

**STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU
MELALUI ANALISIS *PLANNING, ORGANIZING, ACTUATING, DAN CONTROLLING*
(POAC) DI SMKN 3 TANJUNGPINANG**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian persyaratan guna mendapatkan gelar Magister Pendidikan
Islam (M.Pd)

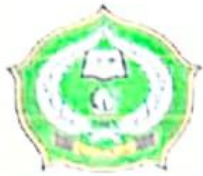


Oleh:

Muhammad Yunus

NIM.24861370037

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
STAIN SULTAN ABDURRAHMAN KEPRI
2026**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA SEKOLAH TINGGI AGAMA
ISLAM NEGERI SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Bintan
Tlp. 0771- 4442607 Fax. 0771-4442610
Website : www.stainkepri.ac.id Email : stainkepri@kemenag.go.id

LEMBAR PERSETUJUAN

STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA GURU
MELALAU ANALISIS POAC DI SMKN 3 TANJUNGPINANG

TESIS

MUHAMMAD YUNUS
NIM : 24861370037

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Hasil Tesis
Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam STAIN SAR Kepri
Bintan, 22 Mei 2026

Dosen Pembimbing I

Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag
NIP. 19750324 2006041005

Dosen Pembimbing II

Dr. Ramandha Rudwi Huntoro, M.Pd. I.
NIP. 198808122019031000

Ketua Program Studi

Dr. Abdhila Yonata, M.Pd
NIP. 199206082018011001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU

Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Bintan
Telp. 0771-4442607 Fax 0771-4442610
Website : www.Stainkepri.ac.id, Email : stainkepri@kemenag.go.id

Bintan, Maret 2026

Pembimbing I : Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag
Pembimbing II : Dr. Ramandha Rudwi Hantoro, M. Pd.I

Kepada Yth,
Ketua Prodi Magister MPI
STAIN Sultan Abdurrahman Kepri
Di-
Bintan

NOTA DINAS

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca dan mengadakan perbaikan sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, maka kami berpendapat bahwa Tesis saudara **Muhammad Yunus NIM: 24861370037** dengan judul **"Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Analisis *Planning, Organizing, Actuating, Dan Controlling* (POAC) Di SMKN 3 Tanjungpinang"**, telah dapat diterima guna sebagai syarat Ujian Tesis pada Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

Demikianlah yang dapat kami sampaikan kepada ibu, semoga bermanfaat bagi kepentingan Agama, Nusa dan Bangsa.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag
NIP. 19750324 200604 1 005

Pembimbing II

Dr. Ramandha Rudwi Hantoro, M.Pd.I.
NIP. 19880812 201903 1 009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA SEKOLAH TINGGI AGAMA
ISLAM NEGERI SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU

Kampus : Jl. Lintas Barat KM. 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Bintan

Tlp. 0771- 4442607 Fax. 0771-4442610

Website : www.stainkepri.ac.id Email : stainkepri@kemenag.go.id

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis dengan judul “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Melalui Analisis POAC di SMKN 3 Tanjungpinang” yang telah di ujikan di hadapan Dewan Penguji Tesis, pada :

Hari, Tanggal : Jumat, 22 Mei 2026

Jam : 13.30 – 14.30 WIB

Tempat : Ruang International 2 STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

Nama : Muhammad Yunus

NIM : 24861370037

Telah diperbaiki sebagaimana hasil siding di atas dan telah diterima sebagai bagian dari persyaratan guna mendapatkan **Gelar Magister** pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

No	Nama Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1.	Dr. Muhammad Faisal, M.Ag. (Ketua Penguji)		11/6/26
2.	Dr. Amrul Luthfi, M.Pd. (Sekretaris Penguji)		11/6/26
3.	Dr. H. Imam Subekti, M.Pd.I. (Penguji I)		11/6/2026
4.	Dr. M. Taufiq, M.Si. (Penguji II)		10/6/26
5.	Dr. Fadhila Yonata, M.Pd. (Penguji III)		11/6-26

Bintan, 3 Juni 2026

Ketua Prodi,



Dr. Fadhila Yonata, M. Pd

NIP. 199206082018011001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI
SULTAN ABDURRAHMAN KEPULAUAN RIAU
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Jl. Lintas Barat KM 19 Ceruk Ijuk Kelurahan Toapaya Asri - Bintan

Telp 0771-4442607 Fax: 0771-4442610

Website: www.stainkepri.ac.id Email: pascasarjana@stainkepri.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Yunus
Nomor Induk Mahasiswa : 24861370037
Program Studi : Magister Manajemen Pendidikan Islam
Judul Tesis : Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja
Guru melauli analisi Planning Organizing Actuating dan
Contorlling (POAC) di Sekolah Mnnrngah Kejuruan Negeri 3
Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini merupakan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar Magister di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar Pustaka.

Bintan, Mei 2026

Yang membuat pernyataan


METERAI
TEMPEL
D2F4AALX200003709
Muhammad Yunus
NIM: 24861370037

MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin. Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Dia memberitakan kepadamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah [9]: 105)

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas berkah dan karuniaNya telah memudahkan segala urusan penulisan tesis ini sehingga selesai tepat waktu. Shalawat dan salam kepada nabi junjungan alam nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntunku menjadi manusia berilmu dan beradab.

Dengan segala cinta ku persembahkan tesis ini untuk kedua orang tuaku yang telah Tiada (Alm Umar wahid dan Almh Nurbaya) Kalian mendidik dan mengajariku arti berjuang. Terimakasih banyak untuk doa dan harapan yang ditaruh di pundakku. Semoga kelak kita berkumpul di surgaNya. Aamiin.

Teristimewa untuk teman hidupku. Terimakasih atas dukungan dan semangat yang tak pernah surut dalam menemani perjalanan ini. Untuk anak-anakku tercinta terimakasih untuk doa dan bahagia yang kalian ukir di tengah lelahku.

Teman-teman seperjuangan selama dua tahun terakhir. Terimakasih atas kebersamaan dan kehangatan selama ini. Meski tak sedarah namun kita sudah selayaknya keluarga besar. Semoga ini menjadi awal perjuangan kita di ranah pendidikan.

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of teachers' work motivation as one of the key factors in improving the quality of education in vocational high schools. Teachers' work motivation is influenced not only by internal factors but also by the leadership strategies of school principals in managing managerial functions. The management approach of Planning, Organizing, Actuating, and Controlling (POAC) serves as a relevant conceptual framework to analyze how the principal's strategies are implemented in enhancing teachers' work motivation at SMKN 3 Tanjungpinang. However, in practice, there are still indications that the implementation of these management functions has not been carried out systematically and integratively.

This research employed a qualitative approach using a case study design (field research). Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation involving the principal, vice principals, and teachers at SMKN 3 Tanjungpinang. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data display, and conclusion drawing in an interactive manner to obtain a comprehensive understanding of the implementation of POAC strategies in improving teachers' work motivation.

The results of the study indicate that the implementation of POAC functions by the principal in improving teachers' work motivation has not yet been carried out optimally and integratively. In the planning aspect, planning has not been fully based on a comprehensive analysis of teachers' motivational needs and has not been formulated into measurable indicators of success. In the organizing aspect, task distribution has been implemented, but it has not fully considered teachers' potential, interests, and workloads proportionally. In the actuating aspect, direction and guidance have been provided; however, they have not yet been supported by a consistent motivational communication system. Meanwhile, in the controlling aspect, supervision tends to be administratively oriented and has not been directed as an instrument for strengthening motivation through constructive and continuous feedback. The POAC functions at SMKN 3 Tanjungpinang still operate partially and have not yet formed a comprehensive managerial cycle in enhancing teachers' work motivation. The novelty of this research lies in the formulation of an integrative strategy based on POAC that is systematically designed by emphasizing teacher participation in planning, competency-based task arrangement, inspirational leadership, and reflective supervision oriented toward strengthening both intrinsic and extrinsic motivation simultaneously.

As a novelty of this study, a model of the principal's strategic framework for improving teachers' work motivation at SMKN 3 Tanjungpinang is proposed within the POAC framework. The strategy includes: planning teachers' work motivation based on needs and performance indicators; organizing based on competence and collaborative communication; actuating teachers' work motivation based on performance appreciation; and controlling teachers' work motivation based on continuous evaluation. This strategic formulation demonstrates that improving teachers' work motivation requires a management system that is not only well planned but also participatory, collaborative, and supported by sustainable evaluation mechanisms.

This study concludes that the principal's strategy in increasing teacher work motivation at SMKN 3 Tanjungpinang requires the implementation of POAC-based management strategies, performance appreciation, and continuous evaluation in order to support the achievement of optimal educational quality.

Keywords: Principal Strategy, Teachers' Work Motivation, POAC

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya motivasi kerja guru sebagai salah satu faktor kunci dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan. Motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola fungsi manajemen. Pendekatan manajemen *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* (POAC) menjadi kerangka konseptual yang relevan untuk menganalisis bagaimana strategi kepala sekolah diterapkan dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMKN 3 Tanjungpinang. Namun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan indikasi bahwa pelaksanaan fungsi manajemen tersebut belum sepenuhnya berjalan secara sistematis dan terintegrasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*field research*). Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta guru di SMKN 3 Tanjungpinang. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara interaktif untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai implementasi strategi POAC dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan fungsi POAC oleh kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru belum berjalan secara optimal dan terpadu. Pada aspek *planning*, perencanaan belum sepenuhnya berbasis analisis kebutuhan motivasi guru secara komprehensif dan belum dirumuskan dalam indikator keberhasilan yang terukur. Pada aspek *organizing*, pembagian tugas telah dilakukan, namun belum sepenuhnya mempertimbangkan potensi, minat, dan beban kerja guru secara proporsional. Pada aspek *actuating*, pengarahan dan pembinaan telah dilakukan, tetapi belum didukung sistem komunikasi motivasional yang konsisten. Sementara pada aspek *controlling*, supervisi lebih berorientasi administratif dan belum diarahkan sebagai instrumen penguatan motivasi melalui umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan. Fungsi POAC di SMKN 3 Tanjungpinang masih berjalan secara parsial dan belum membentuk satu siklus manajemen yang utuh dalam peningkatan motivasi kerja guru. Keterbaruan penelitian ini terletak pada perumusan strategi integratif berbasis POAC yang dirancang secara sistematis dengan menekankan partisipasi guru dalam perencanaan, penataan tugas berbasis kompetensi, kepemimpinan inspiratif, serta supervisi reflektif yang berorientasi pada penguatan motivasi intrinsik dan ekstrinsik secara simultan.

Sebagai keterbaruan (*novelty*) penelitian ini, dirumuskan model strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMKN 3 Tanjungpinang yang terintegrasi dalam kerangka POAC. Strategi tersebut meliputi: perencanaan motivasi kerja guru berbasis kebutuhan dan indikator kinerja; pengorganisasian berbasis kompetensi dan komunikasi kolaboratif; penggerakan motivasi kerja guru berbasis apresiasi kinerja; serta pengendalian motivasi kerja guru berbasis evaluasi berkelanjutan. Rumusan strategi ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja guru memerlukan sistem manajemen yang tidak hanya terencana, tetapi juga partisipatif, kolaboratif, serta didukung mekanisme evaluasi yang berkesinambungan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMKN 3 Tanjungpinang memerlukan penerapan strategi manajemen berbasis POAC, apresiasi kinerja, dan evaluasi berkelanjutan agar dapat mendukung pencapaian mutu pendidikan secara optimal.

Kata kunci: Strategi Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Guru, POAC.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan iman, kesehatan, ilmu pengetahuan, serta rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “*Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Melalui Analisis Planning, Organizing, Actuating, Dan Controlling (POAC) Di SMKN 3 Tanjungpinang.*” Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, teladan utama dalam dunia pendidikan, yang telah membawa umat manusia dari kegelapan menuju cahaya ilmu pengetahuan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Faisal, M.Ag., selaku Ketua STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, atas kepemimpinan dan dedikasinya dalam mengembangkan institusi sehingga penulis dapat menempuh pendidikan dengan baik, dan juga sebagai pembimbing I, yang dengan penuh kesabaran telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta bimbingan hingga tesis ini dapat terselesaikan.
2. Bapak Dr. Fadhila Yonata, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam beserta seluruh staf, atas bimbingan dan pelayanan akademik yang diberikan selama masa studi.
3. Bapak Dr. Ramandha Rudwi Hantoro, M.Pd., selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, dan juga sebagai pembimbing II yang senantiasa memberikan motivasi, masukan, arahan, dan pengalaman berharga yang diberikan selama proses perkuliahan.
4. Bapak Dr. H. Imam Subekti, M.Pd.I selaku Dosen Penguji I, Bapak Dr. M. Taufiq, M.Si. selaku dosen penguji II dan Dr. Fadhila Yonata, M.Pd. selaku dosen penguji III yang memberikan saran dan masukan pada tesis kami agar lebih baik kedepannya.
5. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda almarhum Umar wahid dan Ibunda almarhumah Nurbaya, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun

material, serta semangat tanpa henti sehingga penulis mampu menyelesaikan studi ini.

6. Kepada istri dan anak-anakku yang selalu memberikan motivasi dan semangat untuk menyelesaikan tugas perkuliahan.
7. Seluruh civitas akademika STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau, khususnya para dosen dan staf prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah dengan ikhlas mentransfer ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.
8. Pimpinan, guru, dan tenaga kependidikan SMKN 3 Tanjungpinang yang telah memberikan izin, dukungan, serta kemudahan dalam pengumpulan data penelitian.
9. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam dan seluruh sahabat yang selalu memberikan dukungan, motivasi, serta kebersamaan dalam proses akademik hingga penyelesaian tesis ini.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat, baik bagi penulis sendiri maupun bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat luas.

Jazakumullahu khairan katsiran.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bintan, 13 Februari 2026
Penulis

Muhammad Yunus

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
NOTA DINAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teori	12
B. Kajian Penelitian yang Relevan	43
C. Alur/Kerangka Pikir	50
D. Pertanyaan Penelitian	51
BAB III METODE PENELITIAN	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian	53
C. Sumber Data	55
D. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	57
E. Keabsahan Data	60
F. Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
A. Deskripsi Hasil Penelitian	63
1. Deskripsi Lokasi Penelitian	63
2. Deskripsi Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMKN 3 Tanjungpinang	71
3. Deskripsi Penerapan <i>Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling</i> (POAC) Kepala Sekolah di SMKN 3 Tanjungpinang ..	81

B. Pembahasan dan Temuan	94
1. Analisis Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMKN 3 Tanjungpinang	94
2. Analisis <i>Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling</i> (POAC) Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMKN 3 Tanjungpinang	101
C. Keterbatasan Penelitian	117
BAB V PENUTUP	121
A. Kesimpulan	121
B. Saran	123
C. Rekomendasi	125
DAFTAR PUSTAKA	127
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian	56
Tabel 4.1 Perbandingan Guru dan Tenaga Kependidikan Berdasarkan Jenis Kelamin	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Motivasi Menurut Teori Maslow	22
Gambar 2.2	Motivasi Menurut Teori Herzberg	23
Gambar 2.3	Motivasi Menurut Teori McClelland	24
Gambar 2.4	Alur Atau Kerangka Pikir Penelitian	46
Gambar 3.1	Skema Keabsahan Data Penelitian	55
Gambar 3.2	Diagram Analisis Data Penelitian	56
Gambar 4.1	Letak Geografis SMKN 3 Tanjungpinang	60
Gambar 4.2	Struktur Organisasi SMKN 3 Tanjungpinang	67
Gambar 4.3	Sampel Daftar Hadir Rapat Guru dan Pegawai	70
Gambar 4.4	Sampel Absensi Kehadiran Guru	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat pernyataan Validasi instrument penelitian Tesis.....	135
Lampiran 2	Instrumen pengumpulan data Observasi.....	136
Lampiran 3	Instrumen pengumpulan data wawancara.....	137
Lampiran 4	Dokumentasi wawancara kepala sekolah dan guru	140
Lampiran 5	Dokumentasi rapat awal semester	142
Lampiran 6	Dokumentasi daftar kehadiran guru	143
Lampiran 7	Surat balasan permohonan izin penelitian	144

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomor : 158 Tahun 1987

Nomor : 0543b//U/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-hurufan dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

A. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ṣa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Vokal

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

1. Vokal Tunggal

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

2. Vokal Rangkap

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيَّوْ..	Fathahdan ya	Ai	a dan u
وَوْ..	Fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh :

كَيْفَ = Kaifa هَوْلَ = Haula

C. Mawaddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat danhuruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
اِيَّوْ..	Fathah dan alifatau ya	Ā	a dan garis di atas
يِيَّوْ..	Kasrah dan ya	Ī	i dan garis di atas
وَوْ..	Dammah dan wau	Ū	u dan garis di atas

Contoh :

رَمَى = ramā قِيلَ = qīla يَقُولُ = yaqūlu

D. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

1. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah “t”.

2. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah “h”.

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ = raudah al-atfāl
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ = al-madînah al-fādilah
الْحِكْمَةُ = al-hikmah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tandasyaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا = rabbanā
نَجَّيْنَا = najjainā
عَدُوُّ = 'aduwwun

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

Contoh:

عَلِيٌّ = 'Alī (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ = 'Arabī (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

1. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

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

الزَّلْزَلَةُ = *al-zalزالah* (bukan *az-zalزالah*)

الْفَلَسَفَةُ = *al-falsafah*

أَلْبِلَادُ = *al-bilādu*

G. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ = *ta'murūna*

النَّوْءُ = *al-nau'*

شَيْئٌ = *syai'un*

أُمِرْتُ = *umirtu*

H. Lafadz al-Jalalah (الله)

Kata "Allah" yang didahului partikel seperti huruf jar dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāf ilaih* (frasa nominal), ditrasliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ = *dinullāh*

بِاللَّهِ = *billāh*

Adapun ta marbutah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalālah, ditrasliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمْفِيرَ حَمَةِ اللَّهِ = *hum fî rahmatillāh*

I. 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 pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Al-Qur'an (dari *al-Qurān*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

- *Wainnallāhalahuwakhairar-rāziqīn/Wainnallāhalahuwakhairurrāziqīn*
- *Bismillāhimajrehāwamursāhā*

J. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Apabila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awalkata sandangnya.

Contoh:

- *Alhamdulillāhi rabbi al-`ālamīn/Alhamdulillāhirabbil `ālamīn*
- *Ar-rahmānirrahīm/Ar-rahmānar-rahīm*

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh:

- *Allaāhugafūrunrahīm*
- *Lillāhi al-amrujamī`an/Lillāhil-amrujamī`an*

K. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan Ilmu Tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks pendidikan formal, sekolah menjadi institusi yang memiliki peran strategis dalam mencetak generasi yang berkompeten dan berakarakter. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tidak terlepas dari efektivitas manajemen kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala sekolah sebagai pemimpin utama. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai motor penggerak yang mampu mengarahkan, memotivasi, serta mengoptimalkan seluruh potensi yang ada, terutama sumber daya manusia guru, agar proses pendidikan berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang optimal (Nizar, 2002).

Sebagai guru perlu memiliki motivasi kerja tinggi dalam menjalankan tugasnya. Hal itu dikarenakan guru akan menghadapi berbagai permasalahan yang ditemui di tingkat sekolah. Kendala tersebut dapat berupa beban administrasi yang berat, keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya kesempatan pelatihan, hingga minimnya penghargaan yang diterima. Kondisi ini menuntut adanya strategi kepemimpinan yang mampu memberikan solusi dan menciptakan iklim kerja yang mendukung. Kepala sekolah diharapkan mampu mengelola sumber daya manusia guru dengan pendekatan yang humanis, partisipatif, dan visioner agar guru merasa dihargai, didukung, serta termotivasi untuk terus berkinerja optimal.

Guru memiliki posisi yang sangat penting dalam sistem pendidikan karena guru merupakan aktor utama yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Fenomena yang sering terjadi saat ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja guru masih bervariasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah, kesejahteraan, penghargaan, serta kesempatan pengembangan diri. Peran guru dalam mentransfer pengetahuan, menanamkan

nilai, serta mengembangkan keterampilan siswa tidak dapat digantikan oleh faktor lain. Oleh karena itu, kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Namun demikian, guru tidak akan mampu menjalankan tugasnya secara maksimal apabila tidak didukung dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan strategi kepala sekolah yang tepat. Kurangnya motivasi kerja, serta minimnya perhatian terhadap kebutuhan guru dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja guru, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas hasil belajar siswa (Anam, 2022).

Strategi yang dilakukan kepala sekolah pada dasarnya menjadi faktor penentu dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi guru. Kepala sekolah yang mampu menjadi teladan, memberikan penghargaan, melakukan pembinaan, dan mendukung pengembangan profesional guru akan lebih mudah meningkatkan motivasi kerja para guru. Sebaliknya, kepala sekolah yang otoriter, kurang komunikatif, atau tidak peduli terhadap kebutuhan guru seringkali menjadi penghambat kinerja guru. Oleh karena itu, penelitian mengenai manajemen strategi kepala sekolah dalam pengelolaan sumber daya manusia guru sangat penting dilakukan untuk memahami strategi apa yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja guru (Andang, 2014).

Dalam Islam, seorang kepala sekolah harus memiliki keteladanan, penghargaan, pembinaan, dan komunikasi yang baik, sebagaimana disebutkan Allah SWT dalam al-Qur'an yang menekankan pentingnya pendekatan yang bijaksana dalam membimbing dan memimpin. Allah SWT berfirman:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ
أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: *Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk.*” (QS. An-Nahl: 125).

Sebagaimana dijelaskan oleh Mukarromah dalam bukunya bahwa ayat ini mengajarkan tentang kepemimpinan dalam bentuk apapun (termasuk kepala sekolah) seharusnya dijalankan dengan *hikmah* (kebijaksanaan), *mau'izhah hasanah* (nasihat yang baik), serta *mujādalāh billatī hiya aḥsan* (dialog dengan cara terbaik). Prinsip ini relevan dalam konteks manajemen pendidikan, di mana kepala sekolah dituntut untuk menjadi teladan dan motivator yang mampu membina guru dengan penuh kearifan, bukan dengan gaya otoriter yang justru dapat melemahkan semangat kerja mereka (Mukarromah et al., 2021).

Ciri khas sekolah menengah kejuruan (SMK) dengan sekolah lainnya, tantangan pengelolaan sumber daya manusia guru semakin kompleks. SMK dituntut untuk menghasilkan lulusan yang siap kerja, memiliki keterampilan praktis, dan mampu bersaing di dunia industri. Tuntutan ini membutuhkan guru-guru yang profesional, kreatif, inovatif, dan berdedikasi tinggi. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa guru tidak hanya bekerja secara rutinitas, tetapi juga memiliki motivasi yang tinggi dalam mengajar dan membimbing peserta didik. Tanpa adanya motivasi yang kuat, guru cenderung mengalami kejenuhan, kurang produktif, bahkan menurunnya semangat untuk mengembangkan diri (Fitri, 2023).

Indikator rendahnya motivasi kerja guru di SMK umumnya dapat dilihat dari berbagai tanda yang berkaitan dengan perilaku kerja, sikap profesional, serta tingkat produktivitas guru dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan kajian teori motivasi kerja, seperti teori dua faktor Herzberg maupun berbagai penelitian dalam bidang pendidikan di Indonesia, rendahnya motivasi kerja guru sering tercermin melalui perubahan dalam pola kehadiran, kualitas pengajaran, partisipasi dalam kegiatan sekolah, serta sikap terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Indikator-indikator tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja profesional guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik.

Beberapa indikator yang sering muncul adalah: *pertama*, rendahnya tingkat kehadiran dan ketepatan waktu Sebagian guru. Kondisi ini dapat terlihat dari kebiasaan sering absen, datang terlambat ke sekolah, atau pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas. Guru yang memiliki motivasi kerja rendah biasanya

menunjukkan antusiasme yang menurun terhadap kegiatan sekolah, sehingga kehadiran di tempat kerja tidak lagi dipandang sebagai bentuk tanggung jawab profesional, melainkan sekadar kewajiban administratif. Situasi ini dapat berdampak pada terganggunya proses pembelajaran serta menurunnya kedisiplinan dalam lingkungan sekolah.

Kedua, masih ditemukan Sebagian guru kurang berinisiatif dan kreativitas dalam proses pembelajaran. Guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung menjalankan kegiatan mengajar secara rutin tanpa upaya untuk melakukan inovasi atau pengembangan metode pembelajaran. Misalnya, guru jarang menggunakan pendekatan pembelajaran yang interaktif, kurang memanfaatkan teknologi pendidikan, serta tidak berusaha menyesuaikan strategi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Akibatnya, proses pembelajaran menjadi monoton dan kurang menarik bagi siswa.

Ketiga, penurunan kualitas mengajar Sebagian guru. Kondisi ini dapat terlihat dari kurangnya persiapan dalam menyusun rencana pembelajaran, penyampaian materi yang kurang variatif, serta rendahnya keterlibatan siswa dalam kegiatan belajar di kelas. Dalam jangka panjang, penurunan kualitas pembelajaran dapat berdampak pada rendahnya hasil belajar siswa, yang ditunjukkan melalui nilai akademik yang menurun, rendahnya tingkat pemahaman materi, atau meningkatnya angka ketidakhadiran dan putus sekolah.

Keempat, munculnya sikap apatis atau negatif terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. Sebagian Guru yang mengalami penurunan motivasi sering menunjukkan ketidakpedulian terhadap perkembangan siswa, kurang terlibat dalam kegiatan sekolah, serta lebih sering mengeluhkan berbagai hal yang berkaitan dengan beban kerja, kesejahteraan, maupun fasilitas yang tersedia. Sikap tersebut juga dapat menyebabkan guru menjadi kurang aktif berinteraksi dengan rekan kerja dan cenderung menarik diri dari lingkungan profesionalnya.

Kelima, adanya penurunan produktivitas Sebagian guru dalam menjalankan tugas-tugas profesionalnya. Guru yang memiliki motivasi kerja rendah umumnya kurang aktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan profesional, seperti seminar, pelatihan, atau kegiatan peningkatan kompetensi lainnya. Selain itu, mereka juga

cenderung kurang terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler maupun program pengembangan sekolah. Dalam aspek administratif, guru dengan motivasi rendah sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas seperti penyusunan laporan pembelajaran, pengisian perangkat kurikulum, atau dokumentasi kegiatan belajar mengajar.

Keenam, tingkat stres kerja dan beban kerja yang tinggi. Kondisi ini biasanya ditandai dengan munculnya kelelahan emosional dan fisik yang berkepanjangan, meningkatnya konflik dengan rekan kerja, serta menurunnya semangat dalam melaksanakan tugas mengajar. Dalam beberapa kasus, kondisi tersebut bahkan dapat mendorong guru untuk mencari kesempatan kerja di sekolah lain, sehingga tingkat perpindahan guru menjadi lebih tinggi.

Berbagai indikator tersebut umumnya tidak muncul secara terpisah, melainkan saling berkaitan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada dalam lingkungan kerja. Faktor-faktor seperti rendahnya tingkat kesejahteraan, beban kerja yang tinggi, kurangnya kesempatan pengembangan profesional, serta minimnya apresiasi atau dukungan dari pimpinan sekolah dapat menjadi penyebab utama menurunnya motivasi kerja guru. Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam menciptakan sistem manajemen yang mampu mendukung peningkatan motivasi kerja guru secara berkelanjutan.

Terdapat fenomena yang menunjukkan kurangnya motivasi guru dalam bekerja, seperti yang terjadi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 3 Tanjungpinang. SMKN 3 Tanjungpinang sebagai salah satu sekolah menengah kejuruan negeri di Provinsi Kepulauan Riau memiliki peran strategis dalam menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja (Observasi, 2025). Sebagai lembaga pendidikan vokasi, keberhasilan sekolah tidak hanya diukur dari capaian akademik peserta didik, tetapi juga dari kemampuan lulusan dalam memenuhi kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan proses pembelajaran yang efektif, inovatif, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Dalam konteks ini, guru menjadi aktor utama yang menentukan kualitas pembelajaran, sehingga motivasi kerja guru

merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keberhasilan sekolah dalam mencapai visi dan misinya (Observasi, 2025).

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti pada tahun 2025, SMKN 3 Tanjungpinang memiliki lebih dari 80 orang guru yang terdiri atas guru ASN, PPPK, dan guru honorer. Meskipun secara umum kegiatan pembelajaran berjalan dengan baik, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan adanya variasi tingkat motivasi kerja guru. Hal ini terlihat dari perbedaan tingkat kehadiran dalam kegiatan pengembangan profesi, partisipasi dalam program sekolah, serta keterlibatan sebagian guru dalam kegiatan inovasi pembelajaran. Sebagian guru menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti pelatihan, menyusun perangkat pembelajaran, dan mengembangkan media pembelajaran berbasis teknologi. Namun, sebagian lainnya cenderung menjalankan tugas secara rutin dan administratif tanpa menunjukkan upaya pengembangan diri yang signifikan (Observasi, 2025).

Hasil wawancara pendahuluan dengan beberapa guru menunjukkan bahwa terdapat sejumlah faktor yang memengaruhi motivasi kerja mereka. Beberapa guru mengungkapkan bahwa beban kerja yang relatif tinggi, terutama dalam penyusunan administrasi pembelajaran dan pelaksanaan berbagai program sekolah, sering menimbulkan kejenuhan kerja. Selain itu, masih terdapat beberapa guru yang merasa penghargaan terhadap prestasi kerja belum diberikan secara optimal, baik dalam bentuk penghargaan formal maupun kesempatan mengikuti program pengembangan profesional. Salah seorang guru menyatakan bahwa motivasi kerja akan meningkat apabila terdapat sistem apresiasi yang jelas terhadap guru yang berprestasi serta adanya kesempatan yang merata untuk mengikuti pelatihan dan peningkatan kompetensi (Wawancara Guru, 2025).

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja sebagian guru di SMKN 3 Tanjungpinang masih menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan perhatian serius dari pihak manajemen sekolah. Berdasarkan pengamatan peneliti, terdapat beberapa guru yang memiliki tingkat disiplin dan komitmen kerja yang tinggi, namun terdapat pula beberapa guru yang menunjukkan gejala menurunnya semangat kerja, seperti rendahnya partisipasi dalam kegiatan sekolah di luar jam

mengajar, kurang aktif dalam pengembangan kompetensi, serta minimnya inisiatif dalam menciptakan inovasi pembelajaran. Fenomena ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh kebijakan dan strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan yang tepat melalui fungsi-fungsi manajemen yang efektif untuk membangun, memelihara, dan meningkatkan motivasi kerja guru secara berkelanjutan sehingga tujuan pendidikan di SMKN 3 Tanjungpinang dapat tercapai secara optimal.

Uniknya, SMK Negeri 3 Tanjungpinang merupakan sekolah vokasi yang fokus pada bidang teknologi industri dengan berbagai pilihan kompetensi keahlian, yaitu konstruksi bangunan, listrik, elektro, mesin, las, dan otomotif. Struktur kepemimpinannya dipimpin oleh seorang kepala sekolah yang didukung oleh empat wakil kepala sekolah, masing-masing membidangi kurikulum, kesiswaan, humas, serta sarana dan prasarana. Selain memiliki majelis guru umum, setiap jurusan juga memiliki majelis guru tersendiri, lengkap dengan kepala program dan kepala bengkel pada masing-masing bidang keahlian. Oleh karena itu, diperlukan strategi kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dalam mengelola guru yang berbeda-beda disetiap masing-masing jurusan agar motivasi kerja mereka tetap terjaga dan bahkan meningkat.

Sebagaimana disampaikan oleh Henri Fayol, mengungkapkan bahwa dalam konteks manajemen pendidikan, strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru dapat dianalisis melalui pendekatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2022) menunjukkan bahwa penerapan pendekatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan pembelajaran berbasis industri di SMK. Melalui fungsi perencanaan (*planning*), kepala sekolah dapat merancang berbagai program yang berorientasi pada peningkatan motivasi guru, seperti pelatihan, pemberian penghargaan, dan pengembangan karier. Pada tahap pengorganisasian (*organizing*), kepala sekolah perlu menata struktur kerja dan membagi tanggung jawab secara proporsional agar setiap guru memiliki peran yang jelas dan merasa dihargai dalam

sistem sekolah. Sementara itu, fungsi penggerakan (*actuating*) menjadi wujud nyata seni kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi, menginspirasi, dan mengarahkan guru agar bekerja dengan semangat dan tanggung jawab tinggi (Ansar, 2022).

Selanjutnya, pada tahap pengawasan (*controlling*), kepala sekolah berperan dalam memantau dan mengevaluasi kinerja guru untuk memastikan setiap rencana berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan tidak bersifat mencari kesalahan, melainkan memberikan umpan balik dan bimbingan yang konstruktif. Melalui penerapan pendekatan POAC secara menyeluruh, kepala sekolah dapat mengelola sumber daya manusia guru dengan lebih efektif, tidak hanya dari sisi administratif, tetapi juga dari sisi psikologis dan motivasional. (Andang, 2014).

Alasan mengangkat penelitian mengenai strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru melalui pendekatan POAC ini menjadi penting karena berdampak kepada peningkatan kinerja guru dalam membangun mutu pendidikan di SMKN 3 Tanjungpinang. Melalui penerapan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang tepat, kepala sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi guru. Dengan demikian, mutu layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik juga akan meningkat secara berkelanjutan sesuai tuntutan dunia vokasi dan industri.

Dalam perspektif manajemen pendidikan modern, sebagaimana disampaikan oleh Fayol juga bahwa kepala sekolah harus menerapkan fungsi POAC tersebut, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*), tetapi juga dituntut memahami bahwa kelima fungsi tersebut merupakan bagian dari proses siklus manajerial yang dinamis dan saling memengaruhi, di mana pengarahan kini lebih difokuskan pada kepemimpinan yang inspiratif dan humanistik, sesuai dengan peralihan dari konsep “*commanding*” klasik ke “*leading*” dalam literatur manajemen kontemporer. Pendekatan ini semakin relevan dalam konteks pendidikan, di mana kepala sekolah perlu menerapkan pendekatan manajerial yang partisipatif dan adaptif guna memotivasi

guru serta mengoptimalkan kinerja institusional secara efektif dan manusiawi (Siswanto & Kadarisman, 2024).

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena motivasi kerja guru memiliki dampak langsung terhadap kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa. Guru yang termotivasi akan lebih bersemangat dalam mengajar, menggunakan metode pembelajaran yang bervariasi, serta memberikan perhatian yang lebih kepada peserta didik. Sebaliknya, guru yang kurang termotivasi cenderung bekerja secara rutinitas tanpa kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, strategi kepala sekolah merupakan salah satu faktor kunci yang dapat meningkatkan motivasi kerja guru sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah (Sadikin & Nurhani, 2023).

Oleh karena itu, pentingnya penelitian ini terletak pada upaya menemukan strategi kepala sekolah yang tepat dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Urgensi penelitian ini juga di dasari pada kenyataan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga pada sejauh mana guru dapat bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan profesionalisme. Kepala sekolah sebagai pemimpin puncak di sekolah memiliki tanggung jawab besar untuk mewujudkan kondisi tersebut, sehingga penelitian ini menjadi relevan dan mendesak untuk dilakukan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana Strategi Kepala Sekolah meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMKN 3 Tanjungpinang?
2. Bagaimana *Planning, Organizing, Actuating*, dan *Controlling* Kepala Sekolah dalam meningkatkan Motivasi Kerja Guru di SMKN 3 Tanjungpinang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara mendalam dan komprehensif motivasi kerja guru yang terjadi di SMKN 3 Tanjungpinang
2. Untuk menganalisis secara kritis dan evaluatif penerapan fungsi manajemen *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* Kepala Sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di SMKN 3 Tanjungpinang.

D. Manfaat Penelitian

Dengan diterapkannya tujuan di atas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan strategi kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi kerja guru di sekolah kejuruan.
- b. Menambah kajian akademik dalam perspektif Manajemen Pendidikan Islam yang berorientasi pada pengembangan potensi manusia secara menyeluruh dan berkelanjutan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, penelitian ini menjadi sarana praktis untuk menyelesaikan penulisan tesis sekaligus memperkaya pengalaman langsung dalam mengaplikasikan analisis POAC (*Planning*, *Organizing*, *Actuating*, *Controlling*) guna meningkatkan motivasi kerja guru, sebagai bahan kajian akademik berkelanjutan di bidang manajemen kepala sekolah pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di STAIN Sultan Abdurrahman Kepulauan Riau.

- b. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme guru.
- c. Bagi guru, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang pentingnya peran kepemimpinan sekolah dalam mendukung pengembangan diri dan profesionalisme mereka.
- d. Bagi pihak Dinas Pendidikan dan pemangku kebijakan, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar untuk merancang kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang lebih terfokus pada penguatan sumber daya manusia di lingkungan SMK.
- e. Bagi lembaga pendidikan Islam, penelitian ini memberikan inspirasi dalam merancang manajemen kepemimpinan yang berbasis POAC dalam pengelolaan tenaga pendidik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, I. R. (1999). *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan*. Pustaka Pelajar.
- Adam, B. (2018). Peranan Manajemen Strategi dan Manajemen Operasional Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2). <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.3.2.57-66>
- Adhim, F. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam*. Penerbit Linus.
- Agung, Firdaus, M. A., & Rosadi, U. (2021). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Etos Kerja Guru PAI di Sekolah. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(4), 400–411. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5159173>
- Ahmad, E. R. (2025). *Strategi Kepala Sekolah dalam Mengoptimalkan Kinerja Guru*. CV Adanu Abimata.
- Ahmadiansah, R. (2020). *Psikologi Industri & Organisasi: Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Total Media.
- Anam, F. (2022). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Guru, Motivasi Kerja Guru, Dan Kinerja Guru Produktif Terhadap Prestasi Belajar Siswa SMK Di Kabupaten Malang. *Journal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 1(6), 433–438. <http://dx.doi.org/10.58344/locus.v1i6.141>
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Ar-Ruzz Media.
- Ansar, A. (2022). *Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru di SMA Negeri 2 Bone*. Universitas Negeri Makassar.
- Astuti, & Danial. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah Yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 31–45. <https://doi.org/10.19109/elidare.v5i1.3495>
- Azizah, L., & Witri, S. (2021). Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Penerapan Total Quality Management dalam Program Akreditasi Sekolah. *Dawuh Guru: Jurnal Pendidikan MI/SD*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.35878/guru.v1i1.263>
- Busairi. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah*. UIN Mataram.
- Cahyaningtyas, A. (2016). *Pembangunan Ketahanan Keluarga*. CV Lintas Khatulistiwa.
- Campos, C. I. de, Pitombo, C. S., Delhomme, P., & Quintanilha, J. A. (2020). Comparative Analysis of Data Reduction Techniques for Questionnaire Validation Using Self-reported Driver Behaviors. *Journal of Safety Research*, 73, 133–142. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.02.004>

- Corbin, J., & Strauss, A. (2015). *Basics Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Sage Publication.
- Edy, S. (2023). *Manajemen Pendidikan Islam: Inovasi dan Solusi Masa Depan Dunia Pendidikan Islam*. CV Adanu Abimata.
- Fadila, R. N., Lutfiani, E. A., Ramadiani, I. S., Veronika, N., Rachmanto, D., & Arfinanti, N. (2020). *Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. 8(1), 24–31.
<https://doi.org/10.21831/jamp.v8i1.28997>
- Faruq, M. S. S. Al. (2018). *Manajemen Kepemimpinan Dalam Islam*. Wade Publishing.
- Fitrah, A., Yantoro, & Hayati, S. (2022). Strategi Guru dalam Pembelajaran Aktif Melalui Pendekatan Saintifik dalam Mewujudkan Pembelajaran Abad 21. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2943–2952.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i2.2511>
- Fitri, R. A. (2023). Peranan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Bahasa Arab Di MTs Muhammadiyah Karya Bhakti Riau. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 13(1), 1–16.
<https://doi.org/10.30863/ajmpi.v13i1.3671>
- Garaika, & Idris, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Semangat Kerja Guru Pada SMK Multazam Gisting Kabupaten Tanggamus Lampung. *JMPA: Jurnal Manajemen Pendidikan Al Multazam*, 1(2).
<https://doi.org/10.54892/jmpa.v1i2.58>
- Gumilar, I. (2024). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMK Muhammadiyah 1 Wates Kulon Progo*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Hadi, S. (1990). *Metodologi Penelitian*. Andi Offset.
- Hamdun. (2017). Upaya Penyatuan Kalender Islam Internasional oleh Organisasi Kerjasama Islam (OKI). *Jurnal Bimas Islam*, 10(3), 473–516.
<https://doi.org/10.37302/jbi.v10i3.32>
- Handriadi, & Ahmad, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Efikasi Diri, dan Komitmen Profesional Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Guru MTs Kota Pariaman. *Mau'izah: Jurnal Kajian Keislaman*, 10(2), 1–17.
<https://doi.org/10.55936/mauizhah.v10i2.38>
- Helfont, S. (2009). *Yusuf Al-Qaradawi, Islam and Modernity*. Moshe Dayan Center, Tel Aviv University.
- Hermawansyah. (2021). Manajemen Lembaga Pendidikan Sekolah Berbasis Digitalisasi Di Era Covid 19. *Fitrah : Jurnal Studi Pendidikan*, 12(1), 28–46.
<https://doi.org/10.47625/fitrah.v12i1.320>
- Hidayat, A., Fatimah, S., & Rosidin, D. N. (2022). Challenges and Prospects of Islamic Education Institutions and Sustainability in The Digital Era.

- Nazhruna: Jurnal Pendidikan Isla*, 5(2), 351–366.
<https://doi.org/10.31538/nzh.v5i2.2106>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 79–96.
<https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>
- Hikmah, A. N., & Yudiawan, A. (2019). Manajemen dan Kebijakan Madrasah melalui Penguatan Tata Kelola, Akuntabilitas dan Citra Publik Pendidikan. *Al-Fikr*, 5(1), 111–127. <https://doi.org/10.47945/alfikr.v5i1.16>
- Iskandar, J. (2017). Penerapan Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Jurnal Idaarah*, 1(2), 171–186.
<https://doi.org/10.24239/pdg.vol7.iss1.38>
- Kartini, & Susanti. (2019). Supervisi Klinis Oleh Kepala Sekolah Terhadap Kualitas Pembelajaran. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 4(2), 160–168.
<https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i2.2905>
- Karyoso, G., & Dewi, Irra C. (2025). *Strategi Kompetensi Inti Kepemimpinan Kepala Sekolah Masa Kini*. Penerbit Lakeisha.
- Khairuddin, A. (2024). Manajemen Risiko Dan Perannya Dalam Kesuksesan Bisnis, Membangun Ketahanan Organisasi Di Tengah Ketidakpastian Global. *Religion: Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 3(4), 459–468.
<https://doi.org/10.55606/religion.v3i3.1138>
- Kemenag RI, *Al-Quran dan Terjemahannya*, Jakarta: Lembaga Lajnah dan Pentashih Al-Quran (LTPQ), 2019.
- Khoiri, A. (2016). Manajemen Strategik dan Mutu Pendidikan Islam. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 73–97.
<https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>
- Kinanthi, T. K., Wardani, D. K., Sarie, A. C., & Marini, A. (2024). Meningkatkan Efektivitas Manajemen Sekolah dalam Penerapan Pendidikan Inklusif di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(3), 9.
<https://doi.org/10.47134/pgsd.v1i3.532>
- Kobandaha, F., Annas, A. N., Maliki, P. L., & Gamar, N. (2025). Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Artificial Intelligences di Era Digital Sebuah Tinjauan Literatur. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 576–582. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i1.822>
- Komba, S. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Konawe Provinsi Sulawesi Tenggara*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan Tinjauan Krisis*

Hingga Perbaikan Menurut Teori. CV Widya Puspita.

- Mansir, F. (2020). Manajemen Pondok Pesantren di Indonesia dalam Perspektif Pendidikan Islam Era Modern. *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 12(2), 207–216. <https://doi.org/10.37680/qalamuna.v12i2.644>
- Mappasiara. (2018). Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional Serta Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan. *Idaarah*, 2(1), 74–85. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i1.5116>
- Marselus, R. P. (2011). *Sertifikasi Profesi Guru: Konsep Dasar, Problematika dan Implementasinya*. Indeks.
- Maryani, T., Santomo, & Supriyadi, A. (2022). Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Warung Makan Sate Cempe Pak Dar Blotongan Salatiga. *BISECEER: Business Economic Entrepreneurship*, 5(2), 17–39. <https://doi.org/10.61689/bisecer.v5i2.352>
- Maulidiyah, I. S. (2021). *Pengaruh Peran Pengasuh Asrama Terhadap Motivasi Belajar Santri Tentang Pendidikan Agama Islam Di Madrasah (Studi Kasus Santri Asrama III Nusantara Pondok Pesantren Darul Ulum Jombang*. Unipdu Jombang.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, N. (1996). *Metode Penelitian Kualitatif*. Rakesarasin.
- Mukarromah, S., Rosyidah, A., & Musthofiyah, D. N. (2021). Manajemen Pembelajaran Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah. *AR-ROSIKHUN: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–17. <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v1i1.13889>
- Mulyasa, H. E. (2011). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Muhammadiyah*. Bumi Aksara.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). Supervisi Akademik untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Guru dalam Membuat Perangkat Pembelajaran. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(6), 1936–1941. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i6.653>
- Nargis, S., Niswanto, Bambang, R., Akmal, N., & Ibrahim. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada Pembelajaran Berbasis Digital di SMP Negeri Banda Aceh. *Jurnal Serambi Ilmu*, 24(2), 1–14. <https://doi.org/10.32672/si.v24i2.6264>
- Nizar, S. (2002). *Filsafat Pendidikan Islam*. Ciputat Pers.
- Nyre-Yu, M., Gutzwiller, R. S., & Caldwell, B. S. (2019). Observing Cyber Security Incident Response: Qualitative Themes From Field Research. *Journal Indexing and Metrics*, 63(1), 437–441, Sage Journal. <https://doi.org/10.1177/1071181319631016>

- Padilah, H., Judijanto, Loso, & Yuliasih, Muzayyanah. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Implementasi*. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Pasaribu, F., Togatorop, E., Bulan, T. R. N., & Hafas, H. R. (2025). *Manajemen Strategi: Teori, Implementasi dan Evaluasi*. PT Serasi Media Teknologi.
- Pebrian, R., Yunita, Y., Akzam, I., & Nasir, G. A. (2020). Efektifitas Penggunaan Direct Method Dalam Pengajaran Bahasa Arab Di Fakultas Ilmu Komunikasi Universitas Islam Riau. *El-Ibtikar: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, 9(1), 176–195. <https://doi.org/10.24235/ibtikar.v9i1.5551>
- Pranawukir, I. (2021). Perencanaan Dan Strategi Komunikasi Dalam Meningkatkan Adaptifitas Sumberdaya Manusia Dan Keunggulan Kompetitif Lembaga. *Jurnal Pustaka Komunikasi*, 4(2), 1–15. <https://doi.org/10.32509/pustakom.v4i2.1635>
- Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Alfabeta.
- Pujiarti, E., Amini, Ratnasari, Purba, F. D., Ahmadi, K. D., & Mulya, S. (2023). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1912–1917. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v5i1.11244>
- Purwanto, A., & Nurtanio. (2019). *Kepemimpinan Pendidikan: Kepala Sekolah Sebagai Manager dan Leader*. Pujangga Press.
- Purwanto, M. N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, D. I., Mardoni, A., & Harnawansyah, M. F. (2024). Fungsi Pengawasan Pemilihan Umum Pada Pemilu Umum Legislatif Daerah Tahun 2024 Kota Lubuklinggau. *Sengkuni*, 5(2), 1–16. <http://pdmbengkulu.id/urn:nbn:de:0007-sengkuni.v5i2.1243.g8914>
- Putri, I. R., & Yusuf, N. F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.82>
- Rahmalia, N. C. (2024). Strategi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru Kerja di Sekolah. *Al-Faiza*, 2(3), 247–258. <https://www.jurnal.zarilgapari.org/index.php/faiza/article/view/125>
- Rohmah, S., & Soleha, L. K. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi Guru di SMK Atmariva. *Prosiding Prima*, 1(8), 629–634. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i8.823>
- Rumidi, S. (2004). *Metodologi Penelitian; Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Gajah Mada University Press.
- Sadikin, M. R., & Nurhani, A. (2023). Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan: SMK Permata Bunda. *Jurnal Perspektif Manejerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 99–110.

<http://dx.doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.201>

- Safitri, A. (2021). *Manajemen Kepala Sekolah*. Salemba Humanika.
- Sambung, R. (2016). Dimensi Komitmen Organisasi; Dampaknya terhadap Prilaku Kerja Pada Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 30. <https://doi.org/10.22343/754332>
- Santoso, T. (2022). *Pembelajaran Teaching Factory in Industry Class Ditinjau Aspek POAC Pada Kompetensi Keahlian Teknik dan Bisnis Sepeda Motor SMK di Kabupaten Tulung Agung*. Universitas Negeri Malang.
- Sedayu, A., & Manurung, L. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Di Kabupaten Tangerang, Banten. *Jurnal Guru Dikmen Dan Diksus*, 2(1), 13–24. <http://dx.doi.org/10.47239/jgdd.v2i1.41>
- Setiawati, F. (2020). Manajemen Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal At-Tadbir : Media Hukum Dan Pendidikan*, 30(1), 57–66. <https://doi.org/10.52030/attadbir.v30i01.31>
- Siswanto, R., & Kadarisman. (2024). *Teori & Praktik Manajemen Pendidikan: Planning, Organizing, Implementing, Monitoring & Evaluating (POIME)*. PT Mas Media Indonesia.
- Sucipto, A., & Azhar. (2024). Pengaruh Qaulan Kariman dalam Meningkatkan Kualitas Hubungan Antar Individu. *JIMIK: Jurnal Indonesia Manajemen Informatika Dan Komunikasi*, 5(1), 10–17. <https://doi.org/10.35870/jimik.v5i1.593>
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhada, M. M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Budaya Sekolah, dan Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di MI Islamiyah Wareng, Butuh, Purworejo, Jawa Tengah. *Ibtida: Jurnal Kajian Pendidikan Dasar*, 1(1), 67–89. <https://doi.org/10.33507/ibtida.v1i1.194>
- Sukmadinata, N. S. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Sulianti, A., Efendi, Y., & Sa'diyah, H. (2020). Penerapan Nilai-Nilai Pancasila dalam Lembaga Pendidikan. *JPK: Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 5(1), 54–65. <https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n1.2020.pp54-65>
- Suprihatin, & Sakiyem. (2023). Model-Model Quality Manajemen Pendidikan. *An-Nidzam : Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 10(2), 138–160. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v10i2.1790>
- Suryosubroto, B. (2010). *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Rineka Cipta.
- Sutikno, T. A. (2013). Manajemen Strategik Pendidikan Kejuruan dalam Menghadapi Persaingan Mutu. *Teknologi Dan Kejuruan*, 36(1), 87–96.
- Taha, K. (2021). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu*

- Pendidikan Sekolah Dasar Islam di Kecamatan Sungai Beduk Kota Batam.* UIN Sulthan Syarif Kasim Riau.
- Tanjung, E. F. (2018). *Improving the Quality of Religious Islamic Education Learning through Collaborative Learning Approach in SMP Al-Muslimin Pandan District Tapanuli Tengah.* 231(Amca), 205–207. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.56>
- Taufik, M. (2020). Strategic Role of Islamic Religious Education in Strengthening Character Education in The Era of Industrial Revolution 4.0. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 20(1), 86–104. <https://doi.org/10.22373/jiif.v20i1.5797>
- Ubabuddin. (2018). *Supervisi Pendidikan Upaya Menggagas Pendidik Profesional.* Wade Publishing.
- Usman, H. (2013). *Manajemen; Teori, Praktek dan Riset Pendidikan.* Bumi Aksara.
- Wada, F. H., Pertiwi, A., Hasiolan, M. I. S., Lestari, S., Sudipa, I. G. I., Patalatu, J. S., Boari, Y., Ferdinan, Puspitaningrum, J., Ifadah, E., & Rahman, A. (2018). Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan. In *Buku Ajar Metodologi Penelitian Pendidikan* (Issue January). <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-19-5>
- Wahyudi dan Rendi Salam. (2020). *Kometmen Organisasi: Kajian Manajemen Simber Daya Manusia.* UNPAM PRESS.
- Yamin, M. (2013). *Strategi dan Metode dalam Model Pembelajaran.* Press Group.
- Yassir, Mursalim, & Junaidi, A. (2022). Pengaruh Akuntabilitas Keuangan, Pengawasan Keuangan dan Transparansi Anggaran terhadap Pengelolaan Keuangan. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 477–494. <https://doi.org/10.37531/yum.v5i2.1704>
- Yumnah, S., Iswanto, J., Pebriana, P. H., Fadhillah, & Fuad, M. I. (2023). Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengelola Sumber Daya Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 92–104. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i1.350>
- Yuningsih, A. (2020). *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pengembangan Sumber Daya Guru di SD Al Azhar I Bandar Lampung.* UIN Raden Intan Lampung.
- Yusuf, R. M. (2020). *Komitmen Organisasi.* Media Akademi.
- Zulkarnaini. (2023). The Qur'an as A Holy Text: Reconstruction of Revelation and Prophetic Identity. *Jurnal At-Tibyan: Jurnal Ilmu Alqur'an Dan Tafsir*, 7(2), 276–292. <https://doi.org/10.32505/at-tibyan.v7i2.5372>