

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PENGELOLA DAN  
TENAGA PENGAJAR SEKOLAH MADRASAH DINIYAH  
TAKMILIAH AWALIAH DI YAYASAN AL-IKHLAS  
MIFTAHUSSA'ADAH CIANCA**

**Shuviatul Ula<sup>1</sup>, Khusnul Heikal Irsyad<sup>2</sup>**

Program Studi S1 Manajemen Universitas Teknologi Digital<sup>1,2</sup>

Surel: [shuviula25@gmail.com](mailto:shuviula25@gmail.com)

***Abstract:** Analysis of the Implementation of Performance Management of Managers and Teaching Staff of Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Schools at the Al-Ikhlal Miftahussa'adah Cianca Foundation. Performance Management is very necessary for an organization or company. To achieve maximum results, optimal management performance is required. This research aims to determine the performance of management and teaching staff at the school MDTA Al-Ikhlal Miftahussa'adah Cianca Foundation and to find out what factors support a new workforce to be able to join the Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah school at the Al-Ikhlal Foundation Miftahussa'adah Cianca which is located in Cikalong Wetan District, West Bandung Regency to be more optimal and produce superior student work and graduates. The method I used in this research was a qualitative method with data sources from the School Principal, Administrative Staff, Teachers and Guardians. The results obtained from this research are that the performance management of each manager and teaching staff at the MDTA Miftahussa'adah Cianca School is good, but the madrasa school still has difficulty in determining the characteristics of each individual teaching staff's performance. There is a lack of teaching staff so that each teacher must be able to master all subjects. The conclusion from this research is that performance management in self-heating of madrasah schools attracts alumni from the school or Islamic boarding school and what supports new workers being able to join madrasah schools is also the lack of teaching staff compared to the large number of students.*

***Keyword:** performance management, madrasah schools, education*

**Abstrak:** Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Pengelola Dan Tenaga Pengajar Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Di Yayasan Al-Ikhlal Miftahussa'adah Cianca. Manajemen Kinerja sangat diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai hasil yang maksimal diperlukan manajemen kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen kinerja pengelola dan tenaga pengajar di sekolah MDTA di Yayasan Al-Ikhlal Miftahussa'adah Cianca dan mengetahui faktor apa yang mendukung suatu tenaga kerja baru untuk dapat bergabung di sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlal Miftahussa'adah Cianca yang bertempat di Kecamatan Cikalong Wetan, Kabupaten Bandung Barat agar lebih optimal dan menghasilkan karya dan lulusan siswa yang unggul. Metode yang saya gunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan sumber data dari Kepala Sekolah, Staff Administrasi, Guru dan Wali Murid. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini yakni manajemen kinerja dari setiap pengelola dan tenaga pengajar di Sekolah MDTA Miftahussa'adah Cianca sudah baik, namun pihak sekolah madrasah masih kesulitan dalam menentukan karakteristik dalam setiap kinerja yang ada di individu tenaga pengajar. Minimnya tenaga pengajar sehingga setiap pengajar harus bisa menguasai semua mata pelajaran. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa manajemen kinerja dalam perekrutan sendiri pihak sekolah madrasah mengambilnya dari alumni lulusan sekolah atau pondok pesantren tersebut dan yang mendukung suatu tenaga kerja baru untuk dapat bergabung di sekolah madrasah juga adalah kurangnya jumlah tenaga pengajar dibandingkan dengan jumlah siswa yang banyak.

**Kata kunci:** Manajemen kinerja, sekolah madrasah, pendidikan

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. (Sinambela, Lijan Poltak, 2017). Salah satu manajemen yang utama dalam perusahaan, lembaga atau organisasi adalah Manajemen kinerja. Manajemen kinerja adalah hal yang harus diperhatikan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Manajemen kinerja sendiri merupakan suatu proses yang mana bisa meningkatkan sekaligus memberikan kesempatan untuk organisasi, lembaga atau perusahaan dapat berkembang dengan cara mengevaluasi para tenaga kerja dan menjadikannya lebih berkualitas. Manajemen kinerja sendiri dibuat agar para tenaga kerja menjadi satu kesatuan yang utuh dalam melakukan kegiatan organisasi, lembaga atau perusahaan.

Kinerja sendiri adalah penggambaran dari sebuah pencapaian atau tingkat pelaksanaan dalam program kegiatan yang dilakukan organisasi, lembaga atau perusahaan guna mencapai tujuan, visi, misi dan hasil yang telah tercatat dalam proses perencanaan strategis oleh organisasi, lembaga atau perusahaan tersebut. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Afandi, 2018)

Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah adalah suatu lembaga pendidikan yang berfokus

kepada pendidikan agama Islam sebagai pelengkap pengetahuan bagi murid sekolah dasar. Sekolah madrasah Diniyah takmiliyah awaliyah seringkali diacuhkan oleh sebagian orang dan tidak diperdulikan keberadaannya namun pada kenyataannya sekolah ini menjadi hal yang patut untuk diselenggarakan dan dimajukan keberadaannya. Orang tua murid yang mempunyai anak sedang menjalankan pendidikan dasar biasanya mereka menitipkan anaknya tersebut ke pendidikan sekolah MDTA agar anak tersebut tidak menghabiskan waktu untuk bermain. Selain itu juga untuk menumbuhkan anak-anak yang berakhlakul karimah dengan pendidikan agama Islam yang baik, dan mampu bersosialisasi tinggi karena sering bertemu dengan orang banyak atau teman banyak.

Di beberapa wilayah yang ada di sekitaran Cikalong Wetan, Kabupaten Bandung Barat sudah terdapat banyak sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah yang sudah berdiri dengan baik. Salah satunya sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah Miftahussa'adah yang berada di Kampung Cianca, Desa Cisomang Barat, Kecamatan Cikalong Wetan, Kabupaten Bandung Barat. Namun dalam pembenahan atau pemanfaatan sumber daya manusianya masih kurang diperhatikan. Selanjutnya sistematis manajemen kinerja pengelola dan tenaga pengajar masih kurang.

Organisasi, lembaga maupun perusahaan yang berdiri dengan sumber daya manusia yang berkualitas, kinerja pengelola dan tenaga pengajar yang maksimal, pembenahan organisasi yang baik dan fasilitas yang cukup maka akan menimbulkan hasil yang baik pula.

Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah unggulan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Sistem rekrutmen dan manajemen SDM yang ketat untuk memperoleh SDM terbaik. (Nurkholis, 2015)

Suatu penelitian ilmiah tentunya diperlukan kajian atas rumusan-rumusan masalah yang timbul. Dalam penelitian ilmiah ini rumusan masalah yang penulis ambil meliputi; (1) Bagaimana manajemen sumber daya manusia atau manajemen kinerja pengelola dan tenaga pengajar di sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Miftahussa'adah Cianca? (2) Faktor apa yang mendukung suatu tenaga kerja baru untuk dapat bergabung di sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca?.

Adapun tujuan penelitian yang menjadikan acuan untuk dicapai dalam penelitian ilmiah ini yaitu; (1) Mengetahui manajemen sumber daya manusia atau manajemen kinerja pengelola dan tenaga pengajar di sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Miftahussa'adah Cianca, (2) Mengetahui faktor apa yang mendukung suatu tenaga kerja baru untuk dapat bergabung di sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian studi kasus yang mana pendekatan ini lebih cocok untuk penelitian yang dilakukan pemula dengan bantuan teori yang sudah ada bisa digunakan untuk membentuk persepsi baru yang

mendekati. Penelitian ini juga menggunakan desain penelitian deskriptif yang mana bertujuan untuk menggambarkan dan mengembangkan secara terperinci mengenai keadaan objek yang diamati. Jenis penelitian yang penulis lakukan adalah jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian dilakukan dengan lebih mendalami dan memfokuskan kepada objek yang diteliti. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015).

### **Objek Penelitian**

Penelitian ilmiah ini dilakukan di sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca yang bertempat di Kampung Cianca, RT 01/RW 08, Desa Cisomang Barat, Kecamatan Cikalong Wetan, Kabupaten Bandung Barat, Provinsi Jawa Barat. Dengan parameter penelitian ilmiah ini mengenai keadaan sumber daya manusia yang ada saat ini, seberapa jauh proses manajemen kinerja yang sudah diterapkan di lembaga pendidikan tersebut dan faktor yang mendukung adanya tenaga kerja baru yang bisa bergabung dan mengembangkan potensi yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

### **Pengumpulan Data**

Penulis melakukan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data primer yaitu data yang digunakan oleh penulis berasal langsung dari hasil penelitian di lapangan dengan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi.

Sedangkan untuk data sekundernya sendiri penulis menggunakan acuan dari buku dan jurnal terdahulu. Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh orang lain untuk tujuan lain dari pada untuk kebutuhan spesifik peneliti saat ini (Mark Saunders, 2016).

#### 1. Wawancara

Pengumpulan data menggunakan wawancara yaitu dengan berkomunikasi langsung dengan pihak yang diwawancarai. Wawancara adalah proses menggali informasi yang mendalam dengan maksud memperoleh pemahaman lengkap atas suatu fenomena tertentu. Wawancara melibatkan pertemuan langsung antara peneliti dengan partisipan, di mana peneliti berupaya untuk memahami sudut pandang partisipan, perasaan mereka, motif-motif dan tujuan-tujuan tertentu dari tindakan serta perilaku mereka. (Seidman, 2019) Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara tidak terstruktur (in-depth interview) dimana pada wawancara ini tidak memerlukan pedoman yang tersusun secara sistematis dalam pengumpulan datanya. Berikut responden atau partisipan dalam penelitian ilmiah ini adalah: (1) Kepala sekolah, (2) Satu orang tenaga pengajar atau guru, (3) Sekretaris atau admin, (4) Satu orang perwakilan orangtua siswa. Adapun hal-hal yang menjadi pertanyaan langsung dilapangan kepada responden atau partisipan di atas meliputi keadaan manajemen kinerja, tenaga pengajar, sekretaris/admin saat ini dan perkembangan sekolah dibidang sumber daya manusianya.

#### 2. Observasi

Penelitian ilmiah ini pengumpulan data dengan melalui observasi yang mana penulis secara langsung melihat keadaan objek penelitian tersebut dan langsung

mengkajinya. Adapun hal-hal yang dikajinya meliputi: (1) Sarana, prasarana sekolah madrasah, (2) Keadaan siswa juga tenaga pengajar dan pengelolanya (3) Data kehadiran siswa (4) Data identitas kepala sekolah, tenaga pengajar dan pengelola (5) Struktur organisasi (6) Sertifikat penghargaan yang didapatkan sekolah madrasah

#### 3. Dokumentasi

Pengumpulan data penelitian ilmiah ini menggunakan pengumpulan data dokumentasi. Dokumentasi adalah kumpulan dokumen yang disimpan secara teratur dan sistematis sehingga dengan mudah dapat ditemukan kembali setiap kali diperlukan. (Zulkifli, 2009)

Dengan mencantumkan hasil potret atau foto dari proses pembelajaran yang berlangsung, proses wawancara kepada para responden yaitu kepala sekolah, guru, admin atau sekretaris dan orangtua siswa. Pengumpulan data dokumentasi diadakan dengan tujuan sebagai bukti dari penelitian ilmiah ini sekaligus menjadi pelengkap data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi sehingga mampu menguji, menafsirkan dan meramalkan permasalahan yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ilmiah ini.

#### Metode Analisis Data

Metode analisis data sangat penting dalam sebuah penelitian. Tahapan ini menjadikan kegiatan sistematis dengan tujuan membangun kaitan antar data penelitian sehingga membentuk hasil untuk digunakan dalam menjawab pertanyaan. Analisis data kualitatif melibatkan pengkodean data mentah menjadi kategori dan tema untuk menginterpretasikan wawasan, dan menghasilkan teori yang didasarkan pada perspektif partisipan dan elemen data. (Saldana, 2021).

Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. (Sugiyono, 2017)

Aktivitas dalam analisis data ini meliputi tahapan sebagai berikut: (1) Reduksi Data, dalam tahapan ini data dirangkum dengan memilih hal-hal yang pokok dalam penemuan yang sudah dilakukan dan memfokuskan pada hal-hal yang penting sehingga menemukan tema dan pola dari data yang sudah ditemukan tersebut. (2) Penyajian Data, setelah tahapan reduksi data dilakukan, tahapan selanjutnya yaitu menata data bisa dengan uraian singkat atau naratif, bagan maupun penyajian data lainnya yang bisa menghubungkan antar kategori data yang didapat. (3) Penarikan Kesimpulan, tahapan selanjutnya yakni setelah tahapan penyajian data dilakukan yaitu semua data ditarik kesimpulannya dan diverifikasi kebenarannya. Upaya ini dilakukan untuk mencari makna data dan memberikan penjelasan berdasarkan analisis yang dilakukan yaitu secara kualitatif dengan menganalisis data dari yang khusus menuju data yang umum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil Penelitian

Dari data yang didapat hasil penelitian ilmiah ini melalui observasi dan wawancara yakni mengenai manajemen kinerja sendiri bahwa jumlah semua tenaga pengajar ada 6 orang yang mana proses perekrutannya berasal dari alumni santri lulusan Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca, dengan jumlah pengelola 3 orang yaitu kepala sekolah, sekretaris atau admin dan bendahara. Sedangkan dari

total jumlah siswa sendiri yaitu berjumlah 115 siswa.

**Tabel 1**

Data Jumlah siswa di Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca

Kelas	Jumlah siswa
1	19
2	18
3	25
4	12
5	20
6	21
<b>Total</b>	<b>115</b>

*Sumber: Olahan sendiri (2024)*

Pada proses pembelajaran siswa dibimbing dengan satu guru saja yaitu sebagai wali kelas sekaligus guru semua mata pelajaran. Mata pelajarannya sendiri meliputi; Tarikh Islam, Al-qur'an, hadist, akidah, akhlak, fiqih dan bahasa arab. Untuk waktu pembelajarannya sendiri dimulai pukul 13.30 dan berakhir pukul 15.00. Sekolah ini bergabung dengan Forum Komunikasi Diniyah Takmiliyah Kabupaten Bandung Barat sehingga dalam proses pembelajarannya mengacu kepada aturan forum tersebut mulai dari buku panduan pembelajaran, soal penilaian tengah semester begitu juga penilain akhir semester dan ijazah penilaian akhir kelas 6, itu semua bersama-sama mengikuti acuan forum tersebut. Untuk jadwal dimulai pada hari Senin sampai hari Kamis dan Sabtu, sementara untuk hari Jumat dan Minggu sekolah libur. Sekolah tidak mendapatkan bantuan dari manapun biaya yang dikeluarkan untuk keperluan sekolah diperoleh dari uang bulanan siswa.

### Pembahasan Penelitian

Dari hasil penelitian yang didapatkan dari hasil wawancara dan

observasi ke objek penelitian bahwasanya manajemen kinerja dari setiap pengelola dan tenaga pengajar di Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliah Awaliyah Miftahussa'adah Cianca sudah baik, namun belum sepenuhnya maksimal. Pihak sekolah madrasah masih kesulitan dalam menentukan karakteristik dalam setiap kinerja yang ada di individu tenaga pengajar. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu, oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. (Triyanto dan Sudarwati, 2014).

Minimnya tenaga pengajar sehingga harus menyesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap tenaga pengajar yang ada. Setiap pengajar harus bisa menguasai semua mata pelajaran dikarenakan satu guru memegang satu kelas dengan keseluruhan mata pelajaran. Suatu organisasi, lembaga atau perusahaan memiliki prinsip-prinsip atau pedoman dalam menjalankan kegiatannya sehingga semua pekerja dan pengelola yang ada didalamnya mengacu kepada prinsip tersebut. Berikut beberapa prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Sofyan Tsauri, 2014): 1) Kejujuran, 2) Pelayanan, 3) Tanggung jawab, 4) Bermain, 5) Rasa kasihan, 6) Perumusan tujuan, 7) Konsensus dan kerja sama, 8) Berkelanjutan, 9) Komunikasi dua arah, 10) Umpan balik.

Dalam pelaksanaannya setiap pengajar satu dan yang lainnya begitupun dengan pihak sekretaris maupun bendahara dalam berkomunikasi belum sepenuhnya berjalan baik, tidak ada jadwal rapat guru dan pengelola yang rutin sehingga hal tersebut mengurangi komunikasi dan kerjasama kurang terjalin dengan baik.

Kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap pembayaran, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap teman sekerja. (Huseno, 2016). Dalam hal ini setiap tenaga pengajar dan pengelola kurang puas terhadap teman sekerja maupun pembayaran atau upah yang diberikan oleh pihak sekolah karena minimnya total keuangan yang didapatkan pula, pasalnya setiap bulan upah yang diberikan tidak sama karena pendapatan perbulannya berbeda-beda. Upah merupakan salah satu faktor pemicu semangat kerja sebagai tanda penghargaan atas kinerja yang sudah diberikan atau sebagai reward.

Menurut Suak, Adolfin, dan Uhing (2017) untuk menciptakan kinerja tenaga kerja dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa tindakan dan faktor diantaranya reward dan punishment .

Menurut jurnal karangan Zaenudin Tachyan, dan Maskarto Lucky Nara Rosmadi tahun 2018 dengan judul Faktor Pendukung Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi Bisnis. Faktor yang mendukung karyawan meningkat produktivitas kerjanya adalah faktor kompetensi, karir, dan reward. Selain itu faktor tersebut harus didukung dengan motivasi kerja yang tinggi dan keahlian yang dimiliki setiap individu.

Dari data hasil yang diperoleh juga dilihat dari pendidikan setiap tenaga pengajar dan pengelola ada beberapa orang yang belum memenuhi kriteria sesuai dengan tugasnya. Pendidikan juga berpengaruh terhadap pola pikir dan kemampuan dari setiap individu yang ada. Pola pikir adalah cara pandang, paradigma, atau kerangka berpikir yang memengaruhi bagaimana seseorang

memandang dan menilai sesuatu, yang kemudian akan menentukan sikap dan perilakunya. (Anies Baswedan, 2014) Selain itu sekolah madrasah ini juga masih terbatas di bidang teknologi sehingga mempengaruhi kinerja pengelola terutama staff sekretaris atau administrasi. Namun dengan keterbatasan itu sekolah madrasah tersebut bisa berdiri dengan baik dan menghasilkan siswa-siswi yang baik sesuai dengan hasil wawancara dari salah satu pihak orang tua siswa yang menyampaikan bahwa dirinya merasa puas mampu menyekolahkan anaknya di sekolah madrasah tersebut, anak lebih rajin sholat dan fasih dalam membaca Al-qur'an. Sekolah sudah mendidik anaknya dengan baik dan kemajuan di diri anaknya mulai terlihat.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan yang didapat dari penelitian ke objek penelitian ini, jadi peneliti menarik kesimpulan mengenai Analisis penerapan manajemen kinerja dan faktor pendukung tenaga kerja baru di Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca yaitu meliputi: (1) Manajemen kinerja yang ada di Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca sudah baik dengan mengandalkan lulusan santri yang menjadi alumni disana sekolah merekrut mereka untuk ikut andil dalam mengembangkan sekolah tersebut sebagai tenaga pengajar. Manajemen kinerja yang sudah baik tersebut dibuktikan dengan pernyataan orangtua siswa yang merasa puas telah menyekolahkan anaknya disana. Manajemen kinerja pengelola dan tenaga pengajar di Sekolah Madrasah Diniyah

Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Miftahussa'adah Cianca sudah baik juga, namun perlu diperhatikan dari sisi kinerja setiap bidang agar mampu berkembang dan lebih berkompeten dengan lebih menekankan atau mempertegas aturan yang sudah ada untuk membangun jiwa atau karakteristik para pekerja yang lebih unggul. Program rapat rutin yang bertujuan lebih membangun komunikasi yang baik belum berjalan sempurna.

Selain itu juga teknologi pelengkap kerja belum tersedia. (2) Faktor yang mendukung suatu tenaga kerja baru untuk dapat bergabung di Sekolah Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah di Yayasan Al-Ikhlas Miftahussa'adah Cianca adalah kurangnya jumlah tenaga pengajar karena jumlah siswa melebihi batas terutama siswa kelas 1 yang harus membutuhkan perhatian lebih untuk memaksimalkan pemberian materi sehingga materi mampu tersampaikan dengan baik dan menghasilkan siswa yang unggul. Program bantuan sekolah belum didapatkan, semua keuangan hanya mengandalkan keuangan yang masuk dari siswa, sehingga menjadi pertimbangan bagi sekolah untuk merekrut tenaga pengajar baru.

### **Saran**

Kerja sama antar tenaga pengajar maupun kepala sekolah harus lebih ditingkatkan dengan cara lebih banyak berkomunikasi dan mengagendakan program yakni rapat rutin, untuk meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu motivasi kinerja lebih bagus adalah dari teman sekerja itu sendiri sehingga mampu mengembangkan sekolah menjadi lebih maju. Selain itu sekolah harus bisa menyeimbangkan teknologi yang digunakan sehingga kinerja pengelola terutama staff sekretaris atau admin

mampu menjalankan tugasnya lebih maksimal lagi.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing Bapak Khusnul Heikal Irsyad, S.H., M.M. yang telah banyak memberikan ilmu, pengalaman dan motivasi dalam proses pengerjaan penelitian ilmiah ini. Serta kepada semua dosen mata kuliah yang telah memberikan ilmu dari semester 1 sampai semester 8 ini yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Satu hal yang tidak saya lupakan juga saya ucapkan terimakasih atas dukungan dari keluarga, teman-teman dan semua pihak yang sudah terlibat dalam proses penelitian ilmiah ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Baswedan, Anies. (2014). *Revolusi Pola Pikir*. Jakarta: Republika.
- Nurkholis. (2015). *Manajemen Madrasah Unggulan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Saldana, J. (2021). *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Los Angeles: SAGE Publications Ltd.
- Saunders, Mark. Philip Lewis, dan Adrian Thornhill. (2016). *Research Methods for Business Students*. London, Inggris: Pearson Education Limited.
- Seidman, Irving. (2019). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences*. Amerika Serikat: Teachers College Press.
- Sinambelaa, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suak, Raymond, Adolfina, dan Yantje Uhing. 2017. *Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang*, 5(2), 1050-1059
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tachyan, Zaenudin dan Maskarto Lucky Nara Rosmadi. (2018). *Faktor Pendukung Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas Organisasi Bisnis*, 1(2)
- Triyanto, Arif dan Sudarwati. (2014). *Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen*, 12(01), 26-40
- Pandi, Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bangka: Zanafa Publishing.
- Tun Huseno. (2016). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Tsauri, Sofyan. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. Jember: STAIN Jember Press.
- Zulkifli. (2009). *Dokumentasi dan Penerapannya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.