

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN KEPALA MADRASAH TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU

SUDARMAN¹, BAHARUDDIN², MUHAMMAD RUSMIN B³

Madrasah Tsanawiyah Negeri Gowa¹

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar^{2,3}

Email: sudarman1076@gmail.com, bahar.baharuddin@uin-alauddin.ac.id,
muhammad.rusminb@uin-alauddin.ac.id

(Article History)

Received February 17, 2025; Revised June 23, 2025; Accepted June 24, 2025

Abstract: *The Influence of Leadership and Madrasah Principal Management on Teachers' Work Motivation*

This study is a quantitative research employing the ex-post facto method conducted at MTsN Gowa, South Sulawesi. The research aims to analyze the influence of leadership and madrasah principal management on teachers' work motivation. The study population consists of 53 individuals, including teachers, the school principal, staff, and administrative personnel. This research employs a saturated sampling technique, where the entire population is included as the sample. Data were collected through questionnaires distributed to respondents and analyzed using simple and multiple linear regression with the assistance of SPSS. The findings reveal that leadership and madrasah principal management do not have a significant influence on teachers' work motivation at MTsN Gowa. These results suggest that other factors beyond leadership and management play a more dominant role in determining teachers' work motivation. Nevertheless, effective leadership and sound management remain essential in creating a conducive work environment. Therefore, this study recommends that efforts to enhance teachers' work motivation should consider other relevant factors and encourages further research to identify additional variables that significantly contribute to teachers' motivation.

Keywords: *Leadership, Madrasah Principal Management, Work Motivation, Teacher Motivation*

Abstrak: Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan metode *ex-post facto* yang dilakukan di MTsN Gowa, Sulawesi Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru. Populasi penelitian sebanyak 53 orang yang terdiri dari guru, kepala sekolah, pegawai, dan tenaga usaha. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh karena seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan berganda dengan bantuan SPSS. Penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTsN Gowa. Temuan ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain di luar kepemimpinan dan

manajemen yang lebih berperan dalam menentukan motivasi kerja guru. Meskipun demikian, kepemimpinan dan manajemen yang baik tetap memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar upaya peningkatan motivasi kerja guru mempertimbangkan berbagai faktor lain yang lebih relevan serta mendorong penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi variabel lain yang berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Manajemen Kepala Madrasah, Motivasi Kerja, Motivasi Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah sektor penting dalam kehidupan manusia dan pembangunan suatu bangsa. Pendidikan dianggap sebagai kunci untuk mengembangkan potensi individu secara maksimal, meningkatkan kualitas hidup masyarakat, serta mengatasi masalah seperti kemiskinan dan kebodohan. Pemerintah pun menyadari pentingnya peran pendidikan, sehingga memberikan perhatian serius terhadap sektor ini. Pendidikan merupakan sistem yang kompleks yang memerlukan kebijakan yang jelas dan terstruktur untuk mengatur jalannya. Kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah berfungsi sebagai landasan hukum dan pedoman bagi semua pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan, mulai dari pengelola hingga penyelenggara. Kebijakan ini sangat penting karena memberikan arah yang jelas dalam upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, kebijakan pendidikan yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Pratiwi et al., 2023).

Lembaga pendidikan yang semakin beragam menuntut penguatan dan jaminan kualitas pendidikan. Hal ini menjadi realitas di mana lembaga- lembaga pendidikan berkualitas semakin diminati oleh masyarakat. Masyarakat kini lebih selektif dalam memilih lembaga pendidikan yang mampu memberikan pendidikan yang baik dan kompeten. Persaingan antar lembaga pendidikan pun semakin ketat, mendorong setiap institusi untuk terus meningkatkan standar kualitasnya. Kualitas pendidikan yang baik dianggap sebagai investasi penting untuk masa depan anak-anak dan bangsa (Kusmaduni, 2022). Mutu pendidikan di Indonesia terbelah masih rendah jika dibandingkan dengan standar internasional. Meskipun telah banyak upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan, tantangan seperti keterbatasan fasilitas, kekurangan tenaga pengajar berkualitas, dan disparitas regional masih menjadi masalah. Hal ini berdampak pada hasil belajar siswa yang sering kali belum memenuhi standar global. Untuk memberikan jaminan terhadap mutu, lembaga pendidikan harus melakukan pengelolaan lembaga yang berorientasi pada mutu. Mutu pendidikan perlu dikelola dengan tertib dan kontinyu agar membawa hasil yang memuaskan. Maka diperlukan manajemen mutu

pendidikan (Siregar & Wahyuni, 2022). Pemerintah dan pihak terkait terus berupaya untuk memperbaiki sistem pendidikan dengan berbagai reformasi dan program peningkatan kualitas, namun prosesnya memerlukan waktu dan komitmen yang konsisten.

Keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, termasuk tenaga pendidik yang memiliki motivasi kerja tinggi. Dalam konteks pendidikan formal, kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja guru (Robbins & Judge, 2023). Kepala sekolah yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan dukungan, serta memotivasi para guru untuk terus berkembang dan berinovasi dalam proses pembelajaran (Bass & Avolio, 2006). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya kerja yang positif di sekolah. Pemimpin yang visioner mampu mengarahkan dan menginspirasi para guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik (Northouse, 2019).

Selain kepemimpinan, manajemen kepala sekolah juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Manajemen yang efektif mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang baik dalam lingkungan sekolah (Robbins & Coulter, 2010). Kepala sekolah yang mampu menerapkan manajemen berbasis kinerja akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas kinerja guru, serta menyediakan kesempatan pengembangan profesional yang berkelanjutan (Hoy & Miskel, 2012). Manajemen yang kurang efektif sering kali menyebabkan rendahnya motivasi kerja guru, yang berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran di kelas (Fullan, 2007).

Permasalahan terkait kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah masih menjadi tantangan yang signifikan dalam dunia pendidikan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa banyak kepala sekolah belum sepenuhnya menerapkan kepemimpinan transformasional dan manajemen berbasis kinerja, sehingga belum mampu mengoptimalkan potensi guru secara maksimal (Mulyasa, 2014). Hal ini diperparah dengan berbagai faktor eksternal seperti kurangnya fasilitas sekolah, ketidakjelasan sistem insentif, serta beban administrasi yang berlebihan bagi guru (Syafaruddin, 2015).

Studi yang dilakukan oleh Masduki (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja guru di Indonesia masih berada pada tingkat yang bervariasi, tergantung pada kualitas kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah. Guru yang bekerja di bawah kepemimpinan yang mendukung dan memberikan penghargaan atas kinerja cenderung lebih termotivasi dibandingkan dengan mereka yang bekerja di bawah kepemimpinan yang otoriter atau kurang komunikatif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara kepemimpinan kepala sekolah, manajemen yang diterapkan, dan tingkat motivasi kerja guru. Motivasi kerja guru merupakan

sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Rahman & Husain, 2020; Danial et al., 2019). Ada berbagai faktor yang berpengaruh terhadap motivasi, dimana faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang berbeda-beda dan bisa berubah, sehingga apabila seorang pemimpin ingin sukses dalam memotivasi atau menggerakkan semangat kerja bawahan dalam rangka produktivitas yang optimal. Motivasi kerja harus memahami perbedaan atau mempertimbangkan pengaruh faktor-faktor tersebut serta pandai memilih metode (teknik) yang paling sesuai atau tepat untuk memotivasinya.

Motivasi kerja dapat dijelaskan melalui beberapa teori yang berkembang dalam kajian manajemen dan psikologi kerja. Salah satu teori yang sering dijadikan acuan adalah Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Menurut Maslow (1954) dalam Robbins & Judge (2023), motivasi manusia digerakkan oleh kebutuhan-kebutuhan berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, guru akan termotivasi jika kebutuhan dasar mereka terpenuhi dan terdapat peluang untuk berkembang serta diakui prestasinya. Selain itu, Teori Dua Faktor Herzberg juga relevan untuk menjelaskan motivasi kerja guru. Herzberg (1959) dalam Robbins & Judge (2023) mengidentifikasi adanya faktor-faktor motivator (*motivator factors*) seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan perkembangan diri yang dapat meningkatkan kepuasan kerja; serta faktor-faktor kesehatan organisasi (*hygiene factors*) seperti kebijakan sekolah, hubungan kerja, kondisi kerja, dan pengawasan yang apabila tidak terpenuhi dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Dengan demikian, motivasi kerja guru dipengaruhi oleh kombinasi antara pemenuhan kebutuhan pribadi dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Penelitian ini menggunakan kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah sebagai variabel independen yang dianalisis pengaruhnya terhadap motivasi kerja guru. Pemilihan ini didasarkan pada pertimbangan teoritis dan empiris, karena kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting dalam menciptakan visi, misi, dan budaya kerja di sekolah. Manajemen kepala madrasah berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aktivitas di sekolah. Manajemen yang efektif menyediakan sistem penghargaan yang adil, pengembangan profesional berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendukung motivasi kerja guru (Robbins & Coulter, 2010). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru, khususnya di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Gowa. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi para pemangku kebijakan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan dan manajemen sekolah guna mendukung pendidikan yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada MTsN Gowa yang beralamat di Jl. Poros Malino No.7 Balang-Balang Kec. Bontomarannu Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *ex-post facto*. Penelitian *ex-post facto* merupakan penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang mendahului atau menentukan sebab-sebab yang mungkin atas peristiwa yang diteliti (Sugiyono, 2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan (X_1) dan manajemen kepala madrasah (X_2) terhadap motivasi kerja guru (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru dan kepala sekolah serta pegawai dan TU MTsN Gowa yaitu berjumlah 53 orang, baik yang berstatus PNS maupun Non-PNS. Teknik pengambilan sampel didasarkan pada sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2011). Lebih lanjut, Arikunto (2012) menyatakan bahwa apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, sehingga penelitian disebut sebagai studi populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner yang dibagikan kepada seluruh responden penelitian. Variabel kepemimpinan kepala madrasah diukur berdasarkan 6 aspek, yaitu: 1) Kemampuan memotivasi; 2) Kemampuan mengambil keputusan; 3) kemampuan komunikasi; 4) Kemampuan mengendalikan bawahan; 5) Tanggung jawab; dan 6) Kemampuan mengendalikan emosional (Hasibuan, 2017; Robbins & Coulter, 2010). Variabel manajemen kepala madrasah diukur melalui 5 aspek, yaitu: 1) kemampuan perencanaan, 2) kemampuan pengorganisasian, 3) kemampuan pengarahan, 4) kemampuan pengawasan, dan 5) evaluasi (Siagian, 2015; Robbins & Coulter, 2010). Variabel motivasi kerja guru diukur melalui 5 aspek, yaitu: 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri (Maslow, 1954; Robbins & Judge, 2023). Data yang dihasilkan kemudian diolah dan dianalisis secara statistik menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda melalui bantuan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian pengaruh kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah terhadap motivasi kerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri Gowa dilakukan melalui analisis regresi linear berganda. *Output* analisis regresi linear berganda melalui bantuan SPSS dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Output Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	59.169	13.019			4.545	.000
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	-.111	.140	-.113		-.791	.432
	Manajemen Kepala Madrasah	.041	.140	.042		.293	.771

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

Output analisis regresi berganda pada Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa nilai *Constant* (a) sebesar 59,169, nilai koefisien regresi (b1) sebesar -0,111, dan nilai koefisien regresi (b2) sebesar 0,041. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 59,169 + -0,111X_1 + 0,041X_2$.

Berdasarkan Tabel 1, nilai konstanta sebesar 59,169 menunjukkan bahwa ketika variabel independen (X_1 dan X_2) tidak berpengaruh, nilai rata-rata variabel dependen (Y) diperkirakan sebesar 59,169. Koefisien regresi untuk variabel X_1 adalah -0,111, yang menunjukkan hubungan negatif antara variabel X_1 dan variabel Y. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada X_1 diperkirakan akan menurunkan nilai Y sebesar 0,111. Namun, hubungan ini tidak signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,432, yang lebih besar dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Nilai t-hitung untuk variabel X_1 sebesar -0,791 juga menunjukkan bahwa hubungan ini sangat lemah. Koefisien regresi untuk variabel X_2 adalah 0,041, yang menunjukkan hubungan positif antara variabel X_2 dan variabel Y. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada X_2 diperkirakan akan meningkatkan nilai Y sebesar 0,041. Namun, hubungan ini juga tidak signifikan secara statistik, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,771, yang lebih besar dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Nilai t-hitung untuk variabel X_2 sebesar 0,293 menunjukkan bahwa hubungan ini sangat lemah.

Hasil uji signifikansi regresi memberikan gambaran mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara statistik. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) dan manajemen kepala madrasah (X_2) secara bersama-sama berkontribusi signifikan terhadap motivasi kerja guru (Y). Detail hasil pengujian disajikan dalam Tabel 6, yang memberikan informasi mengenai hubungan linear antara kedua variabel independen tersebut terhadap variabel dependen.

Tabel 2. ANOVA Signifikansi Regresi Manajemen Kepala Madrasah dan Manajemen Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru

ANOVA^a

<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	10.976	2	5.488	.411	.665 ^b
	<i>Residual</i>	667.137	50	13.343		
	<i>Total</i>	678.113	52			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Manajemen Kepala Madrasah

Berdasarkan Tabel 2, hasil analisis menunjukkan nilai Sig. sebesar 0,665, yang lebih besar dari tingkat signifikansi alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan tidak signifikan secara statistik. Dengan kata lain, variabel independen (X_1 dan X_2) tidak secara signifikan menjelaskan variasi pada variabel dependen (Y). Selain itu, nilai F sebesar 0,411 juga mengindikasikan bahwa model regresi ini tidak cukup kuat untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai *Sum of Squares Regression* sebesar 10,976 menunjukkan kontribusi variabel independen (X_1 dan X_2) dalam menjelaskan variabilitas Y, yang sangat kecil dibandingkan dengan *Sum of Squares Residual* sebesar 667,137.

Hasil uji determinasi memberikan informasi tentang kekuatan dan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam konteks ini, analisis bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala madrasah dan manajemen kepala madrasah secara bersama-sama memiliki hubungan dengan motivasi kerja guru. Hasil pengujian determinasi disajikan pada Tabel 3 *Model Summary*.

Tabel 3. Koefisien Determinasi Motivasi Kerja Guru atas Manajemen Kepala Madrasah dan Manajemen Kepala Madrasah

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.127 ^a	.016	-.023	3.653

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Manajemen Kepala Madrasah

Berdasarkan Tabel 3, nilai R sebesar 0,127 menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara variabel independen (X_1 dan X_2) dan variabel dependen (Y). Nilai ini mengindikasikan bahwa hubungan linear antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y hampir tidak ada. Nilai *R Square* sebesar 0,016 menunjukkan bahwa hanya 1,6% dari variasi variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1 dan X_2) dalam model ini. Dengan kata lain, sebagian besar variasi pada Y dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar -0,023 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian untuk jumlah variabel independen dalam model, variabel-variabel tersebut tidak memberikan kontribusi berarti terhadap variabilitas Y.

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru

Hasil penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan, bukan berarti peran kepemimpinan kepala madrasah sepenuhnya tidak penting. Dalam berbagai penelitian terdahulu, seperti penelitian Ka-Do *et al.* (2023) yang membuktikan bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang berada pada kategori tinggi, seperti pemberian motivasi, pembinaan disiplin, penghargaan, konsultasi, dan pengembangan profesionalisme, berkontribusi nyata terhadap peningkatan motivasi kerja guru. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menegaskan pentingnya peran kepala madrasah dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik. Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran krusial dalam membentuk motivasi kerja guru. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong guru untuk berprestasi lebih baik. Penelitian Febriyanti *et al.* (2022) menemukan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi motivasi dan kinerja guru. Lebih lanjut, Penelitian Tsauri (2022) juga membuktikan bahwa kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja guru. Namun, tidak semua penelitian menemukan pengaruh yang signifikan. Beberapa studi menunjukkan bahwa faktor lain, seperti lingkungan kerja, fasilitas, dan kesejahteraan, juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi motivasi kerja guru (Baihaqi, 2015; Rukmana, 2019; Handayani & Rasyid, 2015). Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor penting, pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai aspek diperlukan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru secara keseluruhan (Abdullah, 2018; Astuti & Danial, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini memperkuat pentingnya penguatan kemampuan kepemimpinan kepala madrasah melalui pelatihan, supervisi, atau program pengembangan kepemimpinan. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang memengaruhi motivasi kerja guru, seperti kesejahteraan guru, fasilitas kerja, serta budaya organisasi, yang dapat memberikan gambaran lebih komprehensif tentang peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik di lingkungan madrasah.

Pengaruh Manajemen Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru

Walaupun hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, hal ini tidak menutup kemungkinan bahwa manajemen kepala madrasah dapat berperan penting dalam konteks atau situasi yang berbeda seperti pada penelitian Manik & Siahaan (2021) yang membuktikan bahwa keterampilan manajerial kepala sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui motivasi guru. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa

manajemen kepala lembaga pendidikan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan koordinasi, dan memotivasi tenaga pendidik. Penelitian Manik & Siahaan (2021) sejalan dengan penelitian Zubaidi & Zubairi (2022) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala madrasah dengan motivasi guru. Gaya kepemimpinan kepala madrasah memberikan kontribusi sebesar terhadap motivasi guru. Ambiya et al. (2021) menyatakan bahwa peningkatan mutu pendidikan menempatkan peran strategis kemampuan manajerial kepala madrasah. Hal ini dilandasi oleh kehidupan organisasionalitas madrasah yang sangat bergantung pada kebijakan dan kebijaksanaan kepala sekolah. Bahkan Kepala sekolah sedemikian penting untuk menjadikan sebuah sekolah pada tingkatan yang efektif (Wijaya et al., 2020). Dalam penelitian ini, hasil yang tidak signifikan mungkin disebabkan oleh karakteristik sampel, lingkungan kerja, atau perbedaan konteks penelitian. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mempertimbangkan faktor-faktor lain yang relevan, seperti dukungan fasilitas kerja, kesejahteraan guru, atau budaya organisasi, yang mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap motivasi kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Madrasah terhadap Motivasi Kerja Guru

Kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah memainkan peran vital dalam membentuk motivasi kerja guru. Kepemimpinan yang efektif mampu menggerakkan dan memotivasi guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Selain itu, manajemen yang baik memastikan bahwa sumber daya dan proses pendidikan berjalan lancar, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para guru. Kombinasi antara kepemimpinan dan manajemen yang efektif ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru secara signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil temuan Busairi (2022) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan manajemen kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru. Hal ini menegaskan bahwa peran kepala sekolah dalam memimpin dan mengelola sekolah sangat penting dalam meningkatkan semangat dan kinerja guru. Namun, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan manajemen kepala madrasah secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih relevan dalam memengaruhi motivasi kerja guru, seperti kesejahteraan guru, budaya organisasi, atau dukungan fasilitas kerja. Meskipun demikian, beberapa penelitian sebelumnya, seperti yang diungkap oleh beberapa penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi kerja guru melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan arahan yang jelas. Pendekatan holistik yang mempertimbangkan berbagai faktor lain seperti lingkungan kerja, kesejahteraan, dan hubungan antar rekan kerja diperlukan untuk

mencapai peningkatan motivasi yang optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja guru sebaiknya tidak hanya berfokus pada aspek kepemimpinan dan manajemen, tetapi juga mencakup perbaikan dalam aspek-aspek lain yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja guru. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru, dengan pendekatan yang lebih komprehensif dan memperhatikan konteks lokal.

PENUTUP/SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan manajemen kepala madrasah tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja guru di MTsN Gowa. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana dan berganda, baik kepemimpinan maupun manajemen kepala madrasah menunjukkan hubungan yang sangat lemah dengan motivasi kerja guru. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 serta nilai *R Square* yang sangat kecil, yang menunjukkan bahwa faktor-faktor lain di luar kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah lebih berperan dalam menentukan motivasi kerja guru. Meskipun penelitian ini tidak menemukan hubungan yang signifikan, bukan berarti kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah tidak penting dalam meningkatkan motivasi kerja guru. Berbagai penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif dan manajemen yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Namun, dalam konteks penelitian ini, kemungkinan besar terdapat faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, seperti kesejahteraan, budaya organisasi, fasilitas kerja, serta hubungan sosial antar guru dan kepala madrasah. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar peningkatan motivasi kerja guru tidak hanya difokuskan pada aspek kepemimpinan dan manajemen kepala madrasah, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang lebih relevan. Kepala madrasah dapat memperkuat perannya melalui pelatihan kepemimpinan, peningkatan kesejahteraan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung. Selain itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap motivasi kerja guru, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94. <https://doi.org/10.33752/bima.v1i1.5330>

- Ambiya, M. S., Syukri, A., & US, K. A. (2021). *Manajemen Kepala Madrasah (Upaya Peningkatan Budaya Kerja Guru)*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, A., & Danial, D. (2019). Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Membangun Budaya Madrasah Yang Kondusif di Madrasah Aliyah Negeri. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 31–45.
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MA Ma'Arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106. <https://doi.org/10.30957/konstruk.v7i2.14>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (2006). *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*. SAGE Publications Inc.
- Busairi, B. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Manajemen Kepala Sekolah terhadap Motivasi Kerja Guru di Sekolah Dasar Kecamatan Batukliang Utara Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 8(4), 2656–2672. <https://doi.org/10.58258/jime.v8i4.3869>
- Danial, D., Damopolii, M., & Syamsudduha, S. (2019). Hubungan antara Budaya Madrasah dengan Motivasi Kerja Guru di MTs se-Kecamatan Sinjai Barat. *Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 22(1), 141–156. <https://doi.org/10.24252/lp.2019v22n1i12>
- Febriyanti, E., Amri, M., Baharuddin, & Rahman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Nazzama: Journal of Management Education*, 1(2), 171–181. <https://doi.org/10.24252/jme.v1i2.25908>
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. Teachers College Press.
- Handayani, T., & Rasyid, A. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 3(2), 264–277. <https://doi.org/10.21831/amp.v3i2.6342>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2012). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Ka-Do, H., Rama, B., Syamsudduha, S., & Rahman, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 12(1), 73–83. <https://doi.org/10.30863/ajmpi.v13i1.2591>
- Kusmaduni, F. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam (Pengelolaan Sumber Daya Manusia Secara Islami)*. Yogyakarta: Guarudhawaca.
- Manik, J., & Siahaan, M. (2021). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Pemberian Reward terhadap Kinerja Guru: Peran Motivasi Guru Sebagai Variabel Mediasi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 145–163. <https://doi.org/10.30603/tjmpi.v9i2.2267>

- Masduki. (2022). Motivasi Kerja Guru dan Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 5(1), 45–60.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mulyasa, E. (2014). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
- Pratiwi, D., Putra, S., Yunitasari, Darwiyanti, A., Nansi, W. S., Saptadi, N. T. S., Perang, B., Purwana, R., Bulan, A., Novianti, W., Atin, S., Missouri, R., Romadhon, K., Leda, J., Mudatsir, Nugroho, R. S., Maulani, G., & Alwi, M. (2023). *Kebijakan Pendidikan*. Banten: Sada Kurnia Pustaka.
- Rahman, D., & Husain, A. (2020). *Motivasi Kerja Guru: Hubungan Realitas Iklim dan Budaya dengan Motivasi Kerja Guru Madrasah*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Rukmana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 81–98. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v9i1.54>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R., & Wahyuni. (2022). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Medan: Pusdikra Mitra Jaya.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan R& D*. Alfabeta.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: . RajaGrafindo Persada.
- Tsauri, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Pedagogik Guru terhadap Motivasi Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kecamatan Sawangan Kota Depok Jawa Barat. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 64–72. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v4i01.257>
- Wijaya, C., Nahar, S., & Hasibuan, S. A. (2020). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Membangun Motivasi Kerja Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Bilah Hulu Kabupaten Labuhanbatu. *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam Dan Keagamaan*, 4(1), 103–116. <https://doi.org/10.47006/er.v4i1.8112>
- Zubaidi, & Zubairi. (2022). Korelasi Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dengan Motivasi Guru MI di Kota Tangerang. *Jurnal Asy-Syukuriyyah*, 23(2), 234–246. <https://doi.org/10.36769/asy.v23i2.265>