

Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Motivasi Kinerja Guru di MI Attahdzibiyah Babat

Madrasah Principal's Leadership in Improving Teacher Performance Motivation at Attahdzibiyah Babat Elementary Madrasah

¹*Sinta Mauludya, ²Ahmad Thohirin, ³Ahmad Faizin

^{1,2,3} Pascasarjana Universitas Gresik, Indonesia

*E-mail : shienmauludya@gmail.com¹, Ahmadthohirin451@gmail.com², faizin@unigres.ac.id³

Abstrak

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam mendorong motivasi kerja guru di MI Attahdzibiyah Babat, Kabupaten Lamongan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi terhadap kepala madrasah serta guru. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah diimplementasikan melalui keteladanan, komunikasi efektif, pemberdayaan guru, serta dukungan terhadap pengembangan profesional. Praktik kepemimpinan tersebut mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berdampak pada peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, serta inisiatif guru dalam proses pembelajaran. Secara teoretis, temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif dan partisipatif yang berorientasi pada pengembangan profesional guru menjadi faktor kunci dalam memperkuat motivasi kinerja guru secara berkelanjutan.

Kata kunci: kepemimpinan kepala madrasah, madrasah ibtidaiyah, motivasi kinerja guru

Abstract

The leadership of madrasah principals plays a strategic role in enhancing teacher performance motivation in Madrasah Ibtidaiyah. This study aims to analyze the leadership practices of the madrasah principal in fostering teacher work motivation at MI Attahdzibiyah Babat, Lamongan Regency. The study employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observations, and documentation involving the madrasah principal and teachers. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings reveal that leadership is implemented through exemplary behavior, effective communication, teacher empowerment, and support for professional development. These practices create a conducive work climate that positively impacts teachers' discipline, responsibility, commitment, and initiative in the learning process. Theoretically, the findings confirm that adaptive and participatory leadership oriented toward teacher professional development is a key factor in strengthening sustainable teacher performance motivation.

Keywords: elementary madrasahs, leadership of madrasah principals, teacher performance motivation



<https://doi.org/10.32665/jurmia.v6i1.6120>

Copyright© 2026, Sinta Maulidya et al

This is an open-access article under the [CC-BY License](#).



PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membentuk fondasi akademik, karakter, dan nilai spiritual peserta didik. Dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah, mutu pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah sebagai pemimpin pendidikan yang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan menggerakkan dan memotivasi guru agar melaksanakan tugas profesional secara optimal. Kepemimpinan pendidikan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga guru dapat melaksanakan proses pembelajaran secara maksimal (Northouse, 2016). Dalam hal ini, motivasi kinerja guru menjadi determinan penting dalam menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran, karena guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, komitmen, kreativitas, dan tanggung jawab yang lebih baik. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada melemahnya kualitas pembelajaran serta minimnya inovasi pedagogis dalam kegiatan belajar mengajar.

Secara teoretis, berbagai pendekatan kepemimpinan telah dikembangkan dalam kajian kepemimpinan pendidikan, di antaranya kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan transformasional menekankan keteladanan, inspirasi, serta pemberdayaan individu untuk mencapai tujuan bersama (Bass & Avolio, 1994). Sementara itu, kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan anggota organisasi, termasuk guru, dalam proses pengambilan keputusan sehingga dapat meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab terhadap organisasi (Yukl, 2013). Integrasi kedua pendekatan tersebut diyakini mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memperkuat motivasi kinerja guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya.

Selain kedua pendekatan tersebut, kepemimpinan instruksional juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan instruksional menekankan peran pemimpin pendidikan dalam mengarahkan proses pembelajaran, mengembangkan kurikulum, serta memberikan dukungan profesional kepada guru agar proses pembelajaran berjalan secara efektif. Penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan instruksional seperti pemberian umpan balik, fasilitasi kolaborasi antar guru, serta penyediaan kesempatan pengembangan profesional berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas pembelajaran guru (Kilag et al., 2022). Dengan demikian, kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang mendukung peningkatan kinerja guru.

Beberapa penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah atau kepala madrasah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru. Penelitian Rahmawati (2023) menunjukkan bahwa kepala madrasah yang memberikan dukungan profesional secara berkelanjutan mampu meningkatkan komitmen guru dalam melaksanakan pembelajaran. Sementara itu, penelitian Prasetyo dan Lestari (2024) menegaskan bahwa keteladanan kepala madrasah serta kemampuan membangun komunikasi yang baik dengan guru dapat menciptakan iklim kerja yang positif di lingkungan sekolah dasar berbasis pendidikan Islam. Penelitian internasional juga menunjukkan bahwa kepemimpinan instruksional kepala sekolah berperan penting dalam meningkatkan motivasi guru serta berdampak pada peningkatan hasil belajar siswa, karena kepala sekolah sebagai pemimpin instruksional berperan dalam menetapkan tujuan pembelajaran, mengelola kurikulum, memantau proses

pembelajaran, serta memberikan dukungan profesional kepada guru (Naz & Rashid, 2020). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan pendidikan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

Meskipun berbagai penelitian telah menyoroti pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan motivasi guru, sebagian besar penelitian masih berfokus pada konteks sekolah umum atau pendidikan menengah serta mengaitkannya dengan variabel lain seperti budaya organisasi dan lingkungan kerja (Roemintoyo et al., 2021; Fatmasari & Sunarto, 2024). Kajian yang secara khusus mengeksplorasi praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah masih relatif terbatas. Padahal, madrasah sebagai lembaga pendidikan berbasis nilai-nilai Islam memiliki karakteristik kelembagaan, budaya organisasi, serta lingkungan pembelajaran yang berbeda dengan sekolah umum. Kondisi tersebut menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif, kontekstual, dan mampu mengintegrasikan nilai-nilai pendidikan Islam dalam pengelolaan pembelajaran.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah Babat, Kabupaten Lamongan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya pada konteks Madrasah Ibtidaiyah, serta menjadi referensi praktis bagi kepala madrasah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti menggali fenomena secara kontekstual dan mendalam pada satu lembaga pendidikan, sehingga memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan yang terjadi di MI Attahdzibiyah Babat, Kabupaten Lamongan. Subjek penelitian terdiri dari satu kepala madrasah sebagai informan utama dan 19 guru sebagai informan pendukung, sehingga total informan dalam penelitian ini berjumlah 20 orang. Pemilihan informan dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan secara sengaja berdasarkan pertimbangan bahwa mereka memiliki pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dengan praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam kegiatan pembelajaran di madrasah.

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur dengan menggunakan pedoman wawancara yang disusun berdasarkan fokus penelitian. Wawancara bertujuan untuk menggali pengalaman dan persepsi guru mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah, dukungan profesional yang diberikan, bentuk keteladanan kepemimpinan, serta pengaruh praktik kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja guru. Proses wawancara dilakukan secara langsung kepada informan dan direkam serta dicatat untuk memudahkan proses analisis data.

Observasi dilakukan secara langsung di lingkungan madrasah untuk mengamati praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam kegiatan sehari-hari, interaksi antara kepala madrasah dan guru, serta aktivitas pembelajaran yang berlangsung di kelas. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh data faktual mengenai perilaku kepemimpinan yang ditunjukkan oleh kepala madrasah dalam konteks nyata. Selain itu,

studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai dokumen yang relevan, seperti program kerja madrasah, laporan kegiatan, serta dokumen lain yang berkaitan dengan pengelolaan pembelajaran dan kinerja guru. Dokumentasi digunakan untuk melengkapi dan memverifikasi data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif yang dikemukakan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi dan pengelompokan tematik untuk memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi pola-pola kepemimpinan yang muncul. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara bertahap dan terus diverifikasi selama proses penelitian berlangsung sehingga menghasilkan temuan yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari kepala madrasah dan guru sebagai informan penelitian. Sementara itu, triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan ulang data kepada informan (member check) untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan pengalaman dan persepsi informan. Melalui langkah-langkah tersebut, keakuratan dan kredibilitas data dalam penelitian ini dapat terjaga.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang berperan sebagai pengumpul dan penganalisis data. Dalam pelaksanaannya, peneliti menggunakan beberapa instrumen pendukung berupa pedoman wawancara, lembar observasi, serta dokumentasi. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah Babat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah di MI Attahdzibiyah Babat berperan penting dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Berdasarkan data wawancara, observasi, dan dokumentasi, kepala madrasah menerapkan praktik kepemimpinan yang menekankan keteladanan, komunikasi terbuka, serta pemberian dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru. Praktik kepemimpinan tersebut memengaruhi tingkat motivasi guru yang dapat dikategorikan ke dalam tiga kelompok, yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

Guru dengan tingkat motivasi tinggi menunjukkan kedisiplinan yang kuat, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran, serta inisiatif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang lebih kreatif. Sementara itu, guru dengan motivasi sedang tetap melaksanakan tugas secara konsisten, namun masih memerlukan pendampingan dan dukungan tambahan dalam melakukan inovasi pembelajaran. Adapun guru dengan motivasi rendah cenderung membutuhkan bimbingan lebih intensif, khususnya dalam meningkatkan komitmen terhadap pengembangan profesional.

Distribusi tingkat motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah Babat dapat dilihat pada Tabel 1 berikut

Tabel 1. Tingkat Motivasi Kinerja Guru di MI Attahdzibiyah Babat		
Kategori Motivasi	Jumlah Guru	Persentase
Rendah	3	15%

Sedang	10	50%
Tinggi	7	35%
Jumlah	20	100%

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar guru berada pada kategori motivasi sedang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja guru pada madrasah tersebut relatif stabil, namun masih memerlukan penguatan melalui praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pembinaan profesional.

Berdasarkan analisis data, ditemukan beberapa sub-tema utama dalam praktik kepemimpinan kepala madrasah, yaitu keteladanan kepemimpinan, komunikasi terbuka, pemberdayaan guru, serta dukungan terhadap pengembangan profesional.

Keteladanan Kepemimpinan

Keteladanan kepala madrasah menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja guru. Hasil observasi menunjukkan bahwa kepala madrasah secara konsisten menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran, komitmen terhadap pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab dalam menjalankan peran kepemimpinan. Sikap tersebut secara tidak langsung menjadi contoh bagi guru dalam menjalankan tugas profesional mereka. Temuan ini sejalan dengan konsep kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai *role model* yang mampu menginspirasi anggota organisasi melalui keteladanan dan integritas (Bass & Avolio, 1994). Dalam konteks pendidikan, pemimpin yang mampu memberikan contoh perilaku profesional cenderung lebih efektif dalam membangun komitmen dan motivasi kerja guru.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru serta peningkatan kualitas pembelajaran (Khoerunnisa & Amin, 2022). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang menekankan keteladanan dan inspirasi mampu memperkuat komitmen profesional guru serta meningkatkan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran (Leithwood & Jantzi, 2020).

Komunikasi Terbuka dan Dialogis

Selain keteladanan, komunikasi terbuka antara kepala madrasah dan guru juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala madrasah secara aktif membangun komunikasi persuasif dan dialogis dengan guru, baik melalui pertemuan formal maupun diskusi informal. Pola komunikasi ini memungkinkan guru menyampaikan gagasan, kendala pembelajaran, serta kebutuhan pengembangan profesional secara lebih terbuka. Praktik komunikasi tersebut mencerminkan karakteristik kepemimpinan partisipatif, di mana pemimpin memberikan ruang bagi anggota organisasi untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Yukl, 2013). Keterlibatan tersebut dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi serta memperkuat tanggung jawab profesional guru.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan yang terbuka dan dialogis mampu menciptakan iklim kerja yang lebih kolaboratif dan meningkatkan komitmen organisasi guru (Hallinger & Heck, 2021). Dengan demikian, komunikasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai sarana koordinasi, tetapi juga sebagai strategi kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja guru.

Pemberdayaan Guru

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepala madrasah berupaya memberdayakan guru melalui pelibatan mereka dalam berbagai kegiatan akademik dan

pengambilan keputusan terkait program madrasah. Guru diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam perencanaan kegiatan pembelajaran, pengembangan program sekolah, serta berbagai kegiatan pengembangan profesional. Praktik pemberdayaan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri guru serta memperkuat komitmen mereka terhadap lembaga. Dalam perspektif kepemimpinan pendidikan, pemberdayaan merupakan salah satu strategi penting dalam membangun organisasi pembelajaran yang adaptif dan inovatif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemberdayaan guru oleh pemimpin sekolah dapat meningkatkan motivasi intrinsik serta mendorong guru untuk lebih aktif dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang inovatif (Nguni, Slegers, & Denessen, 2006). Oleh karena itu, pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

Dukungan terhadap Pengembangan Profesional

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa kepala madrasah memberikan dukungan terhadap pengembangan profesional guru melalui berbagai bentuk pembinaan dan pelatihan. Dukungan tersebut antara lain berupa fasilitasi pelatihan, bimbingan dalam pengembangan perangkat pembelajaran, serta dorongan untuk melakukan inovasi dalam kegiatan belajar mengajar. Dukungan terhadap pengembangan profesional ini berperan penting dalam meningkatkan kompetensi sekaligus motivasi kerja guru. Guru yang merasa mendapatkan dukungan dari pimpinan cenderung memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas pembelajaran.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan terhadap pengembangan profesional guru dapat meningkatkan motivasi kerja serta kualitas praktik pembelajaran di sekolah (Leithwood & Sun, 2018). Dengan demikian, peran kepala madrasah tidak hanya sebagai pengelola administrasi pendidikan, tetapi juga sebagai fasilitator pengembangan profesional guru.

Implikasi Teoretis dan Praktis

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan transformasional dan partisipatif dalam konteks pendidikan Islam dasar. Kepemimpinan kepala madrasah yang efektif tidak hanya ditentukan oleh kemampuan administratif, tetapi juga oleh kemampuannya membangun hubungan profesional yang positif dengan guru melalui keteladanan, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan. Dalam konteks madrasah ibtidaiyah, kepemimpinan tersebut berfungsi sebagai mekanisme kultural yang membentuk nilai-nilai profesional guru serta memperkuat motivasi kerja secara berkelanjutan. Integrasi antara pendekatan transformasional dan partisipatif memungkinkan kepala madrasah menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi pengembangan profesional guru.

Secara praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala madrasah perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual. Beberapa strategi yang dapat dilakukan antara lain membangun budaya keteladanan dalam organisasi, menerapkan komunikasi reflektif dan dialogis dengan guru, memperkuat sistem pemberdayaan guru dalam pengambilan keputusan, serta menyediakan dukungan berkelanjutan terhadap pengembangan profesional guru. Dengan demikian, kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai pengarah organisasi pendidikan, tetapi juga sebagai agen transformasi yang mampu membangun motivasi kerja guru serta meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam membentuk motivasi kerja guru melalui pendekatan transformasional yang menekankan visi, inspirasi, dan pemberdayaan. Kepala madrasah yang mampu mengartikulasikan visi yang jelas akan mendorong guru untuk bekerja secara lebih terarah dan bermakna dalam mencapai tujuan pendidikan. Dalam konteks MI Attahdzibiyah Babat, kepemimpinan yang bersifat partisipatif memungkinkan guru merasa dihargai dan memiliki kontribusi nyata dalam pengambilan keputusan, sehingga berdampak pada peningkatan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan komitmen dan kinerja guru melalui aspek inspirasi dan perhatian individual (Leithwood et al., 2020). Selain itu, gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan pendidikan juga berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi sekolah (Hallinger, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa kepala sekolah yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia cenderung menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif (Bush, 2020).

Motivasi kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi juga oleh dukungan eksternal dari kepala madrasah sebagai pemimpin institusi (Sutrisno, 2021). Kepala madrasah yang memberikan penghargaan, umpan balik konstruktif, serta peluang pengembangan profesional akan meningkatkan semangat kerja guru secara signifikan. Di MI Attahdzibiyah Babat, praktik pemberian apresiasi terhadap kinerja guru menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan loyalitas dan dedikasi. Hal ini diperkuat oleh teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa penghargaan dan pengakuan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Deci & Ryan, 2020). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan memiliki korelasi positif dengan motivasi kerja guru (Skaalvik & Skaalvik, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis guru dan berdampak pada performa mereka (Collie, 2021).

Kepala madrasah juga berperan dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi peningkatan motivasi kerja guru. Budaya kerja yang kolaboratif, terbuka, dan berorientasi pada pembelajaran akan mendorong guru untuk terus berkembang secara profesional. Di MI Attahdzibiyah Babat, budaya diskusi dan refleksi bersama antar guru menjadi salah satu bentuk implementasi kepemimpinan yang efektif dalam membangun komunitas belajar. Budaya organisasi yang kuat terbukti mampu meningkatkan keterlibatan guru dalam kegiatan sekolah (Deal & Peterson, 2020). Selain itu, kepemimpinan yang mampu membangun trust dan komunikasi efektif akan memperkuat hubungan kerja antar individu dalam organisasi pendidikan (Tschannen-Moran, 2020). Penelitian lain juga menegaskan bahwa budaya sekolah yang positif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru (Hargreaves & O'Connor, 2021).

Peran kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru juga terlihat melalui pengelolaan supervisi akademik yang efektif. Supervisi tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan pengembangan profesional guru. Di MI Attahdzibiyah Babat, supervisi yang dilakukan secara humanis dan berkelanjutan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Supervisi yang bersifat kolaboratif dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru secara signifikan (Glickman et al., 2021). Selain itu, pendekatan supervisi berbasis coaching terbukti mampu meningkatkan refleksi diri guru terhadap praktik pembelajaran (Knight, 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa supervisi yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru dalam jangka panjang (Zepeda, 2020).

Dimensi lain yang tidak kalah penting adalah kemampuan kepala madrasah dalam mengelola perubahan dan inovasi pendidikan. Dalam era transformasi pendidikan, kepala madrasah dituntut untuk mampu mendorong guru agar adaptif terhadap perkembangan teknologi dan kebijakan kurikulum. Di MI Attahdzibiyah Babat, kepemimpinan yang inovatif mendorong guru untuk memanfaatkan teknologi dalam pembelajaran serta meningkatkan kompetensi digital mereka. Kepemimpinan inovatif terbukti berpengaruh signifikan terhadap kesiapan guru dalam menghadapi perubahan pendidikan (Fullan, 2020). Selain itu, dukungan terhadap inovasi pembelajaran dapat meningkatkan kreativitas dan motivasi guru (OECD, 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner mampu mempercepat proses transformasi pendidikan di tingkat sekolah (Harris, 2020).

Akhirnya, keberhasilan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru sangat bergantung pada integrasi antara kepemimpinan visioner, manajerial, dan interpersonal. Kepala madrasah yang mampu mengkombinasikan ketiga aspek tersebut akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Di MI Attahdzibiyah Babat, sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif dan manajemen yang efektif menjadi kunci dalam meningkatkan motivasi guru secara berkelanjutan. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengintegrasikan aspek manajerial dan relasional secara seimbang (Robinson, 2020). Selain itu, hubungan interpersonal yang positif antara kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen kerja (Day et al., 2020). Penelitian lain juga menegaskan bahwa kepemimpinan pendidikan yang holistik memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran dan kinerja guru (Leithwood et al., 2020).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah Babat. Praktik kepemimpinan yang menekankan keteladanan, komunikasi terbuka, pemberdayaan guru, serta dukungan terhadap pengembangan profesional terbukti mampu menciptakan iklim kerja yang positif dan kondusif bagi peningkatan motivasi kerja guru. Dalam kondisi tersebut, guru menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik, komitmen yang tinggi terhadap tugas pembelajaran, serta inisiatif dalam mengembangkan praktik pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan transformasional dan partisipatif dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam, khususnya pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah. Penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah tidak hanya terletak pada kemampuan administratif, tetapi juga pada kemampuannya membangun hubungan profesional yang positif dengan guru melalui keteladanan moral, komunikasi dialogis, serta pemberdayaan dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan dengan menegaskan bahwa integrasi antara kepemimpinan transformasional dan partisipatif dapat menjadi pendekatan yang efektif dalam meningkatkan motivasi kinerja guru.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa kepala madrasah perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual untuk membangun motivasi kerja guru secara berkelanjutan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan antara lain membangun budaya keteladanan dalam organisasi, memperkuat komunikasi terbuka antara pimpinan dan guru, meningkatkan pelibatan guru dalam

pengambilan keputusan terkait pembelajaran, serta memberikan dukungan berkelanjutan terhadap pengembangan profesional guru. Strategi tersebut tidak hanya relevan bagi MI Attahdzibiyah Babat, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi madrasah lain dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan pendidikan dan kinerja guru.

Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu madrasah dengan jumlah informan yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak madrasah dengan karakteristik yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai praktik kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Selain itu, penelitian berikutnya juga dapat mengkaji variabel lain seperti budaya organisasi, iklim kerja, atau kepuasan kerja guru untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru di lembaga pendidikan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada kepala madrasah dan seluruh guru MI Attahdzibiyah Babat yang telah memberikan dukungan, kesempatan, serta informasi yang diperlukan selama proses penelitian berlangsung. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak yang telah memberikan kontribusi dan bantuan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penelitian ini dapat terlaksana dengan baik.

REFERENSI

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Bush, T. (2020). School leadership and management in Indonesia: Leading schools in a changing context. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(4), 560–575. <https://doi.org/10.1177/1741143219832918>
- Cahyaningrum, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(1), 45–58.
- Collie, R. J. (2021). COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy. *AERA Open*, 7, 1–15. <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2020). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X20914636>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. *Guilford Publications*.
- Fatmasari, R., & Sunarto. (2024). Kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Jurnal Kependidikan*, 54(2), 233–245. <https://doi.org/10.21831/jk.v54i2.XXXX>
- Fullan, M. (2020). The new meaning of educational change (5th ed.). *Teachers College Press*.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2021). Supervision and instructional leadership: A developmental approach (10th ed.). *Pearson Education*.
- Hallinger, P. (2021). Leadership for learning: Lessons from 40 years of empirical research. *Journal of Educational Administration*, 59(1), 1–17. <https://doi.org/10.1108/JEA-01-2020-0018>

- Hargreaves, A., & O'Connor, M. T. (2021). Collaborative professionalism: When teaching together means learning for all. *Corwin Press*.
- Harris, A. (2020). Leading educational change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Educational Management Administration & Leadership*, 48(2), 201–217. <https://doi.org/10.1177/1741143219875855>
- Khoerunnisa, A., & Amin, A. S. (2022). Kepemimpinan kepala madrasah dan kinerja guru di madrasah ibtidaiyah. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 101–115.
- Kilag, O. K. T., & Sasan, J. M. (2023). Unpacking the role of instructional leadership in teacher professional development. *Advanced Qualitative Research*, 1(1). <https://doi.org/10.31098/aqr.v1i1.1380>
- Knight, J. (2021). The instructional coaching handbook: An integrated approach to coaching. *Corwin Press*.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Meliana, W., Aslamiah, A., & Sulaiman, S. (2023). The influence of madrasah head transformational leadership, teacher work discipline, teacher work motivation on Aliyah madrasah teacher performance in Banjarmasin. *International Journal of Social Science and Human Research*, 6(5). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i5-42>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Naz, F., & Rashid, S. (2021). Effective instructional leadership can enhance teachers' motivation and improve students' learning outcomes. *Sir Syed Journal of Education & Social Research*, 4(1), 477–485. [https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021\(477-485\)](https://doi.org/10.36902/sjesr-vol4-iss1-2021(477-485))
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and practice* (7th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- OECD. (2021). Teachers and school leaders as lifelong learners: Supporting teacher learning and collaboration. *OECD Publishing*. <https://doi.org/10.1787/ee5b2a7d-en>
- Prasetyo, A., & Lestari, D. (2024). Keteladanan kepala madrasah dan iklim kerja positif: Studi pada sekolah dasar berbasis agama Islam. *International Journal of Educational Leadership*, 9(2), 101–115
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru. *EduPsyCouns Journal*, 2(1), 672–683.
- Rahman, A., & Mulyono, S. (2019). Motivasi kerja guru dalam perspektif manajemen pendidikan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2), 120–131.
- Rahmawati, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap motivasi guru di sekolah dasar Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 45–58.
- Robinson, V. M. J. (2020). Student-centered leadership (2nd ed.). *Jossey-Bass*.
- Roemintoyo, R., Suyanto, T., & Sumarno. (2021). Kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 15–27.
- Sallis, E. (2015). *Total quality management in education* (3rd ed.). London: Routledge.

- Sardiman, A. M. (2018). *Interaksi dan motivasi belajar mengajar*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Setiawan, D., & Wibowo, U. B. (2020). Kepemimpinan pendidikan dan kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 11(2), 89–99.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2021). Teacher motivation, self-efficacy, and burnout: A longitudinal study. *Teaching and Teacher Education*, 105, 103423. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103423>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2016). *Kepemimpinan pendidikan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, S. (2021). Pengaruh Pemanfaatan Alat Peraga Ips Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar UNISSULA*, 8(1), 77-90.
- Triono, W., Lesmi, K., & Khotimah, I. (2023). Madrasah principal leadership in improving the quality of education in Madrasah Ibtidaiyah Negeri 3 Tangerang Selatan. *The International Journal of Educational Research*, 6(1), 15–26. <https://www.academia.edu/download/116919872/19.pdf>
- Tschannen-Moran, M. (2020). *Trust matters: Leadership for successful schools* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Uno, H. B. (2017). *Teori motivasi dan pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahyudi. (2019). *Manajemen kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Boston, MA: Pearson Education.
- Zein, M., & Hasanah, U. (2023). Kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan motivasi kerja guru. *JURMIA: Jurnal Riset Manajemen dan Inovasi Pendidikan*, 3(1), 55–66.
- Zepeda, S. J. (2020). *Instructional supervision: Applying tools and concepts* (5th ed.). Routledge.
- Zubaidah, S., & Hadi, S. (2021). Motivasi kerja guru dan implikasinya terhadap kinerja pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 201–213.