (26)

Artinya : “Katakanlah: "Wahai Tuhan yang mempunyai kerajaan, Engkau berikan kerajaan kepada orang yang Engkau kehendaki dan Engkau cabut kerajaan dari orang yang Engkau kehendaki. Engkau muliakan orang yang Engkau kehendaki dan Engkau hinakan orang yang Engkau kehendaki. di tangan Engkaulah segala kebajikan. Sesungguhnya Engkau Maha Kuasa atas segala sesuatu”.(Q.S Ali Imron:26)

Kepala madrasah mempunyai peran besar dalam membentuk guru yang berkualitas. Dengan cara memberi pengarahan, dorongan, motivasi, pembinaan dan pengawasan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Produktivitas

sekolah bukan semata – mata untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja sangatlah penting untuk diperhatikan. Kepala sekolah selaku manajer dituntut untuk memberikan motivasi terhadap bawahannya, dalam hal ini guru sebagai ujung tombak pelaksana Pendidikan dan pembelajaran.

Berdasarkan permasalahan yang ada sebagai seorang pemimpin pada sebuah Lembaga Pendidikan hendaknya kepala sekolah dapat mempengaruhi, mengendalikan, dan mendorong bawahannya dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab, jujur, efektif dan efisien. Kepala sekolah dapat memberikan kesadaran kepada guru, dan siswa dalam hubungan keselarasan, keharmonisan, dan keseimbangan antar tujuan individu dan organisasi dengan cara yang persuasif dan tanpa pemaksaan. Kepala sekolah perlu memberikan dorongan atau motivasi bagi kemajuan sekolah tersebut. Mengingat pentingnya peran kepala madrasah maka untuk mengetahui sejauh mana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator dalam etos kerja guru maka hal ini perlu diteliti di MA Syahadat Nabatussalam.

Berpijak dari narasi yang kuat di atas para tenaga pendidik di MA Syahadat Nabatussalam berupaya menjalankan dan melaksanakan sistem Pendidikan yang ideal, tapi peneliti melihat masih ada yang belum menjalankan dengan baik.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini fokus untuk mengetahui Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam Senepolor barurejo Siliragung.

1. Bagaimana Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam ...?
2. Bagaimana Upaya Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Para Guru di MA Syahadat Nabatussalm ...?
3. Apa Strategi Yang Dilakukan Kepala Madrasah Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Peran Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam Senepolor barurejo Siliragung.

1. Untuk Mengetahui Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam
2. Untuk Mengetahui Upaya Kepala Madrasah Dalam Memotivasi Para Guru di MA Syahadat Nabatussalm
3. Untuk Mengetahui Strategi Yang Dilakukan Kepala Madrsah Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Dyahadat Nabatussalam

D. Batasan Masalah

Berdasar konteks penelitian dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan diatas, maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun pembatasan masalah yang akan di teliti adalah tentang bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi tambahan bagi Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis yaitu melalui sumbangan teori dan analisisnya untuk kepentingan pelaksanaan kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja bawahannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi MA Syahadat Nabatussalam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam rangka mengetahui peran kepala sekolah dalam mengoptimalkan kinerja guru di MA Syahadat Nabatussalam.

b. Bagi Peneliti

Sebagai syarat dalam memperoleh gelar sarjana dalam rangka menyelesaikan studi di Institut Agama Islam Darussalam dan menambah pengetahuan dan pengalaman untuk mempersiapkan diri terjun ke Masyarakat sesuai bidang yang diperoleh.

c. Bagi Institut

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan referensi di perpustakaan Institut Agama Islam Darussalam.

F. Definisi Istilah

- a. Peran Kepala Madrasah sebagai Motifator dalam meningkatkan etos kerja

Kepala madrasah adalah salah satu komponen yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Maka dari itu kepala madrasah bertanggung jawab atas manajemen Pendidikan secara mikro yang secara langsung berkaitan dengan proses pembelajaran di madrasah (Mulyasa, 2011: 24-25).

Kepala madrasah dalam satuan Pendidikan merupakan pemimpin. Menurut Didin Kurniadin (2013: 295). Jadi kepala madrasah adalah salah satu komponen Pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

- b. Meningkatkan Etos Kerja guru

Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepala Madrasah

Kepala Madrasah merupakan salah satu komponen Pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Sebagaimana diungkapkan dalam peraturan menteri Pendidikan nasional nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala madrasah bahwa “kepala madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan Pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana”.

Indicator keberhasilan dari sebuah madrasah adalah jika kepala madrasah melaksanakan tugas dan fungsi sebagai kepala madrasah tersebut berfungsi secara baik, terutama jika prestasi belajar para siswa dapat tercapai secara maksimal. Bagaimanapun Kepala Madrasah merupakan unsur vital bagi efektivitas sebuah lembaga Pendidikan. Kepala madrasah yang baik akan menyiapkan berbagai macam program pendidikan guna menjalankan dan memajukan madrasah yang ia pimpin. Bahkan tinggi rendahnya mutu suatu madrasah akan dipengaruhi oleh kepemimpinan di madrasa. Mulyasa H.E (2007: 27)

Kepala Madrasah adalah tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Wahjosumidjo (2001: 83).

Kepala Madrasah sebagai penentu kebijakan di madrasah juga harus memfungsikan perannya secara maksimal. Fungsi kepemimpinan adalah menuntun, memberi, menjalankan atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang lebih baik sehingga akan mampu membawa para bawahannya kepada tujuan yang telah direncanakan. Harun (2024:1)

b. Fungsi dan Peran Kepala Madrasah

Kepala Madrasah harus mampu melaksanakan pekerjaannya sebagai educator, manager, administrator, dan supervisor. Akan tetapi dalam perkembangannya sesuai

dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman, Kepala Madrasah juga harus mampu berperan sebagai leader, innovator, dan motivator di Madrasahnyanya. Dengan demikian dalam paradigma baru manajemen pendidikan, Kepala Madrasah setidaknya harus mampu berfungsi sebagai *Educator, Manager, Administrator, Supervisor, Leader, Innovator dan Motivator* (EMASLIM). E. Mulyasa (2007:97-98)

Adapun penjabaran dari tugas dan fungsi kepala Madrasah adalah:

- a. Kepala Madrasah sebagai Educator (pendidik), kepala Madrasah sebagai educator harus memiliki kemampuan untuk membimbing guru, membimbing tenaga kependidikan non guru, membimbing peserta didik, mengembangkan tenaga kependidikan, mengikuti perkembangan iptek dan memberi contoh mengajar.
- b. Kepala Madrasah sebagai Manajer, kepala Madrasah sebagai sebagai manajer harus dapat mengantisipasi perubahan, memahami dan mengatasi situasi, mengakomodasi dan mengadakan orientasi kembali.
- c. Kepala Madrasah sebagai Administrator, kepala Madrasah sebagai administrator harus mampu mengelola semua perangkat Kegiatan Belajar Mengajar secara sempurna dengan bukti berupa data administrasi yang akurat serta mampu mengelola administrasi kesiswaan, ketenagaan, keuangan, sarana dan prasarana dan administrasi persuratan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- d. Kepala Madrasah sebagai Supervisor, kepala Madrasah sebagai supervisor antara lain dapat ditunjukkan oleh meningkatnya kesadaran tenaga kependidikan (guru) untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkannya keterampilan tenaga kependidikan (guru) dalam melaksanakan tugasnya.
- e. Kepala Madrasah sebagai Leader, Kepala Madrasah sebagai leader harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas.
- f. Kepala Madrasah sebagai Innovator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari

gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di Madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

- g. Kepala Madrasah sebagai Motivator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. E. Mulyasa (2007:97-98)

Senada dengan Mulyasa, Marno&Triyo mengatakan bahwa seorang kepala madrasah mempunyai lima fungsi utama. Pertama, bertanggung jawab atas keselamatan, kesejahteraan, dan perkembangan murid yang ada di lingkungan madrasah. Kedua, bertanggung jawab atas keberhasilan dan kesejahteraan profesi guru. Ketiga, berkewajiban memberikan pelayanan sepenuhnya yang berharga bagi murid dan guru yang mungkin dilakukan melalui pengawasan resmi yang lain. Keempat, bertanggung jawab mendapatkan bantuan maksimal dari semua institusi pembantu. Kelima, bertanggung jawab untuk mempromosikan murid-murid terbaik melalui berbagai cara. (Marno&Triyo, 2013:34)

Sebagai Motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas pokok dan fungsinya untuk bisa meningkatkan etos kerja guru di madrasahnyanya.

2. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

a. Kepala Madrasah Sebagai Motivator

Sebagaimana diulas sebelumnya, tugas kepala Madrasah adalah memberikan kekuatan mental bagi guru, pegawai, dan siswa. Kekuatan mental tersebut mendorong minat dan semangat kerja, serta dapat meningkatkan semangat belajar guru maupun siswa. Kehadiran kepala Madrasah di tengah-tengah lingkungannya sangat didambakan sebagai motivasi ekstrinsik, baik bagi siswa maupun guru dan karyawan sebagai mitra kerja. Alben Ambereta (2015:92)

Sebagai pemimpin, kepala Madrasah harus menjadi pribadi yang motivatif. Dia mampu berperan sebagai motivator, yang menyemangati dan membesarkan hati guru, pegawai, siswa, dan wali murid agar bekerja dan mendukung tercapainya tujuan Madrasah

Oleh karena itu, Kepala Madrasah haruslah orang yang memiliki positif thinking, baik terhadap dirinya, orang lain, dan keadaan yang dihadapi. Kepala Madrasah tak akan mampu berperan sebagai motivator bilamana dia hanya seorang yang suka berkeluh-kesah dan penuh prasangka buruk (negative thinking). Selain kompetensi tersebut, Kepala Madrasah dilingkungannya dituntut memiliki kompetensi untuk diteladani orang-orang di sekitarnya.

b. Indikator Kepala Madrasah Sebagi Motivator

Sebagai motivator, Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Adapun indikator dan peran Kepala Madrasah sebagai motivator adalah:

a. Pengaturan lingkungan fisik

Lingkungan yang kondusif akan menumbuhkan motivasi tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu Kepala Madrasah harus mampu membangkitkan motivasi tenaga kependidikan agar dapat melaksanakan tugas secara optimal. Pengaturan fisik tersebut antara lain mencakup ruang kerja yang kondusif, ruang belajar, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, bengkel, serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan

b. Pengaturan suasana kerja

Suasana kerja yang tenang dan menyenangkan juga akan membangkitkan kinerja para tenaga kependidikan. Untuk itu Kepala Madrasah harus mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dengan para tenaga kependidikan, serta menciptakan lingkungan Madrasah yang aman dan menyenangkan

c. Disiplin

Disiplin dimaksudkan bahwa dalam meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di Madrasah Kepala Madrasah harus berusaha menanamkan disiplin kepada semua bawahannya. Melalui disiplin ini diharapkan dapat tercapai tujuan secara efektif dan efisien, serta dapat meningkatkan produktifitas sekolah. Beberapa strategi yang dapat digunakan oleh Kepala Madrasah dalam membina disiplin para tenaga kependidikan adalah:

- 1) Membantu para tenaga kependidikan dalam mengembangkan pola perilakunya
- 2) Membantu para tenaga kependidikan dalam meningkatkan standar perilakunya
- 3) Melaksanakan semua aturan yang telah disepakati bersama.

d. Dorongan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor yang datang dari dalam maupun yang datang dari lingkungan. Dari berbagai faktor tersebut, motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain kearah efektifitas kerja, bahkan motivasi sering disamakan dengan mesin dan kemudi mobil, yang berfungsi sebagai penggerak dan pengarah.

e. Penghargaan

Penghargaan (rewards) ini sangat penting untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan dan untuk mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini para tenaga kependidikan dapat dirangsang untuk meningkatkan profesionalisme kerjanya secara positif dan produktif. Pelaksanaan penghargaan dapat dikaitkan dengan prestasi tenaga kependidikan secara terbuka, sehingga mereka memiliki peluang untuk meraihnya. Kepala Madrasah harus berusaha menggunakan penghargaan ini secara tepat, efektif dan efisien untuk menghindari dampak negatif yang bisa ditimbulkannya.

f. Penyediaan Sumber Belajar

Untuk menunjang kegiatan belajar mengajar yang efektif, kepala Madrasah harus menyediakan sumber belajar sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan sumber belajar yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik.

Dengan demikian diharapkan kepala Madrasah mampu menjadi motivator yang baik dan mampu meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dalam menjalankan serta menyelesaikan tugas dan fungsinya. Adapun peran kepala Madrasah menurut Euis Karwati dalam meningkatkan motivasi kerja yaitu :

- 1) Menerapkan manajemen yang terbuka

- 2) Penerapan deskripsi pekerjaan dengan tugas dan fungsi yang jelas
- 3) Menerapkan hubungan vertikal kebawah
- 4) Pemetaan program dan kegiatan peningkatan motivasi kerja
- 5) Pengawasan yang berkelanjutan dan menyeluruh
- 6) Evaluasi.

Berbagai kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi, yang selanjutnya akan memberi dampak positif terhadap upaya dalam meningkatkan kinerja guru. Dengan demikian, kepala Madrasah memiliki peran yang strategis dalam meningkatkan motivasi.

c. Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi berasal dari kata dasar “*motive*” yang berarti dorongan atau kekuatan yang terdapat dalam diri organisme yang menyebabkan organisasi itu bertindak atau berbuat. Menurut The Liang Gie dalam *ibid*, berpendapat bahwa *motive* atau dorongan batin adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Dalam hal ini, motivasi lebih banyak bersumberkan dari batin seseorang yang diungkapkan dalam minat, usaha dan upaya yang untuk melakukan sesuatu. Nirva Diana (2012:99)

Menurut irfan fahmi (2013: 160), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sikap mental guru yang positif akan membentuk semangat kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Keberhasilan kepemimpinan berada pada kemampuannya memotivasi bawahan secara wajar dan efektif. Semakin tinggi kemampuan memotivasi bawahan, semakin tinggi kemungkinan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penumbuhan motivasi kerja pada para guru di Madrasah menjadi persoalan sendiri yang membutuhkan perhatian khusus. Penumbuhan motivasi berkaitan erat dengan proses manajemen SDM secara keseluruhan, dan teknik-teknik pendekatan manusiawi (*personal approach*). Tinggi rendahnya motivasi kerja guru dimadrasah ada kaitannya dengan baik-buruknya manajemen SDM, khususnya oleh Kepala Madrasah itu sendiri. Dalam

hal ini, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku guru atau dapat disebut memotivasi adalah kepala madrasah.

Berdasarkan dari penjelasan motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi mengandung tiga hal yang sangat penting, yaitu:

1. Motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan berbagai sasaran organisasional, dapat dikatakan bahwa pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri para bawahan yang digerakan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi tujuan pribadi akan ikut tercapai.
2. Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan untuk mengarahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Motivasi adalah kebutuhan, yang dimaksud dengan kebutuhan ialah keadaan internal seseorang yang menyebabkan hasil usaha tertentu menjadi menarik. Artinya suatu kebutuhan yang belum terpuaskan menciptakan ketegangan yang pada gilirannya menimbulkan dorongan tertentu pada diri seseorang.

d. Teori Motivasi

Ada beberapa teori yang menjadi pegangan dalam membahas motivasi, sebab teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini sering juga disebut teori isi, lima teori ini adalah teori hirarki kebutuhan Maslow, teori ERG Alderfer, teori Douglas Mc, teori dua faktor Herzberg, dan teori kebutuhan Mc Clelland. (Mulyasa, 2005:143).

Berikut akan diuraikan secara ringkas macam-macam teori motivasi:

- a. Hirarki kebutuhan Maslow, bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam satu hirarki. Setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu terpenuhi. Menurut Maslow beberapa kebutuhan manusia dibagi dalam “lima kategori kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan kasih sayang, kebutuhan akan rasa harga diri, kebutuhan akan aktualisasi diri”. (Mulyasa, 2005:145)

- b. Teori ERG Alderfer, sama dengan pendapat Maslow akan tetapi hanya meliputi hirarki yaitu: eksistensi, keterkaitan, dan pertumbuhan.
- c. Teori Douglas Mc, menurut teori ini ada dua pendekatan manajemen yang dapat diterapkan dalam memotivasi karyawan. Masing-masing pendekatan ini mendasarkan diri pada serangkaian asumsi mengenai sifat manusia yang dinamai X pada umumnya manusia tidak senang bekerja, tidak berambisi, tidak ingin tanggungjawab dan selalu ingin diarahkan dan teori Y bekerja adalah kodrat manusia, jika kondisi menyenangkan. Manusia dapat mengawasi diri sendiri dan memberi prestasi pada pekerjaan yang diberi motivasi dengan baik.
- d. Teori pemeliharaan motivasi atau teori dua faktor, Frederick Herzberg menyatakan “dua faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Kondisi pertama disebut faktor motivator atau satisfier (pekerjaan), sedangkan kondisi kedua dinamakan faktor hygiene atau dissatisfier (lingkungan).” (Mulyasa, 2005:147)
- e. Teori David Mc Clelland, menurut teori ini yang menjadi faktor motivasi setiap individu adalah: kebutuhan kekuasaan, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan berprestasi.

e. Fungsi Motivasi

Perilaku seseorang biasanya diwarnai oleh hakekat tujuan yang ingin dicapai sesuai motivasi masing-masing individu. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas suatu organisasi. Menurut Ngalim Purwanto (2009 : 70), ada tiga fungsi motivasi yaitu :

- a. Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
- b. Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuan.
- c. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-

perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut Nana Syaodih Sukmadinata (2003:63), fungsi motivasi dirumuskan sebagai berikut:

- a. Mengarahkan (*Directional Function*), artinya mengarahkan kegiatan. Motivasi berperan mengarahkan atau menjauhkan individu dari tujuan yang ingin dicapai.
- b. Mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan (*activation and energizing function*).

Fungsi lain dari motivasi dapat berfungsi sebagai pencapaian prestasi dan motivasi bekerja yang baik akan menunjukkan hasil yang memuaskan. Menurut Oemar Hamalik (2011 : 161), ada tiga fungsi motivasi yaitu:

- a. Mendorong timbulnya perbuatan.
- b. Sebagai pengarah perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.
- c. Sebagai penggerak artinya berfungsi seperti mesin pada mobil. Besar kecilnya suatu motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

Berdasarkan teori fungsi motivasi tersebut dapat diketahui bahwa motivasi merupakan sesuatu yang mendorong atau mengarahkan seseorang dalam melaksanakan atau melakukan suatu kegiatan. Mendorong artinya membuat seseorang bersemangat untuk melakukan suatu hal, dan mengarahkan berarti menunjukkan atau membimbing seseorang dalam melakukan suatu hal.

3. Etos Kerja

Etos kerja memiliki berbagai definisi sebagaimana menurut beberapa ahli Menurut Ginting (2016), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika atau per- spektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di du- nia kerja. Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja posiitif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealism yang mendasari, prinsip- prinsip yang

mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya. Menurut Sinamo (2009: 27)

Etos Kerja adalah suatu totalitas kepribadian dari individu serta cara individu mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna terhadap sesuatu yang mendorong individu untuk bertindak dan meraih hasil yang optimal (high performance). Tamara (2002:73). Berpijak pada pengertian bahwa etos kerja menggambarkan suatu sikap, maka dapat ditegaskan bahwa etos kerja mengandung makna sebagai aspek evaluatif yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok dalam memberikan penilaian terhadap kerja. Etos kerja berhubungan dengan beberapa hal penting seperti:

- 1) Orientasi ke masa depan, yaitu segala sesuatu direncanakan dengan baik, baik waktu, kondisi untuk ke depan agar lebih baik dari kemarin.
- 2) Menghargai waktu dengan adanya disiplin waktu merupakan hal yang sangat penting guna efisien dan efektivitas bekerja.
- 3) Tanggung jawab, yaitu memberikan asumsi bahwa pekerjaan yang dilakkan merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan ketekunan dan kesungguhan.
- 4) Persaingan sehat, yaitu dengan memacu diri agar pekerjaan yang dilakukan tidak mudah patah semangat dan menambah kreativitas diri.

Adapun unsur-unsur etos kerja yaitu unsur sikap terutama yang diperkenalkan melalui konsep positif mental attitude, motivasi seperti dalam Achievement Motivation Training dan Habit, di samping unsur lain seperti mentalitas, keyakinan, karakter, kompetensi, kreativitas, komitmen, integritas, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual. Unsur-unsur tersebut harus diperlihatkan oleh seorang guru, agar nantinya bisa menjadi tauladan oleh peserta didiknya khususnya, dan masyarakat pada umumnya. Jansen H. sinamo (2005:22-23)

1. Komponen atau aspek etos kerja. Jansen H. Simono (2005:29)
 - a) Kerja adalah amanah : aku bekerja benar penuh tanggung jawab
 - b) Kerja adalah panggilan : aku bekerja tuntas penuh integritas

- c) Kerja adalah aktualisasi : aku bekerja keras penuh semangat.
 - d) Kerja adalah Ibadah : aku bekerja serius penuh kecintaan.
 - e) Kerja adalah seni : aku bekerja cerdas penuh kreativitas.
 - f) Kerja adalah kehormatan : aku bekerja tekun penuh keunggulan.
 - g) Kerja adalah rahmat: aku bekerja tulus penuh syukur.
 - h) Kerja adalah pelayanan : aku bekerja sempurna penuh kerendahan hati.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi etoskerja seseorang. Muhaimin (2001:119)
- a. Faktor pertimbangan internal, yang menyangkut ajaran yang diyakini atau sistem budaya dan agama, semangat untuk menggali informasi dan menjalin komunikasi.
 - b. Faktor pertimbangan eksternal, yang menyangkut pertimbangan historis, termasuk di dalamnya latar belakang pendidikan dan lingkungan alam dimana ia hidup, pertimbangan sosiologis atau sistem sosial dimana hidup dan pertimbangan lingkungan lainnya, seperti lingkungan kerja seseorang.

Menurut Al-Kindi bahwa setiap muslim itu diwajibkan untuk bekerja. Firman Allah yang menjadi dasar hukum tentang etos kerja :

وَمَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ

Artinya:”barang siapa yang bersungguh sungguh, sesungguhnya kesungguhan tersebut untuk kebaikan dirinya sendiri”. Qs (Al-Ankabut:6)

Dari ayat tersebut dapat disimpulkan, bahwasanya persyaratan manusia agar bisa mempertahankan eksistensinya di dunia ini, maka harus terus-menerus dan berencana meningkatkan dirinya agar menjadikan hari esok lebih baik dan mulia dalam menjalani kehidupan di dunia dan akhirat.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

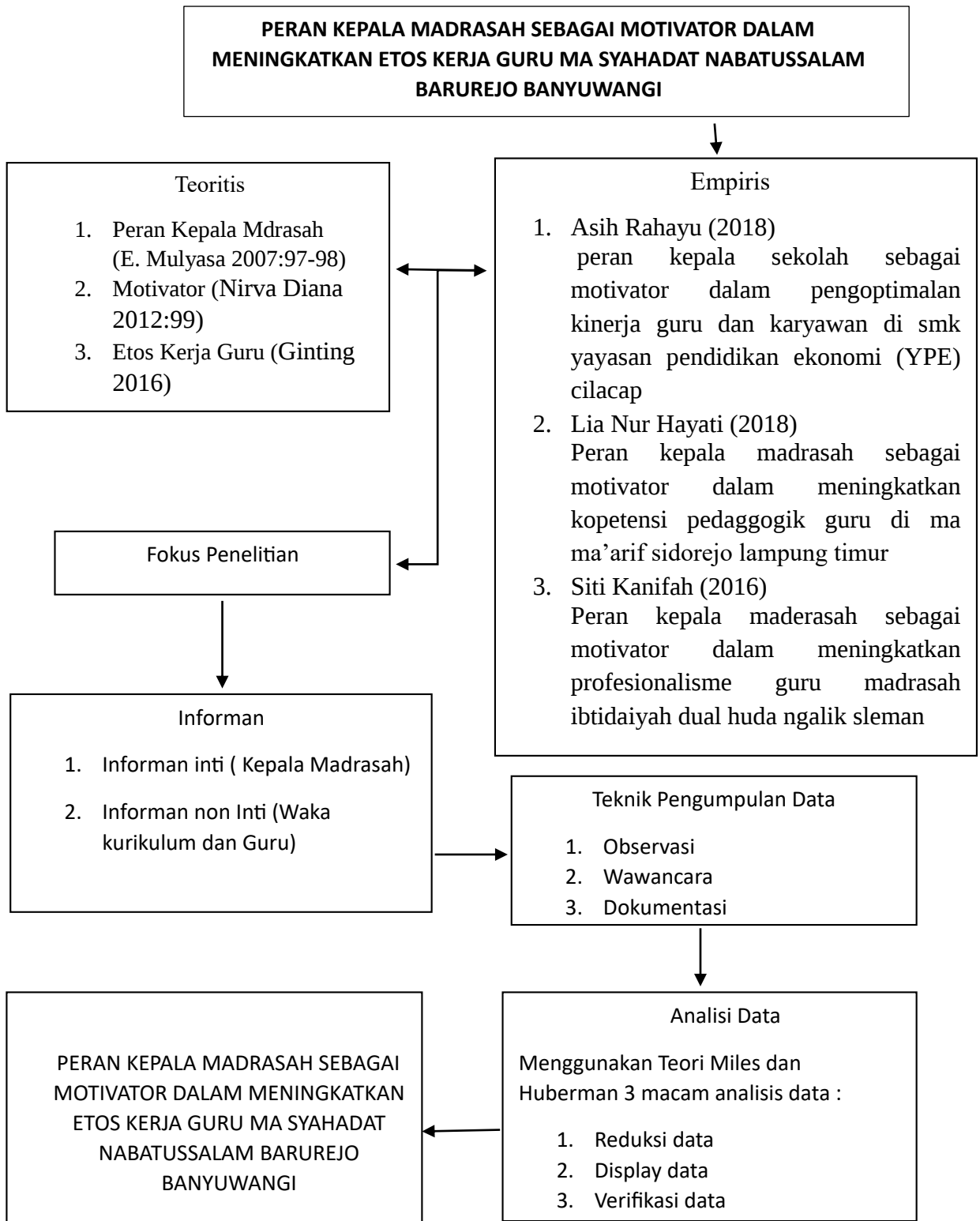
Ada penelitian terdahulu yang telah dilakukan yang berkaitan dengan Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. Namun, judul yang digunakan berbeda dan fokus penelitiannya juga berbeda. Maka dibawah ini peneliti tampilkan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan.

TABEL 1.1 Penelitian Terdahulu*Sumber : olahan peneliti*

No	Nama	Judul	Fokus penelitian	Metode	Persamaan	perbedaan
1	Asih Rahayu	peran kepala sekolah sebagai motivator dalam pengoptimalan kinerja guru dan karyawan di smk yayasan pendidikan ekonomi (YPE) cilacap (2018)	1 bagai mana rencana kepala sekolah metivator para guru dan karyawan di smk yayasan pendidikan ekonomi (YPE) 2 bagai mana cara kepala sekolah mengoptimalkan kinerja guru dan karyawan di mts unggulan muhtar syfaat	Kualitatif	Penelitian ini mempunyai kesamaan dalam meneliti peran kapala sekolah sebagai motivator	1 Penelitian terdahulu ini meneliti tentang pengoptimal an kinerja guru dan karyawan 2 Objek peneliti tentang meningkatkan etos kerja guru
2	Lia Nur Hayati	Peran kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kopetensi pedaggogik guru di ma ma'arif sidorejo lampung timur (2018)	1 bagai mana cara kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan kopetensi pedagogik guru 2 apa sajakah faktor penghambat dan pendukung dari meningkatkan kepetensi pedagogic guru di ma'arif sidoejo lampung timur	Kualitatif	Mempunyai kesamaan dalam meneliti peran kepala sekolah sebagai motivator	1 Penelitian terdahulu ini meneliti tengtang meningkatkan an kopetensi pedagogic guru 2 Objek peneliti tentang meningkatkan etos kerja guru

3	Siti Khanifah	Peran kepala maderasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru madrasah ibtidaiyah dual huda ngalik sleman (2016)	1 bagai mana cara kepala madrasah sebagai motivator dalam meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ibtidaiyah darul huda galik sleman 2 apa sajakah faktor penghambat dan pendukung dari meningkatkan profesionalisme guru di madrasah ibtidaiyah darul huda galik sleman	kualitatif	Penelitian ini mempunyai kesamaan dalam meneliti peran kapala sekolah sebagai motivator	1 Penelitian terdahulu ini meneliti tentang meningkatkan an profesionali sme guru madrasah ibtidaiyah darul huda galik sleman 2 Objek peneliti tentang meningkatkan an etos kerja guru
---	---------------	---	---	------------	---	---

C. Alur Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian adalah kegiatan untuk mencari dan menemukan pengetahuan yang dapat di pertanggungjawabkan sesuai dengan kaidah – kaidah ilmiah tertentu, untuk menghindari dan memahami suatu permasalahan agar hasil sebuah penelitian yang dilaksanakan dapat mencapai hasil optimah sebagaimana yang diharapkan. Maka perlu bagi seorang peneliti menggunakan suatu metode dalam melaksanakan penelitian. Dan dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif.

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiono (2017), metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan bertujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, tujuan, kegunaan, dan data.

Penelitian Kualitatif menurut Sugiono (2017), metode penelitian kualitatif sering disebut dengan metode penelitian naturalistic, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*). Disebut juga dengan etnografi, karna pada awalnya penelitian ini banyak digunakan untuk penelitian di bidang antropologi budaya.

Jadi dapat dijelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memahami tentang apa yang telah dilakukan oleh subyek penelitian seperti pelaku, motivasi serta persepsi, dan Tindakan untuk mendapatkan informasi dan data secara langsung.

Pendekatan penelitian ini yaitu kualitatif yang mana seperti telah dikatakan Sugiono,(2017, hal.8) Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik, karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah(*natural setting*). Di sebut juga dengan etnografi, karna pada awalnya penelitian ini banyak di gunakan untuk penelitian di bidang antropologi budaya. Di sebut penelitian kualitatif karna untuk pencarian datanya bersifat kualitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru MA Syahadat Nabatussalam ini bertempat di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi, pada bulan November di MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi.

C. Kehadiran Penelitian

Peneliti langsung menuju ke lokasi penelitian agar mudah mendapatkan informasi Dengan menggunakan wawancara dengan Bpk. Adiyanto sebagai Kepala Madrasah, Bpk. Diki Roy Fernando sebagai Waka Kurikulum, dan Ibu Ery Nur Hazizah Sebagai Guru.

D. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah orang yang memahami informasi objek penelitian sebagai pelaku atau orang lain yang memaahami objek penelitian. Objek penelitian sendiri adalah sasaran penelitian yang fokus terhadap penelitian. Dalam penelitian kualitatif, penentuan Informan harus memiliki kualifikasi yakni harus mengetahui, mengalami dan memahami, sehingga data yang diperoleh akan lebih valid. Sebagaimana diketahui dalam penelitian kualitatif peneliti akan memasuki situasi social tertentu dalam melakukan pengamatan dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang tahu tentang situasi sosial dalam objek penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian. Pertama narasumber yaitu kepala madrasah, selaku manajer dalam segala kegiatan dan pemberi Keputusan di Madrasah. Kedua informan pendukung yaitu waka kurikulum yang terlibat langsung dalam manajemen program Madrasah. Ketiga informan kunci yaitu guru.

E. Data dan Sumber Data

1. Data

Neng muhajir (2006) Jenis data yang digunakan adalah jenis data kualitatif, yang mana data tersebut disajikan dalam bentuk kata verbal, bukan angka. Data dalam penilitian ini yaitu gambaran umum objek penilitian, meliputi sejarah singkat berdirinya, visi dan misi

2. Sember Data

Moleong (2006) sumber data dalam penelitian kualitatif merupakan kata kata dan sebuah tindakan selain dari itu adalah data pendukung seperti dokumen dan lainnya. Sedangkan jenis data yang baik adalah data yang dapat di akui kevalitannya dan dapat menghadirkan bukti bukti sehingga dalam penelitian dapat di laksanakan dengan efektif. Sumber penelitian di bagi menjadi dua, yaitu

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapat dari observasi dan wawancara setelah melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan komite.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen yang sudah ada, data ini sebagai pelengkap atau pendukung dari data primer. Dalam hal ini data yang dikumpulkan adalah data tentang MA Syahadat Nabatussalam yang terkait dengan Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru. Data ini didapat dari dokumentasi atau arsip yang ada di MA Syahadat Nabatussalam. Yang sudah tersedia di data ini merupakan data pelengkap dan data pendukung dari data primer. Adapun data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh melalui dokumentasi profil, Visi-misi, kompetensi siswa dan daftar guru MA Syahadat Nabatussalam.

F. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi *Observasi, Interview dan Study dokumentasi*.

1. Observasi

Suatu cara atau teknik mengumpulkan data dengan cara mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. Jenis observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi terstruktur atau terencana. Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini untuk menjawab bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Madrasah Aliyah Syahadat Nabatussalam. Dengan tujuan untuk mendapatkan data dimadrasah.

2. Interview

Wawancara menurut Hendriansyah (2013:31) merupakan proses komunikasi yang dilakukan setidaknya dua orang atau lebih atas dasar ketersediaannya dalam setting alamiah, dimana arah pembicaraan langsung kepada tujuan yang telah ditetapkan dengan mengedepankan kepercayaan sebagai landasan utama dalam proses memahami. Jadi wawancara yang hampir sama dengan pembicaraan yang akrab dalam suasana yang akrab dan santai. Dan proses

pengambilan data dengan cara menanyakan dengan seorang informan sesuai dengan permasalahan yang akan diambil. Dalam hal ini peneliti mewawancarai Kepala Madrasah Waka Kurikulum dan Guru

3. Dokumentasi

Menurut sugiyono (2017:314) merupakan suatu data yang digunakan untuk melengkapi penelitian, baik berupa sumber tertulis, flim, gambar(foto), karya-karya, monumental, yang semuanya itu memberikan informasi untuk penelitian. Dokumentasi dilakukan untuk untuk menjawab rumusan masalah tentang Peran Kepala Madrasah Sebagai Motifator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru Madrasah Aliyah Syahadat Nabatussalam.

G. Keabsahan Data

Menurut Zulfadrial (2012:89) keabsahan data adalah padanan dari konsep validitasi dan rehabilitasi menurut penelitian kualitatif. Keabsahan data ini dapat diketahui dengan cara pengumpulan data, salah satunya yaitu triangulasi. Pada penelitian kualitatif, tingkat keabsahan lebih di tekankan pada data yang di peroleh melihat hal tersebut maka kepercayaan data hasil penelitian dapat di katakan memiliki pengaruh signifikan terhadap keberhasilan sebuah penelitian.

Dalam hal ini peneliti menggunakan teknik triangulasi yaitu merupakan teknik yang mencari pertemuan kepada satu titik tengah informasi dari data yang terkumpul guna pengecekan dan perbandingan terhadap data yang telah ada. Dalam teknik triangulasi data sendiri memiliki tiga teknik yaitu

a. Triangulasi sumber data

Yaitu menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang di peroleh kemudian di deskripsikan dan dikategorisasikan sesuai dengan apa yang di peroleh dari berbagai sumber tersebut. Jadi peneliti akan melakukan pemilihan data yang sama dan data yang berbeda untuk di analisis lebih lanjut

b. Triangulasi metode

Pengujian ini di lakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda.

c. Analisis teori

Dilakukan dengan cara mengumpulkan hasil penelitian berupa sebuah informasi.

H. Analisis Data

Analisis data untuk penelitian ini yaitu menggunakan teori dari Miles dan Huberman (Emzir,2010) menyatakan bahwa terdapat tiga macam kegiatan analisis data kualitatif, yaitu:

a. Reduksi Data

Data yang di peroleh dari lapangan jumlahnya sangat banyak, untuk itu perlu di catat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti: merangkum, memilih hal hal yang pokok, mengfokuskan pada hal hal yang penting. Dicari temanya dan membuang yang tidak perlu.

b. Model Data

Setelah di reduksi data, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. display data dalam penelitian kualitatif bisa di lakukan dalam bentuk: uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchar dan sebagainya. Melalui display data tersebut, makadapat terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah dipahami. Adapun metode analisi yang peneliti gunakan adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif adalah menguraikan data sesuai dengan fenomena yang terjadi

c. Penarikan/Verifikasi Kesimpulan

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif agar dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, setelah penelitian berada di lapangan. Dalam penilitian ini data yang telah diproses dengan langkah-langkah seperti diatas, kemudian ditarik kesimpulan secara kritis dengan menggunakan metode induktif yang berangkat hal-hal yang bersifat khusus untuk memperoleh kesimpulan umum yang objektif.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Gambaran Umum MA Syahadat Nabatussalam

Berdasarkan data profil yang di dapatkan dari staf data MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi, dapat di ketahui sejarah MA Syahadat Nabatussalam Barurejo Siliragung Banyuwangi sebagai brikut

MA Syahadat Nabatussalam terletak di Dusun Senepolor Desa Barurejo Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi Provinsi Jawa Timur. MA Syahadat Nabatussalam terletak di lingkungan desa yang jauh dari kota sehingga sangat nyaman untuk melakukan proses pembelajaran. Secara teritorial wilayah sekitar Desa Barurejo dibatasi oleh:

- a) Sebelah Utara dengan desa Karangmulyo
- b) Sebelah Selatan dengan Alas Jati (perhutani)
- c) Sebelah barat dengan Alas
- d) Sebelah timur dengan desa Kebondalem

Meskipun terletak jauh dari pusat kecamatan namun akses jalan dan transportasi menuju desa sangat mudah karena kondisi jalan yang cukup baik. Madrasah ini merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Yayasan pondok pesantren Putra Putri Nabatussalam Barurejo yang di prakarsai oleh H. Muhammad Dimyati, S.Kom.I., M.Pd. MA Syahadat Nabatussalam ini didirikan pada tahun 2019.

2. Profil Sekolah

- | | |
|-------------------|---------------------------------------|
| 1. Nama Sekolah | : MA Syahadat Nabatussalam |
| 2. Alamat Sekolah | : Jl. KH. Syahadat No.15 Senepolor |
| Desa | : Barurejo |
| Kecamatan | : Siliragung |
| Kabupaten | : Banyuwangi |
| Provinsi | : Jawa Timur |
| Kode Pos | : 68488 |
| 3. NPSN | : 69993364 |
| 4. NSM | : 1312351100064 |
| 5. NIM | : 600 |
| 6. Nama Yayasan | : Yayasan Pon-Pes Nabatussalam |
| Alamat Yayasan | : Ds. Barurejo, Kec. Siliragung, Kab. |
| Banyuwangi | |
| 7. Ketua Yayasan | : H. Muh. Dimyati, S.Kom.I., M.Pd. |
| 8. Akte Notaris | : |

9. Nama Kepala Sekolah : Adiyanto, S.Pd.I
 10. No. Telp./HP. : 085 236 732 619
 11. Nama Ketua Komite : Muhammad Ajmain
 12. Kategori Sekolah : Swasta
 13. Th. Didirikan : 2019
 14. Kepemilikan : Yayasan
 a. Luas Tanah / Status : 1.635 M² / Hak Milik (Wakaf)
 b. Luas Bangunan : 280 M²

3. Data Siswa Dalam 3 (Tiga) tahun terakhir :

1.2 Tabel Jumlah Siswa

Tahun Ajaran	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah (cls. I +II + III)	
	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel	Jml siswa	Jml rombel I	Siswa	Rombongan belajar
2021/2022	9	1 rbl	10	1 rbl	21	1 rbl	102	3 rbl
2022/2023	14	1 rbl	9	1 rbl	11	1 rbl	123	3 rbl
2023/2024	24	1 rbl	14	1 rbl	9	1 rbl	141	3 rbl

4. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Tenaga Pendidik	Jumlah	Keterangan
Kepala Sekolah	1 Orang	GTY
Tenaga Pendidik / Guru	12 Orang	GTY
Tenaga Kebersihan	1 orang	GTT

1.3. tabel data Pendidik dan Pendidikan

5. Sarana Dan Pra Sarana Sekolah

1. 4. Kondisi Bangunan Sekolah

No	Nama Bangunan	Jumlah	Kondisi Bangunan			Keterangan
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Ruang / Belajar	3 ruang	-	3 ruang	-	Milik Sendiri
2	Ruang Perpustakaan	-	-	-	-	-
3	Laboratorium	-	-	-	-	-
4	Ruang kepala sekolah	1 ruang	-	1 ruang	-	Belum layak
5	Ruang Guru	1 ruang		1 ruang	-	Belum layak
6	Gudang	1 ruang	1 ruang	-	-	-
7	Mushollah	1 ruang	1 ruang	-	-	-
8	Aula	1 ruang	1 ruang	-	-	Belum Layak
9	MCK	1 ruang	1 ruang	-	-	-
10	Ruang UKS	-	-	-	-	-

1.5. Sarana Belajar

No	Nama Barang	Jumlah	Kondisi Bangunan		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Buku pelajaran siswa	90 exp	70 exp	30 exp	-

2	Buku Pegangan Guru	30 exp	20 exp	10 exp	-
3	Buku bacaan/Perpustakaan	-	-	-	-
4	Alat peraga	-	-	-	-
5	Alat Peraga Kesenian	-	-	-	-
6	Alat Peraktek	1 Paket	1 Paket	-	-
7	Alat Olahraga	-	-	-	-
8	Mesin Tik	-	-	-	-
9	Komputer	2 unit	2 unit	-	-
10	Lemari	2 unit	-	2 unit	-
11	Rak Buku	2 unit	-	2 unit	-
12	Telepon	-	-	-	-

6. Visi, Misi dan Tujuan MA Syahadat Nabatussalam

VISI MADRASAH

” Mewujudkan Madrasah Unggul dalam IMTAQ dan IPTEK serta peduli lingkungan ”

Indikator Visi:

1. Unggul dalam keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan YME

2. Unggul dalam pengembangan Kurikulum yang mengacu 8 standar pendidikan
3. Unggul dalam pelaksanaan pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan dengan pendekatan SCIENTIFIC
4. Unggul dalam prestasi akademik dan non akademik
5. Unggul dalam kejujuran, disiplin, peduli, santun, percaya diri, dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial dan alam.
6. Unggul dalam pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan Pendidikan Lingkungan Hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba)
7. Unggul dalam karakter warga sekolah yang berbudi pekerti luhur, bersih dari narkoba dan peduli terhadap kelestarian fungsi lingkungan
8. Unggul dalam menciptakan lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan

A. MISI MADRASAH

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan YME melalui penanaman budi pekerti dan program kegiatan keagamaan
2. Mewujudkan pengembangan Kurikulum yang meliputi 8 standar pendidikan
3. Mewujudkan pelaksanaan pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan dengan pendekatan SCIENTIFIC
4. Meningkatkan prestasi akademik dan non akademik
5. Meningkatkan sikap kejujuran, disiplin, peduli, santun, percaya diri, dalam berinteraksi dengan lingkungan sosial dan alam
6. Mewujudkan pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan Pendidikan Lingkungan Hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba)
7. Mewujudkan karakter warga sekolah yang berbudi pekerti luhur, bersih dari narkoba dan peduli terhadap kelestarian fungsi lingkungan
8. Mewujudkan kondisi lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan

B. TUJUAN MADRASAH

1. Terlaksananya program kegiatan keagamaan seperti : shalat Duhur duha berjamaah, , Istighosah, pesantren kilat / Ramadhan

- dan Peringatan Hari Besar Keagamaan
2. Terlaksananya pengembangan Kurikulum yang meliputi 8 standar pendidikan
 3. Terlaksananya pelaksanaan pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan Menyenangkan dengan pendekatan SCIENTIFIC 4. Tercapainya prestasi dalam kompetisi akademik dan non akademik tingkat kabupaten / maupun provinsi
 4. Terlaksananya pembiasaan 5 S - 1 P (Salam, Salim, Senyum, Sapa, Santun, dan Peduli Lingkungan)
 5. Terlaksananya pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan Pendidikan Lingkungan Hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba)
 6. Terwujudnya karakter warga sekolah yang berbudi pekerti luhur , bersih dari narkoba melalui program pembiasaan.
 7. Tercapainya lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk pembelajaran sebagai upaya pelestarian fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan.

B. Penyajian Hasil Wawancara

Untuk awal mula kegiatan MA Syahadat Nabatussalam memang sudah terlihat seperti kondisi sekolah yang diharapkan dengan situasi dan kondisi sekolah yang sudah diinginkan. Pada temuan ini di perkuat dengan sebuah observasi, wawancara serta dokumentasi.

1. Kepala Sekolah Sebagai Motivator

a. Pengaturan Lingkungan Fisik

Dalam hal pengaturan lingkungan fisik Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa selalu memberikan lingkungan fisik yang sesuai seperti memberikan ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan Madrasah yang nyaman dan menyenangkan. Hal tersebut berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Syahadat Nabatussalam.

Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah sering mengadakan pengaturan lingkungan fisik untuk membangkitkan semangat kerja para guru?

“Ya saya usahakan selalu mengadakan hal tersebut dengan membuat suatu tempat bekerja mereka yang kondusif dan nyaman maka para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya”

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara dengan bapak Diki Roy Fernando selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

Apakah Kepala Madrasah selalu melakukan lingkungan fisik yang sesuai untuk kenyamanan para guru bekerja ?

“Ya kita sejauh ini sering bisa merasakan kenyamanan dan kesengana dalam bekerja dengan keadaan ruang kerja kami dan lingkungan Madrasah yang masih seperti ini sudah cukup kondusif”

Bedasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa Kepala Madrasah telah memberikan pengadaan lingkungan fisik dengan baik, seperti membuat ruang kerja yang kondusif, ruang belajar serta mengatur lingkungan sekolah yang nyaman dan menyenangkan untuk para guru bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Mengacu dengan teori dalam hal melaksanakan pengaturan lingkungan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah melakukan pengaturan lingkungan fisik. para guru pun akan merasakan semangat rasa senang dalam melakukan pekerjaannya.

b. Pengaturan Suasana Kerja

Dalam hal pengaturan suasana kerja Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa untuk menciptakan hubungan kerja yang harmoni dengan para tenaga pendidik dan sudah dijalankan dengan baik, seperti ketika para guru mengalami kendala atau permasalahan Kepala Madrasah sudah bisa memberikan masukan atau pengarahan untuk penyelesaian masalahnya. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Syahadat Nabatussalam.

Apakah sebagai Kepala Madrasah Bapak menciptakan suasana kerja atau hubungan yang harmoni terhadap para guru disaat bekerja?

“Dalam menciptakan hubungan atau suasana yang harmoni saya sudah berusaha dengan baik untuk menciptakan hal tersebut karena jika tidak ada keharmonian itu akan tidak merasa tenang dalam bekerja”

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru yaitu Ibu Ery Thirna Nur Hazizah sebagai berikut:

Apakah Ibu merasakan Kepala Madrasah selalu memberikan hubungan yang harmoni atau suasana kerja yang tenang dalam

ibu bekerja?

“Iya saya sangat merasakan hubungan tersebut karena dikala para guru mengalami kendala ibu Kepala Madrasah selalu memberikan solusi atau pengarahan untuk dapat menyelesaikan permasalahan tersebut” Sehingga hubungan tersebut bisa membuat kita nyaman dan tenang”

Bedasarkan hasil wawancara yaitu menunjukkan bahwa Kepala Madrasah dalam mengatur suasana kerja sangat baik. Mengacu dengan teori dalam hal mengatur suasana kerja sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah cukup baik dalam melakukan pengaturan suasana kerja.

c. Disiplin

Dalam hal Pembinaan disiplin Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa segala tata tertib Madrasah harus dipatuhi oleh seluruh warga Madrasah dan akan diberikan sanksi sesuai yang dilakukannya, terutama jika guru kurang disiplin diusahakan memberikan teguran. Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Madrasah.

Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah selalu melaksanakan semua aturan yang telah dibuat secara bersama demi menciptakan kesadaran diri terhadap para guru dalam menjalankan tugasnya agar bersikap disiplin?

“Iya tentu saya berusaha melakukan semua aturan itu karena sebagai Kepala Madrasah saya harus memberikan contoh yang baik untuk para guru agar bersikap disiplin terhadap pekerjaan atau pun tanggung jawabnya sebagai guru. Jika ada yang tidak disiplin saya berikan teguran, tetapi selama saya menjadi Kepala Madrasah Alhamdulillah mereka sudah cukup baik dalam hal kedisiplinan meskipun masih ada yang kurang”

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara bapak Diki Roy Fernando selaku Waka Kurikulum sebagai berikut :

Apakah bapak menilai bahwa Kepala Madrasah selalu memberikan contoh yang baik dalam hal kedisiplinan?

“Ya 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”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa Kepala Madrasah sepenuhnya sudah menegakkan disiplin dan memberikan teguran terhadap yang melanggarnya. Mengacu dengan teori dalam hal menegakkan disiplin sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah menegakkan disiplin.

d. Memberi Dorongan

Didalam memberi dorongan terhadap guru Kepala Madrasah berusaha memberikan masukan yang terbaik untuk keefektifan kerjanya. Seperti mendengarkan setiap permasalahan guru, hal ini diharapkan agar Kepala Madrasah lebih peduli terhadap setiap masalah yang dihadapi guru, dengan memberi masukan atau ide-ide serta solusi terhadap setiap masalah. Hal tersebut berdasarkan pernyataan Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

Apakah sebagai Kepala Madrasah Bapak selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru ketika sulit mengatur proses pembelajaran?

“Untuk mendengarkan setiap masalah ya saya sebagai Kepala Madrasah harus tahu apa saja permasalahan guru-guru disini misalnya mengenai jam yang bertumburan dan permasalahan dikelas, maka saya harus mendengarkan permasalahannya”

Apakah Bapak sebagai Kepala Madrasah selalu memberikan solusi terhadap setiap permasalahan guru misalnya dalam membuat RPP ?

“Ya pasti saya beri masukan atau solusi untuk membantu setiap masalah yang dihadapinya untuk mencari jalan keluarnya”

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah ini diperkuat oleh ibu Ery Thirna Nur Hazizah yaitu sebagai berikut :

Apakah Kepala Madrasah selalu mau mendengarkan setiap masalah yang dihadapi guru serta membantu memberikan solusinya?

“Ya, ketika kita punya masalah Kepala Madrasah sangat terbuka untuk mendengarkan setiap masalah kita, Kepala Madrasah juga setelahnya berusaha membantu untuk memberi solusi atau memberi saran untuk memecahkan masalahnya”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa memang Kepala Madrasah sepenuhnya sudah memberikan

prilaku yang baik karena Kepala Madrasah selalu memberikan konsultasi bagi guru-guru dimadrasah akan permasalahan yang dihadapinya, Mengacu dengan teori dalam hal memberikan dorongan sudah sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah selalu menjadi tempat untuk berkonsultasi tentu ini akan membuat para guru lebih merasa terbantu untuk setiap permasalahan yang ada.

e. Memberikan Penghargaan

Dalam hal memberikan penghargaan atas prestasi guru Kepala Madrasah telah menjelaskan bahwa untuk memberikan penghargaan belum dijalankan dengan maksimal, di karenakan kepala Mdrasah masih terbilangng baru menjabat sebagai Kepala Madrasah dan baru hanya sebagai penilaian saja terhadap para guru. Oleh sebab itu Madrasah belum maksimal dalam memberikan penghargaan terhadap guru yang baik akan kinerjanya. Hal tersebut bedasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Aliyah Syahadat Nabatussalam?

“Ya, mungkin terbuka disini memberikan kesempatan untuk menanggapi karena memang diawal pelajaran kita pasti tanya siapa yang tahu tentang materi ini yang akan disampaikan dan siswa pun sudah mau terbuka dan membagi pengalaman terhadap materi yang akan disampaikan”

“Dalam memberikan penghargaan memang kita rasa masing kurang, saya sendiri masih melakukan penilaian atas pengamatan saya saja tetapi jik ada guru yang berprestasi pasti saya berikan pujian terhadap guru tersebut”

“Contohnya dengan ucapan selamat, tetapi jika ada perlombaan antar kelas pasti saya berikan hadiah kepada guru yang membimbingnya meskipun hanya berupa sertifikat ataupun piala”

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah tersebut diperkuat oleh wawancara kepada guru yaitu Ibu Ery Thirna Nur Hazizah sebagai berikut:

Apakah Ibu sudah pernah diberikan penghargaan atas prestasi yang ibu raih?

“Untuk hal penghargaan Kepala Madrasah memang belum memberi penghargaan yang sesuai tetapi jika kami bekerja dengan baik pasti kepala sekolah memberikan pujian kepada kami tetapi jika ada sebuah perlombaan yang berkaitan dengan guru pasti Kepala Madrasah meberikan hadiah yang berupa sertifikat dan piala sebagai bentuk penghargaan kepada kami”

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu menunjukkan bahwa Kepala Madrasah dalam memberikan penghargaan memang masih kurang karena dia masih melakukan penilaian saja terhadap pengamatannya. Mengacu dengan teori dalam hal memberi penghargaan belum sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah belum maksimal dalam melaksanakan pemberian penghargaan.

f. Penyediaan Sumber Belajar

Didalam memenuhi sumber atau media belajar Kepala Madrasah telah berusaha secara maksimal untuk memenuhinya sesuai dengan kebutuhan. Tetapi jika untuk yang lebih, kepala Madrasah belum bisa dikarenakan anggaran yang kurang, akan tetapi para guru juga berusaha untuk menggunakan media atau sumber belajar yang ada untuk menjelaskan kepada peserta didiknya. hal tersebut berdasarkan pernyataan kepala sekolah Kepala Madrasah saat wawancara sebagai berikut :

Apakah sebagai Kepala Madrasah Bapak selalu menyediakan sumber belajar sesuai kebutuhan para guru dalam menjalankan tugasnya?

“Ya saya selalu berusaha dalam memenuhi kebutuhan mengajar para guru tetapi guru juga sangat menghargai dengan adanya keterbatasan tersebut sehingga mereka bisa memanfaatkan sumber atau media belajar yang ada sehingga proses belajar mengajarpun bisa berjalan dengan baik”

Hasil wawancara dengan Kepala Madrasah ini diperkuat oleh Ibu Ery Thirna Nur Hazizah yaitu sebagai berikut :

Apakah Kepala Madrasah telah berusaha dalam menyediakan sumber atau media belajar ?

“Ya, Kepala Madrasah sejauh ini selalu berusaha melakukannya tetapi kami juga tidak bisa terlalu memaksakan karena kami juga tahu bahwa anggaran yang belum cukup, tetapi itu bisa kami atasi dengan memanfaatkan media atau sumber belajar yang ada”

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa kepala Madrasah telah berusaha memenuhi kebutuhan para guru. Mengacu dengan teori dalam hal menyediakan sumber belajar cukup sesuai dengan teori yang ada. Maka dengan ini penulis menyimpulkan bahwa Kepala Madrasah sudah berusaha dalam penyediaan sumber atau media belajar.

2. Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam

Etos kerja guru dapat ditingkatkan terutama dengan adanya motor penggerak Madrasah yaitu kepala sekolah. Kepala Madrasah dituntut untuk senantiasa meningkatkan efektifitas kinerja guru. Etos kerja lebih merujuk kepada kualitas kepribadian pekerjaan tercermin melalui unjuk kerja secara utuh berbagai dimensi kehidupannya. Kerja seorang guru merupakan tugas tanggung jawab guru dalam proses pembelajaran untuk mendapatkan kualitas pembelajaran.

Dengan hal ini seorang Kepala Madrasah harus memiliki strategi yang ampuh agar etos kerja guru dapat berjalan sesuai yang di rencanakan. Dari paparan sebelumnya telah di jelaskan bahwa etos kerja guru adalah sikap, kepribadian yang terkandung adanya semangat kerja serta disiplin kerja yang tinggi untuk mengerjakan sesuatu secara optimal dengan niat mencapai kualitas kerja yang profesional.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala madrasah dalam menciptakan Etos Kerja yang baik. Strategi yang dilakukan kepala madrasah di MA Syahadat Nabatussalam yaitu?

”Mengenai masalah kualitas kerja guru sebagai seorang kepala madrasah yaitu : 1. Mengetahui Visi dan Misi dari Madrasah untuk menjalankan program yang telah direncanakan. Adanya manajemen partisipatif yang di gunakan dari sekolah ini. Partisipatif mengandung nilaidan strategi serta sarana bukan hanya untuk mencapai tujuan, akan tetapi adanya kerja sama team yang baik dari semua masyarakat madrasah. 2. Memberikan gaji/ upah yang cukup, dengan adanya gaji yang cukup dan tidak adanya keterlambatan maka semakin semngat guru-guru untuk melaksanakan tugasnya. 3. Menciptakan suasana santai dan nyaman dalam suasana kerja. 4. Memberikan kesempatan untuk membuat keputusan bersama dalam mengembangkan bakat dan minat peserta didik yang kognitif, afektif, psikomotorik. 5. Terus berusaha memberikan fasilitas yang memadai, 6. Menyesuaikan peran saya sebagai kepala madrasah dalam peraturan perundang-undangan.”

Berdasarkan paparan diatas, ungkapan ini juga diperkuat oleh waka kurikulum Bapak Diki Roy Fernando. Adapun yang saya wawancarai yaitu, Apa yang Bapak harapkan kedepannya agar etos kerja guru terlaksana sesuai yang diharapkan ?

“Mengenai hal ini, saya mengharpakan kepala madrasah dan masyarakat sekolah yaitu: 1. Bisa lebih baik lagi fasilitasnya, 2. Terus mengembangkan dengan memberikan kesempatan untuk meningkatkan kompetensi guru, meningkatkan kemajuan pendidikan sekolah dan Teknologi Informasi yang terus berkembang. 3. Adanya menciptakan suasana kerja yang nyaman serta kerja sama tim yang baik dari atasan ke bawahan serta ke masyarakat Madrasah”

Untuk mengetahui lebih lanjut, saya juga menanyakan hal yang serupa mengenai strategi kepala madrasah dapat menciptakan etos kerja yang baik dengan Ibu Ery Thirna Nur Hasanah. Adapun harapan untuk kedepan agar etos kerja terus meningkat yaitu:

“Adapun harapan kedepan yaitu: 1. Kepala madrasah terus bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya, 2. Adanya kekompakan semua tim pengajar dengan Kepala Madrasah dan bawahannya”

Dapat saya simpulkan bahwa strategi dari Kepala Madrasah. madrasah MA Syahadat Nabatussalam adalah semua pihak Madrasah memahami dan menjalankan visi misi Madrasah, adanya memberikan upah/ gaji yang sesuai, terus ditingkatkannya pengembangan kompetensi guru dengan memberikan kesempatan kepada guru untuk mengembangkan bakat dan minatnya sesuai dengan tuntutan zaman di era globalisasi, memberikan pelatihan, workshop dan seminar yang berkaitan dengan kepentingan guru, mampu mengembangkan teknologi dan informasi secara terus menerus.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam membangun etos kerja guru, Kepala Madrasah MA Syahadat Nabatussalam beranggapan bahwa motivasi merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan. Karena dalam bekerja jika tidak ada sebuah motivasi dari dalam diri maupun dari luar seseorang itu akan mengakibatkan seseorang malas dalam melakukan hal apa pun sehingga pekerjaannya pun akan mengalami ketidakpuasan.

Untuk mewujudkan semangat tersebut maka kepala Madrasah harus memiliki peran sebagai motivator yang sangat tinggi, sehingga bisa membuat para tenaga pendidik dan kependidikan merasakan kenyamanan, kesenangan, ketenangan serta

hubungan yang harmonis terhadap pemimpinnya.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di MA Syahadat Nabatussalam, peneliti mendapatkan analisis temuan sebagai berikut:

1. Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam

Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam, secara teoritis sudah dijelaskan sebelumnya, motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Rivai dan Ahmad Fawzi mengemukakan: Dua hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

Menurut Irfan Fahmi (2013: 160), motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sikap mental guru yang positif akan membentuk semangat kerja pegawai yang pada gilirannya akan meningkatkan produktifitas kerjanya. Keberhasilan kepemimpinan berada pada kemampuannya memotivasi bawahan secara wajar dan efektif. Semakin tinggi kemampuan memotivasi bawahan, semakin tinggi kemungkinan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penumbuhan motivasi kerja pada para guru di Madrasah menjadi persoalan sendiri yang membutuhkan perhatian khusus. Penumbuhan motivasi berkaitan erat dengan proses manajemen SDM secara keseluruhan, dan teknik-teknik pendekatan manusiawi (*personal approach*). Tinggi rendahnya motivasi kerja guru di madrasah ada kaitannya dengan baik-buruknya manajemen SDM, khususnya oleh Kepala Madrasah itu sendiri. Dalam hal ini, yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku guru atau dapat disebut memotivasi adalah kepala sekolah.

Dalam konteks itulah, berdasarkan deskripsi data sebelumnya yang penulis paparkan, dapat diketahui bagaimana Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam. Strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para guru dalam melakukan tugas dan fungsinya di MA Syahadat

Nabatussalam ini, yaitu: melalui penyediaan sarana dan prasarana yang memadai Sarana yang menunjang dan memadai merupakan harapan dari semua Madrasah, termasuk harapan dari saya berusaha untuk memperbaiki sarana yang ada, agar guru merasa nyaman dalam mengajar, prasarana atau perlengkapan juga merupakan penunjang dalam prose belajar mengajar, motivasi setiap tenaga kependidikan memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya, sehingga memerlukan perhatian dan pelayanan khusus pula dari pemimpinnya, agar mereka dapat memanfaatkan waktu untuk meningkatkan profesionalismenya.

Berdasarkan hasil penelitian upaya Kepala Madrasah dalam meningkatkan etos kerja guru yang baik adalah: Pak Adiyanto selaku kepala Madrasah terus mengupayakan agar guru guru dapat menciptakan Etos Kerja Yang Baik yaitu: 1. Dengan menjalankan hubungan kerja sama yang baik dengan semua pihak masyarakat sekolah, 2. memberikan gaji/ upah agar guru tetap semangat dalam kerjanya. Dengan penghasilan yang mencukupi, guru akan berkonsentrasi pada profesinya. 3. Membuat lingkungan kerja bagi staf karyawan, guru-guru, dan ruang belajar peserta didik. Apabila suasana kerja yang nyaman pastinya setiap guru dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara efektif dan efisiensi. 4. Mengembangkan sikap kognitif, efektif dan psikomotorik peserta didik, 5. Pada intinya mengetahui peran dan tanggung jawab seorang guru berdasarkan kompetensi yang dimiliki.

Dengan paparan di atas dari penelitian para guru dan staf juga mengharpkan situasi yang sama yaitu dengan adanya pemberian fasilitas yang memadai, adanya suasana kerja yang aman, nyaman, dan asri, adanya kerja sama tim yang baik, terus diadakannya pelatihan karya ilmiah, workshop, diklat untuk menunjang perilaku kerja guru yang profesional.

Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa betapa pentingnya strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam menciptakan etos kerja guru ini. Dengan adanya etos kerja yang tinggi, dengan niat kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja guru yang tinggi begitu sebaliknya, apabila niat kerjanya rendah akan menghasilnya kualitas kerjanya yang rendah.

Hasil kesimpulan di atas penlliti mendapatkan teori yang kuat dari Jansen, H.sinamo (2005:22-23)
delapan Etos Kerja yang unggul yaitu:

1. Kerja adalah Rahmat, bekerja tulus penuh syukur

2. Kerja adalah Amanah, bekerja benar penuh tanggung jawab
3. Kerja adalah Panggilan, bekerja tuntas penuh integritas
4. Kerja adalah Aktualisasi, bekerja keras penuh semangat
5. Kerja adalah Ibadah, bekerja serius penuh kecintaan
6. Kerja adalah Kehormatan, bekerja unggul penuh ketekunan
7. Kerja adalah Seni, bekerja cerdas penuh kreativitas
8. Kerja adalah Pelayanan, bekerja penuh kerendahan hati.

Apabila delapan etos kerja dijalankan dengan baik maka sudah pasti kualitas kerja dapat berjalan dan terlaksana dengan baik. Tidak adanya pikiran kalau kerja itu adalah beban, maka kita tidak akan bersungguh-sungguh untuk menjalankannya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian tentang peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam, baik melalui wawancara maupun dokumentasi. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepala Madrasah MA Syahadat Nabatussalam membuat lingkungan yang kondusif dan menyenangkan sehingga dapat membuaat para guru bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam mendidik siswa.
2. Kepala MA Syahadat Nabatussalam sudah memberikan reword atau penghargaan kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Walaupun masih belum cukup maksimal dalam memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap kinerja guru yang lebih tetapi sekiranya sudah ada usaha dengan cara yang lain agar para guru dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Dengan adanya sumber belajar dan media yang memadai tentunya kegiatan belajar mengajar akan terlaksana dengan baik. Kepala MA Syahadat Nabatussalam dalam hal ini menjelaskan bahwa dia sudah berusaha menyediakan media ataupun sumber belajar sesuai kebutuhan para guru saat mengajar.

B. Saran

Setelah menuntaskan rangkaian kegiatan penelitian dan tanpa mengurangi rasa hormat kepada semua pihak, penulis berusaha untuk memberikan saran-saran guna tercapainya Peran Kepala Madrasah Sebagai Motivator Dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru di MA Syahadat Nabatussalam. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Sekolah MA Syahadat Nabatussalam
Diharapkan kepala madrasah terus menurun memberikan motivasi yang tinggi, dengan adanya partisipatif dengan semua pihak sumber daya Madrasah. Dengan memberikan inovasi- inovasi baru, kreatif, agar guru tidak mudah jenuh dalam melaksanakan kegiatan yang ada di madrasah.
2. Bagi Guru
 - a) Tetap menjaga kerja sama yang baik dan hubungan harmonis terhadap kepala Madrasah, dan seluruh warga Madrasah agar semua kegiatan belajar efektif dan efisien.

- b) Tetap mempertahankan dan meningkatkan kreatifitas dan ide-ide dan gagasan yang bagus untuk perkembangan proses pembelajaran yang berdasarkan dengan kebutuhan peserta didik dan warga madrasah.
- 3. Untuk peneliti selanjutnya semoga bisa menjadi bahan refrensi atau sebagai perbandingan dengan penelitian yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Abdullah dan Safarina. 2015. *Etika Pendidikan “ Keluarga, Sekolah dan Masyarakat”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 73.
- Al Rosid, M.H., Mukarromah, M. 2020. “*Korelasi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dengan Motivasi Kerja Guru*”. *Jurnal Tarbiyatuna*, 1(2).
- Anwar Moch. Idochi. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta. Cet. II .2004), h. 78
- Arikunto Suharsimi. *Organisai dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, (Jakarta: CV. Rajawali. Cet.I. 1990). h. 196
- Diana Nirva, *Pengantar Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta:Idea Press Yogyakarta, 2012), h.99
- Fahmi Iran, *Manajemen Pengambilan Keputusan: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2013), h.160
- Helmawati. 2014. Meningkatkan Kinerja Kepala Sekolah/ Madrasah MelaluiManajerial Skill. Jakarta: Rieneka Cipta, hal: 29.
- Hilda, Borko, dll, *an International Journal of Reaserch and Studies Teachingand Teacher Education*, (Vol. 18, 28 Agustus 2000).
- Jansen H. Sinamo, 8 Etos Kerja Profesional,22,23,29.
- LR Umah, MH Al Rosid 2024. “*Motifasi dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MA Darul Ulum Muncar Banyuwangi*”.. *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hal: 350
- Mudlofir Ali, (2013), *Pendidik Profesional” Konsep, Strategi, dan Aplikasi dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hal: 200
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung : Remaja Rosdakarya. Cet.II 2007). h. 25, 97, 98.
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007), h. 121-123

- Muhaimin. Paradigma Pendidikan Islam (Upaya Mengefektikan Pendidikan Agama Islam di Sekolah) (Bandung: Rosdakarya, 2001), 119.
- Nawawi Hadari, *Administrasi Pendidikan*, (Pontianak: NV.Sapdodadi, 19830, h. 57-62
- Supardi, (2013), *Sekolah Efektif “ Konsep Dasar dan Praktiknya”*, Jakarta:Raja Grafindo Persada, hal: 123
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2009. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

DOKUMENTASI

