

KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MEMOTIVASI KINERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) 3 BANJARMASIN

Ratna Sari¹, Fakhshianor², Sitna Hajar Malawat³

¹Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska MAB, NPM17120031

²Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska MAB, NIDN 1120106301

³Ilmu Administrasi Publik, 63201, Fisip, Uniska MAB, NIDN1113059101

Email : ratnasarirs0511@gmail.com

ABSTRAK

RATNA SARI, NPM. 17120031 “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (Man) 3 Banjarmasin”. Bimbingan Bapak Fakhshianor sebagai Pembimbing Utama dan Ibu Sitna Hajar Malawat sebagai Co Pembimbing.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin dilihat dari indikator bersifat adil, indikator mendukung tujuan, indikator katalisator, indikator menciptakan rasa aman, indikator sebagai wakil organisasi, indikator sumber inspirasi, indikator bersikap menghargai sudah berjalan dengan baik. Dan faktor yang menghambat yaitu faktor disiplin dan keadilan, faktor sarana dan prasarana dan faktor komunikasi. Upaya untuk mengatasi hal tersebut pemimpin harus bertindak adil, melengkapi dan memperbaiki segala sesuatu yang dapat mendukung tujuan, menjalin komunikasi yang lebih baik kepada semua pegawai agar lebih mudah dalam memotivasi pegawai, dan bertindak lebih tegas dan disiplin untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

Ratna Sari, NPM. 17120031 "Leadership of Principals in Motivating Employee Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin". Main Advisors are Fakhshianor and Ms. Sitna Hajar Malawat as Co Advisors.

The purpose of this study was to determine the Principal's Leadership in Motivating Employee Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin. The research method uses a qualitative approach with the type of descriptive research.

The results showed that the Principal's Leadership in Motivating Employee Performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin seen from indicators that were fair, indicators supported goals, indicators of catalysts, indicators of creating a sense of security, indicators as organizational representatives, indicators of sources of inspiration, indicators of attitude appreciate it went well. And the inhibiting factors are discipline and justice factors, facilities and infrastructure factors and communication factors. Efforts to overcome this, leaders must act fairly, complete and improve everything that can support goals, establish better communication with all employees to make it easier to motivate employees, and act more decisively and disciplined to increase employee motivation in achieving organizational goals.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Diera globalisasi ini dalam menjalankan roda organisasi, efektifitas kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh peran kepemimpinan, sebab kepemimpinan merupakan aktifitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok maupun di organisasinya untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Pemimpin merupakan faktor utama dalam meningkatkan kreatifitas kinerja para pegawai, disamping itu pemimpin juga merupakan mobilitas penggerak tujuan yang akan dicapai dan akan memberikan bimbingan serta motivasi dalam suatu pekerjaan. Pemimpin juga harus tepat menempatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dalam beberapa hal tertentu, pegawai dan anggota organisasi lain perlu terlibat lebih banyak. Namun ada pula beberapa bagian yang perlu ditetapkan secara tegas oleh pemimpin tanpa perlu banyak melibatkan pihak lain agar keefektifan organisasi dapat tercapai.

Peranan Kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu organisasi dimana organisasi adalah tempat manusia berkumpul, bekerja sama dengan rasional dan terkendali untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Semakin banyak individu yang terlibat didalamnya semakin kompleks pula organisasi itu. Konsep pengembangan umumnya dilakukan terhadap pegawai atau pegawai yang berfungsi sebagai roda penggerak organisasi. Pengembangan pegawai harus dilakukan dengan kontinuitas yang terpelihara baik serta terarah. Satu hal yang perlu diperhatikan adalah pegawai sebagai sumber daya manusia yang bermutu tidak muncul begitu saja, namun memerlukan suatu proses pengembangan yang bertahap dari berkesinambungan.

Dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pimpinan kepada bawahannya. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada para bawahan, pegawai harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik dalam arti harus disertai kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja para pegawai.

Kepemimpinan yang baik sangat erat kaitannya dengan kemampuan memberikan motivasi kerja pada bawahannya untuk menggerakkan, mengarahkan, membimbing, berkomunikasi dan mengatur segala potensi yang ada pada diri pegawai untuk mencapai titik optimal sesuai dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Bagi seorang pemimpin dalam menggerakkan para pegawai guna mencapai hasil yang tinggi dibutuhkan suatu modal pendekatan yang manusiawi untuk menghasilkan kinerja yang baik dan lebih berprestasi.

Selain dari motivasi kerja, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kedisiplinan. Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam sebuah organisasi/instansi, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para pegawai dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi/instansi. Upaya dalam memberikan kedisiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu organisasi/instansi. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa kedisiplinan sering menimbulkan permasalahan organisasi/instansi itu sendiri. Sebagai contoh, dengan mengenyampingkan kedisiplinan seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan adanya disiplin kerja, pegawai tentunya tidak akan melakukan tindakan yang menyimpang, akan lebih mampu meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik dan akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja para pegawai secara maksimal di dalam organisasi ataupun instansi tersebut.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi juga akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini dipersepsi oleh masyarakat sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran namun pendapat masyarakat tidak pula dapat dikatakan seluruhnya salah. Kenyataannya menunjukkan bahwa tidak sedikit Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang pegawai itu sendiri. Begitu pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga pemerintah melalui Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara selalu berupaya agar pegawai selalu

meningkatkan tingkat kedisiplinannya yang juga merupakan upaya peningkatan prestasi kerjanya.

Masalah kepemimpinan suatu pemerintah, tentu tidak terlepas dari seorang pemimpin dan pegawai suatu instansi yang bersangkutan. Seperti kepemimpinan yang ada di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin. Dari hasil wawancara pendahuluan saya dengan Kepala Sekolah di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin tentang kepemimpinan dalam memotivasi pegawai di sekolah tersebut sudah cukup baik, banyak kemajuan-kemajuan sekolah yang tercipta semenjak kepala sekolah menjabat, dari segi kualitas murid, prestasi-prestasi yang diperoleh, dan lingkungan sekolah, tetapi itu semua perlu ditingkatkan lagi, karena pemberian motivasi tidak cukup dilakukan satu atau dua kali saja tetapi harus sering dilakukan. Pemimpin juga perlu menjalin hubungan kerja yang baik dengan pegawainya sehingga lebih nyaman dalam memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Sanksi pelanggaran disiplin yang dapat dikenakan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang menyatakan: 1. Hukuman disiplin ringan berbentuk seperti: teguran lisan, tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. 2. Hukuman disiplin sedang berbentuk seperti: penundaan kenaikan gaji berkala paling lama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. 3. Hukuman disiplin berat berbentuk seperti: penurunan pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berdasarkan permasalahan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpin Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai di MAN 3 Banjarmasin”.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kepemimpinan

Kepemimpinan secara harfian berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Namun inti dari kepemimpinan itu bukan semata-mata terletak pada

kedudukan yang ditempati, melainkan fungsi atau tugas seorang pemimpin. Dia ada demi sesuatu yang lain. Bukan demi dirinya sendiri. Titik perhatiannya adalah tujuan dan cita-cita yang ingin dicapai. Tujuan dan cita-cita itu bermanfaat dan penting bagi kesejahteraan suatu organisasi dan instansi. Menurut Wahjosumidjo (2013:17) kepemimpinan diterjemahkan ke dalam istilah sifat-sifat, perilaku pribadi, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola, interaksi, hubungan kerjasama antarperan, kedudukan dari satu jabatan administratif, persuasif, dan persepsi dari lain-lain tentang legitimasi pengaruh.

Konsep Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Pentingnya motivasi karena motivasi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manager membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi sangat diperlukan dalam pelaksanaan aktivitas manusia karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal (Malayu S.P Hasibuan, 2001:141).

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat diartikan bahwa motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberikan daya penggerak untuk melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin. Apabila individu tersebut memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan mencapai kepuasan dalam melakukan pekerjaan, karena tujuan yang akan dicapai dan yang diinginkan oleh sebuah organisasi atau instansi dapat terwujud.

Konsep Kinerja Pegawai

Pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam ketentuan Pasal 1 ayat (1) Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, tentang perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974. Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya. Kemudian pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan dan memberhentikan pegawai negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penjelasan pasal 2 ayat (2) dan ayat (3) butir (a) dan (b) undang-undang tersebut juga dijelaskan bahwa pegawai negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada departemen lembaga pemerintah, atau non departemen, kesekretariatan lembaga tertinggi/tinggi negara. Instansi vertikal didaerah atau provinsi, kepaniteraan pengadilan atau dikerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya. Sedangkan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai provinsi/kabupaten/kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya. Jadi pada hakekatnya Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara biasa seperti halnya warga masyarakat lainnya.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. (Sugiyono, 2016:8). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan deskriptif yaitu suatu metode dalam peneliti status sekelompok manusia, suatu objek, kondisi, sistem pemikiran ataupun peristiwa pada masa sekarang. Jenis penelitian ini berusaha menerangkan fenomena sosial tertentu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Memotivasi

Pegawai

Untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi pegawai pada sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin peneliti menggunakan indikator kepemimpinan menurut Wahjosumidjo yaitu: bersifat adil, memberi sugesti, mendukung tujuan, sebagai katalisator, memberikan rasa aman, sebagai wakil organisasi, sumber inspirasi dan bersikap menghargai.

Indikator Bersifat Adil

Bersifat Adil menurut teori Wahjosumidjo (1991:154) pimpinan selalu bersifat adil dan tidak pilih kasih terhadap semua pegawainya dan dapat menciptakan hubungan kebersamaan dengan para pegawainya di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN)

3 Banjarmasin. Berdasarkan hasil yang dapat disimpulkan bersifat adil adalah memperlakukan atau melaksanakan hak dan kewajiban secara seimbang, tidak pilih kasih, dan dapat menciptakan rasa kebersamaan dengan para pegawainya sangat mempengaruhi motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dari indikator bersifat adil, penelitian yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin sudah bersifat adil tetapi masih ada beberapa sikap yang harus diperbaiki karena masih ada beberapa pegawai yang merasa diperlakukan berbeda sehingga sikap kelapa sekolah terlihat pilih kasih.

Indikator Memberi Sugesti

Memberi Sugesti menurut teori Wahjosumidjo (1991:154) pimpinan selalu memberikan petunjuk dan arahan kepada para pegawainya dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan hasil yang dapat disimpulkan memberi sugesti adalah memberikan suatu petunjuk, arahan, masukan, dan bimbingan dari pemimpin kepada bawahannya sehingga dapat meningkatkan serta memelihara semangat, rela berkorban dan rasa kebersamaan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan maksimal. Dari indikator memberi sugesti, penelitian yang dilakukan peneliti kepada kepala sekolah di Sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin sudah memberikan sugesti untuk para pegawainya. Hal ini sesuai dengan pernyataan di atas, kepala sekolah dalam memberikan tugas selalu disertai dengan petunjuk dan arahan agar tugas yang diberikan dapat selesai dengan maksimal. Karena dengan petunjuk dan arahan dari atasan maka pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi yang bersangkutan.

Indikator Mendukung Tujuan

Mendukung tujuan menurut teori Wahjosumidjo (1991:154) tanggung jawab pimpinan dalam hal memberikan dukungan kepada para pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil yang dapat disimpulkan mendukung tujuan merupakan salah satu hal untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggungjawab dalam menyediakan dukungan yang diperlukan oleh para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dukungan bisa berupa dana, sarana, waktu dan suasana. Apabila pemimpin tidak mampu mendukung tujuan dalam organisasi maka pegawai tidak akan mungkin dapat melaksanakan tugas dengan maksimal. Dari indikator mendukung tujuan, kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi pegawai di sekolah Madrasah Aliyah

Negeri (MAN) 3 Banjarmasin sudah mendukung tujuan organisasi tetapi masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki agar semua pekerjaan dapat berjalan dengan maksimal. Hal ini sesuai dengan pernyataan diatas bahwa pemimpin berusaha memberikan apa yang pegawai butuhkan demi kemudahan dalam mengerjakan pekerjaan.

Indikator Katalisator

Katalisator menurut teori Wahjosumidjo (1991:154) cara-cara yang dilakukan pimpinan dalam memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil yang dapat disimpulkan pemimpin harus mampu berperan sebagai katalisator yaitu suatu tindakan yang dapat menimbulkan dan menggerakkan semangat para pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sesuai dengan tugas dan tanggungjawab seorang pemimpin, pemimpin harus dapat membawa perubahan sikap dan membangkitkan kembali semangat dan kepercayaan para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dari indikator katalisator, kepemimpinan kepala sekolah sebagai katalisator di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin kurang sepenuhnya berperan sebagai katalisator, masih ada beberapa sikap pemimpin yang harus diperbaiki agar semua pegawai merasakan motivasi yang diberikan pemimpin.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta pada pembahasan bab-bab sebelumnya mengenai kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi kinerja pegawai di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah di sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin sudah berjalan dengan baik, yaitu dapat dilihat dari :

1) Indikator bersifat adil yaitu keadilan pembagian tugas terhadap para pegawai, pemberian saran untuk meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tugas, bertindak tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin untuk memberikan inspirasi pegawai untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan tanpa membedakan. Indikator mendukung tujuan yaitu melengkapi fasilitas untuk mendukung tujuan organisasi. Indikator memberi sugesti yaitu kemampuan pemimpin membangun komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan pegawai sehingga dapat memberikan semangat pegawai dalam melaksanakan tugas. Indikator katalisator yaitu adanya pertemuan rutin bulanan yang digunakan untuk memberikan motivasi kepada para

pegawai dan memperhatikan kesejahteraan para pegawai. Indikator menciptakan rasa aman yaitu memberikan tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan agar pegawai.

merasa aman dan tidak merasa khawatir dalam melaksanakan tugas. Indikator sebagai wakil organisasi yaitu mewakili semua kegiatan yang berkaitan dengan tugas organisasi karena itu merupakan tanggungjawab seorang pemimpin, Indikator sumber inspirasi yaitu sifat pemimpin yang baik, ramah dalam memberikan tugas kepada bawahan, rajin ,dan tidak arogan merupakan sumber inspirasi yang dapat dicontoh. Indikator bersikap menghargai yaitu pemberian penghargaan yang lebih otentik agar meningkatkan semangat pegawai yang berprestasi dan memotivasi pegawai yang lain.

2) Faktor yang menjadi penghambat kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi pegawai pada sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin adalah faktor disiplin/kurangnya tindakan tegas pemimpin terhadap pegawai yang melanggar peraturan, faktor keadilan dan memperlakukan sama terhadap para pegawai sehingga masih ada pegawai yang merasa diperlakukan berbeda dan kurang tercipta semangat kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi, fasilitas kantor yang rusak sehingga sedikit menghambat dalam melaksanakan tugas, kurangnya komunikasi yang dibangun oleh pemimpin yang berdampak pada kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan tugas,

3) Adapun upaya untuk mengatasi hambatan kepemimpinan kepala sekolah dalam memotivasi pegawai pada sekolah Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Banjarmasin adalah: Pemimpin harus bertindak adil dan memperlakukan sama para pegawainya dalam pembagian tugas dan memberikan respon yang sama terhadap permasalahan yang disampaikan para pegawainya, secepatnya fasilitas untuk mendukung tujuan organisasi dilengkapi dan diperbaiki, Kepemimpinan kepala sekolah harus dapat membangun komunikasi yang baik dalam organisasi, bertindak tegas terhadap pegawai yang kurang disiplin untuk memberikan inspirasi bahwa peraturan harus ditegakkan.

REFERENSI

I.Literatur

Hasibuan, Malayu Sp. 2006. *Dasar-dasar, Pengertian, dan Masalah Dalam Manajemen*. Jakarta: Bumi aksara.

- Mangkunegara, Anwar Prabu, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Penerbit PT, Remaja Rosdakarya, Bandung, Tahun 2000 Halaman 164.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Bandung: Refika Aditama.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Randupandojo dan Suad Husnan. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Rivai, Vethzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Jakarta PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sardiman, 2005, *Interaksi dan motifasi belajar mengajar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2013. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- II. Undang-undang Republik Indonesia
 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- III. Peraturan Daerah
 Perda Kota Banjarmasin Nomor 16 Tahun 2013 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Banjarmasin Nomor 28 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Banjarmasin
 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/09/M.PAN/5/ 2007 Pasal 12 ayat 1 dan 2 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Dilingkungan Instansi Pemerintah
- IV. Jurnal
- Alberto. Suprojo, A. Adiwidjaja, I. 2014. Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai. *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*. Vol. 3, No. 2
- Ramli. Margono, Antonius. Irawan, Bambang. 2014. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Administrative Reform*.
- Istiharoh, Rofiqoh. 2013. Peran Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Penanaman Modal Daerah (BPMD) Kabupaten Kutai Timur. *JISIP: Jurnal Administrasi Reform*. Vol. 1.