




Research Article

Konsep Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam Dalam Memotivasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan

Agesta Eka Salindri¹, M.Sirozi²

1. UIN Raden Fatah Palembang
E-mail: agesta210795@gmail.com 
2. UIN Raden Fatah Palembang
E-mail: m.sirozi@radenfatah.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 25, 2025
Accepted : November 12, 2025

Revised : October 27, 2025
Available online : December 12, 2025

How to Cite: Agesta Eka Salindri and M.Sirozi (2025) "The Concept of Leadership in Islamic Educational Institutions in Motivating Teaching and Educational Staff", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 1947-1957. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.1849.

The Concept of Leadership in Islamic Educational Institutions in Motivating Teaching and Educational Staff

Abstract. This study aims to analyze the concept of leadership of Islamic educational institutions in motivating educators and education staff. This study uses a qualitative approach with the method of literature study (library research), this study examines various sources of literature related to the concept of leadership of Islamic Educational Institutions in motivating educators and education. Based on the results of the study, it is very important for leaders to apply things to motivate their staff such as, providing an understanding of individual needs or aspirations, open or transparent communication,

providing appreciation, providing professional development opportunities, creating a positive work environment, as well as setting clear and measurable goals, facilitating teamwork, and evaluating constructive feedback so that they will be able to motivate their ranks to work more effectively, efficiently, and productively, but also to create a positive and sustainable work culture. Success in motivating staff will contribute to improving the quality of education provided to students and enhancing the reputation of the institution in society.

Keywords: Leadership, Islamic Educational Institutions, Motivation.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengalisis konsep kepemimpinan Lembaga pendidikan Islam dalam memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (library research), penelitian ini mengkaji berbagai sumber literatur terkait konsep kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam dalam memotivasi tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa sangat penting pemimpin menerapkan hal-hal untuk memotivasi jajarannya seperti, memberikan pemahaman kebutuhan atau aspirasi individu, komunikasi yang terbuka atau transparan, memberikan apresiasi, menyediakan kesempatan pengembangan profesional, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta menetapkan tujuan yang jelas dan terukur, memfasilitasi kerja sama tim, dan evaluasi umpan balik konstruktif sehingga akan mampu memotivasi jajaran mereka untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Keberhasilan dalam memotivasi staf akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dan meningkatkan reputasi lembaga dalam masyarakat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lembaga Pendidikan Islam, Motivasi.

PENDAHULUAN

Pemimpin lembaga Pendidikan Islam memiliki tanggung jawab yang sangat besar untuk menciptakan lingkungan yang memotivasi jajaran pendidiknya. Motivasi yang tinggi di kalangan staf pendidikan merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dan membangun suasana belajar yang positif bagi siswa.¹ Dalam era di mana tuntutan untuk mencapai hasil pendidikan yang berkualitas semakin meningkat, penting bagi pemimpin untuk memahami faktor-faktor dapat mempengaruhi motivasi mereka. Keberhasilan lembaga Pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh kurikulum yang diimplementasikan atau fasilitas yang tersedia, tetapi juga oleh semangat dan komitmen dari para pendidik nya. Banyak pendidik saat ini menghadapi berbagai tantangan, Seperti tekanan dari kurikulum yang padat, tuntutan administrasi yang tinggi, dan minimnya pengakuan atas kontribusi mereka. Dalam situasi seperti ini, pemimpin lembaga Pendidikan Islam dituntut untuk dapat merumuskan strategi yang efektif dalam meningkatkan

¹ Aghna Mahirotul Ilmi and Muhamad Sholeh, "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah Islam," *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09, no. 02 (2021): 389-402.

motivasi jajaran mereka. Hal ini menjadi semakin krusial ketika mempertimbangkan stress dan kelelahan yang sering dialami oleh para pendidik.²

Salah satu aspek penting yang harus dipertimbangkan adalah pemahaman terhadap kebutuhan dan harapan individu dalam jajaran tenaga Pendidikan dan kependidikan. Setiap anggota tim memiliki latar belakang, aspirasi, dan tantangan yang berbeda-beda. Pemimpin yang mampu mengenali perbedaan ini dan meresponnya dengan pendekatan yang tepat akan lebih sukses dalam menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi. Selain itu, komunikasi yang baik antara pemimpin dan stop juga menjadi faktor penentu. Pemimpin yang transparan dan terbuka dalam menyampaikan visi, misi, dan tujuan lembaga akan lebih mampu menginspirasi tim mereka untuk berkontribusi secara Maksimal. Pengakuan dan penghargaan atas prestasi individu dalam tim juga merupakan elemen penting dalam membangun motivasi.³

Menurut Rifa'i, V dan Sagala, S mengemukakan bahwa dalam banyak kasus, anggota staf merasa tidak dihargai yang dapat mengurangi semangat kerja mereka oleh karena itu, menciptakan budaya yang menghargai dan merayakan kontribusi setiap individu menjadi hal yang esensial. Kesempatan untuk pengembangan profesional yang baik melalui pelatihan atau workshop, juga dapat berperan dalam meningkatkan motivasi. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka didukung dalam pengembangan keterampilan dan karir mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi lembaga.⁴ Lingkungan kerja yang positif dan inklusif juga berkontribusi besar terhadap motivasi. Pemimpin perlu menciptakan suasana di mana anggota tim merasa nyaman untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan berinovasi. Lingkungan yang sehat dan saling mendukung akan meningkatkan produktivitas dan keterlibatan staf dalam mencapai tujuan bersama. Pemberian tanggung jawab dan kemandirian dalam pekerjaan juga penting untuk mendorong motivasi. Ketika Staf diberi kepercayaan untuk mengambil keputusan dalam tugas mereka, mereka akan merasa lebih dihargai dan termotivasi Untuk bekerja dengan baik. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan yang dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap lembaga.⁵

Penelitian ini membahas bagaimana konsep kepemimpinan lembaga Pendidikan Islam dalam memotivasi pendidik dan tenaga kependidikannya untuk bekerja lebih efektif, efisien, produktif, dan apa saja yang perlu diperhatikan atau dipertimbangkan agar proses motivasi berjalan dengan baik dan efektif. Dengan mempertimbangkan berbagai aspek ini, pemimpin lembaga pendidikan dapat merancang strategi yang

² "Oleh : Eliiya Muzayanah Manajemen Pendidikan Islam Pembimbing I : Dr . H . Abdurrahman , M . Ag," 2024.

³ Kurnia Mira Lestari, Zulfani Sesmiarni, and Ramadhoni Aulia Gusli, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Dalam Meningkatkan Kedisiplinan" 7, no. 2 (2024): 713-22.

⁴ Febi Nur Halizah and Ahmad Kosasih, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Siswa Untuk Shalat Berjamaah Di SMP Negeri 2 Payakumbuh" 1 (2021): 3-5.

⁵ Maemunah Sa'diah, "Menggagas Model Implementasi Kompetensi Leadership Guru Pai Dalam Mengembangkan Budaya Religius Sekolah," *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 2 (2019): 1-12, <https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i2.2682>.

lebih efektif untuk memotivasi jajaran mereka.⁶ Pendekatan yang tepat tidak hanya akan meningkatkan semangat kerja, tetapi juga berkontribusi pada keberhasilan lembaga dalam mencapai visi dan misi pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam konteks yang lebih luas, upaya ini akan membawa dampak positif Bagi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dan pada akhirnya untuk masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami Hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam memotivasi jajaran adalah langkah penting menuju peningkatan kualitas pendidikan di setiap lembaga.

METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan studi pustaka (library research) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Ada Empat tahap studi pustaka dalam penelitian yaitu menyiapkan perlengkapan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengorganisasikan waktu dan membaca atau mencatat bahan penelitian.⁷ Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan menkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan riset-riset yang sudah pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pemimpin Pendidikan Islam Dalam Memotivasi Pendidik Dan Tenaga Pendidikan

Pemimpin lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan dan memelihara atmosfer kerja yang mendukung dan memotivasi. Di tengah tantangan yang semakin kompleks dalam dunia pendidikan, seperti tuntutan untuk mencapai hasil belajar yang optimal, perubahan kurikulum yang dinamis, dan tekanan administrasi, pemimpin perlu memastikan bahwa pendidik dan tenaga kependidikan mereka tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berkembang dengan baik.⁸ Untuk memotivasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan maka diperlukan pengondisian dari lembaga pendidikan Islam (pimpinan atau kepala madrasah) dalam bentuk pengarahan dan pemeliharaan kondisi kerja secara berkelanjutan sehingga dapat menstimulasi kualitas kerja para pegawai. Menurut S.P Hasibuan Mengemukakan bahwa tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif, meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat dan bahan baku,

⁶ Hasnadi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan," *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 142, <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>.

⁷ Dimas Assyakurrohim et al., "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1-9, <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.

⁸ Safuri Musa et al., "Upaya Dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD Dalam Mengembangkan Lembaga Dan Memotivasi Guru Untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak" 6, no. 5 (2022): 4239-54, <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624>.

meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugasnya.

Dalam konteks ini, motivasi menjadi elemen kunci yang mempengaruhi efektivitas, efisiensi, dan produktivitas. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemimpin harus memenuhi mengenali dan memahami kebutuhan serta Aspirasi individu dalam tim. Selain itu, mereka perlu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka, memberikan pengakuan atas prestasi, dan menawarkan kesempatan untuk pengembangan profesional. Lingkungan kerja yang positif, penguatan tanggung jawab, penetapan tujuan jelas, dan evaluasi yang konstruktif juga sangat penting untuk memotivasi staf. Dengan menerapkan berbagai strategi ini, pemimpin lembaga Pendidikan Islam tidak hanya dapat mendorong Jajaran mereka untuk bekerja lebih baik Tetapi juga membangun budaya kerja yang berkelanjutan yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Dalam pembahasan berikut akan dijelaskan lebih rinci mengenai strategi-strategi yang dapat diadopsi oleh pemimpin untuk memotivasi pendidik dan tenaga pendidikannya.⁹

1. Pemahaman kebutuhan dan aspirasi individu: Setiap anggota staf Memiliki latar belakang, keahlian, dan aspirasi yang berbeda. Pemimpin harus aktif mendengarkan dan memahami kebutuhan serta harapan individu dalam tim. Dengan melakukan pendekatan personal, seperti pertemuan satu-satu atau survei, Pemimpin dapat mendapatkan wawasan yang lebih baik tentang memotivasi dan tantangan yang dihadapi oleh anggota tim. Ini akan memungkinkan pemimpin untuk memberikan dukungan yang lebih tepat dan relevan.¹⁰
2. Komunikasi yang terbuka dan transparan: Komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menciptakan suasana kerja yang produktif. Pemimpin perlu menyampaikan visi, misi, dan tujuan lembaga secara jelas kepada semua anggota tim. Mengadakan rapat rutin atau sesi diskusi dapat membantu menciptakan saluran komunikasi yang terbuka. Selain itu, memberikan kesempatan bagi staf untuk memberikan umpan balik dan berbagi ide akan meningkatkan rasa keterlibatan dan kepemilikan terhadap tujuan bersama.
3. Memberikan pengakuan dan apresiasi: Penghargaan atas prestasi dan usaha anggota tim dapat menjadi pendorong motivasi yang kuat. Pemimpin harus merayakan pencapaian individu dan tim, baik melalui pengumuman formal, penghargaan bulanan, atau ucapan terima kasih secara langsung. Dengan cara ini, anggota tim akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Penghargaan tidak hanya meningkatkan semangat, tetapi juga memperkuat ikatan anggota tim. ¹¹
4. Sediakan kesempatan pengembangan profesional: Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, penting bagi staf untuk memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. pemimpin harus menyediakan akses kepada jajaran untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop yang relevan dengan bidang mereka. Dengan memberikan kesempatan belajar, pemimpin menunjukkan bahwa

⁹ Muhammad Rifki Solana and Dea Mustika, "Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Pendidikan" 4, no. 1 (2023): 406–18, <https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231>.

¹⁰ Markus Oematan et al., "EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Peran Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru-Guru Di SMTK Benfomeni Kapan" 4, no. 2 (2022): 2403–9.

¹¹ Dina Huriaty, Zefani Esterani, and M Saufi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru" 1 (2022).

mereka peduli terhadap kemajuan karir., Yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.

5. Menciptakan lingkungan kerja yang positif: Lingkungan kerja yang mendorong atau mendukung sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Pemimpin harus menciptakan suasana di mana kolaborasi, inovasi, dan kreativitas dapat berkembang. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan kegiatan tim, diskusi kelompok, atau forum brainstorming. Lingkungan yang sehat dan saling mendukung akan membuat anggota tim merasa nyaman untuk berbagi ide dan bekerja sama, sehingga meningkatkan efektivitas kerja.¹²

6. Tawarkan tanggung jawab dan kemandirian: Memberikan kepercayaan kepada anggota tim untuk mengambil tanggung jawab yang dalam pekerjaan mereka adalah cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi. Pemimpin harus mendorong stop untuk membuat keputusan yang berkaitan dengan tugas mereka. Ketika anggota tim merasa memiliki kontrol akan pekerjaan mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik dan mengambil inisiatif. Kemandirian ini juga dapat membantu mereka mengembangkan keterampilan kepemimpinan.

7. Menetapkan tujuan yang jelas dan terukur: Tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai sangat penting untuk memberikan arah kepada tim. Pemimpin harus memastikan bahwa setiap anggota tim memahami tujuan yang harus dicapai dan bagaimana kontribusi mereka berperan dalam mencapainya. Dengan memiliki tujuan yang jelas, anggota tim akan lebih fokus untuk termotivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menetapkan target jangka pendek dan jangka panjang juga dapat membantu menjaga semangat.

8. Memfasilitasi kerja sama tim: Kerja sama tim yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Pemimpin harus menciptakan peluang bagi anggota tim untuk bekerja sama dalam proyek proyek tertentu. Melalui kerja tim, anggota staf dapat saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan membangun hubungan yang lebih kuat. Aktivitas seperti workshop, diskusi kelompok, atau proyek kolaboratif dapat meningkatkan rasa kebersamaan dan semangat kerja.

9. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Dukungan terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga sangat penting. Pemimpin harus menciptakan kebijakan yang fleksibel, seperti jam Kerja yang dapat disesuaikan atau kesempatan untuk kerja dari rumah. Ketika stop merasa bahwa mereka memiliki waktu untuk memenuhi tanggung jawab pribadi dan profesional, mereka akan lebih termotivasi dan puas dalam kerjaan mereka.

10. Evaluasi dan umpan balik yang konstruktif: Melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja tim dan memberikan umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk pengembangan profesional. Pemimpin harus memastikan bahwa umpan balik diberikan dengan cara yang positif dan mendukung sehingga anggota tim merasa diperdayakan untuk meningkatkan diri selain itu, mengadakan sesi umpan balik dua arah dapat

¹² Muhammad Rizal Fahmi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Honorer Untuk Meningkatkan Kualitas Kompetensi Profesionalitas" 8, no. 2 (2020).

memperkuat hubungan antara pemimpin dan staf serta mendorong pertumbuhan bersama.¹³

Dengan menerapkan Strategi-strategi ini, pemimpin lembaga pendidik tidak hanya akan mampu memotivasi jajaran mereka untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Keberhasilan dalam memotivasi staf akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa dan meningkatkan reputasi lembaga dalam masyarakat.

Efektivitas Kepemimpinan Dalam Memotivasi Tenaga Pendidikan Dan Kependidikan

Dalam dunia pendidikan yang terus berkembang, peran pemimpin lembaga Pendidikan Islam sangat krusial dalam menciptakan atmosfer yang mendukung motivasi di antara staf. Maka dari itu seorang Kepala sekolah harus mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja dengan giat dan mencapai tujuan. Bekerja dengan memotivasi yang tinggi akan menjadikan bawahan lebih berhasil dan mampu dalam bekerja. Motivasi bukan hanya sekedar faktor pendukung, tetapi merupakan komponen kunci yang dapat menentukan keberhasilan suatu lembaga. Dengan motivasi yang tinggi anggota tim tidak hanya akan bekerja lebih keras, tetapi juga lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi tantangan sehari-hari. Agar motivasi tersebut dapat terwujud dengan baik dan efektif, ada sejumlah aspek yang perlu diperhatikan oleh pemimpin. Dari memahami kebutuhan individu hingga menciptakan lingkungan kerja yang positif, setiap elemen ini saling berkaitan dan berkontribusi pada keseluruhan dinamika tim. Dalam penjelasan berikut, kita akan mengulas enam poin penting yang perlu diperhatikan oleh pemimpin lembaga Pendidikan Islam (Kepala madrasah) untuk memastikan proses motivasi berjalan dengan optimal. Setiap poin ini dirancang untuk memberikan wawasan praktis yang dapat diimplementasikan dalam konteks pendidikan, guna menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Berikut adalah enam poin penting yang perlu diperhatikan agar proses motivasi di lembaga pendidikan berjalan dengan baik dan efektif.¹⁴

1. Pemahaman terhadap kebutuhan dan aspirasi individu: Kepala Madrasah harus memiliki pemahaman mendalam tentang kebutuhan dan aspirasi setiap anggota tim. Ini melibatkan mendengarkan dengan aktif dan mengajak anggota tim untuk berbagi Pandangan mereka mengenai pekerjaan dan harapan karir. Pemimpin dapat mengadakan pertemuan satu-satu Atau menggunakan survei untuk mengumpulkan informasi ini. Dengan pemahaman yang baik, pemimpin dapat merancang strategi dukungan yang lebih sesuai, seperti memberikan pelatihan spesifik atau mengatur bimbingan yang relevan. Selain itu, memahami aspirasi individu membentuk pemimpin untuk menciptakan rencana pengembangan karir yang memotivasi staf untuk mencapai tujuan mereka.¹⁵

¹³ Rusman Hadi, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Calon Guru Penggerak (CGP) Di Sekolah Dasar Negeri" 8, no. 1 (2023): 148-51.

¹⁴ Dwi Elok Kharismawati, "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah" 4 (2019): 19-28.

¹⁵ Article History, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1 , Fildayanti 2" 2 (2019): 167-82.

2. Komunikasi yang efektif: komunikasi yang terbuka dan transparan: Sangat penting untuk menciptakan suasana kerja yang positif. Kepala Madrasah harus secara jelas menyampaikan visi, misi, dan tujuan lembaga kepada semua anggota tim. Penggunaan berbagai saluran komunikasi seperti rapat rutin, buletin, dan platform digital dapat meningkatkan aksesibilitas informasi. Selain itu, memberikan ruang bagi anggota staf untuk memberikan umpan balik dan menyampaikan ide mereka juga sangat penting. Ketika anggota tim merasa bahwa suara mereka didengar, mereka akan lebih merasa terlibat dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan bersama. Komunikasi yang baik menciptakan ikatan yang kuat antar anggota tim dan mengurangi potensi konflik.¹⁶
3. Penghargaan dan pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada anggota tim atas prestasi mereka adalah cara yang efektif untuk memotivasi. Kepala Madrasah harus merayakan pencapaian, baik yang besar maupun kecil, melalui pengumuman formal, penghargaan bulanan, atau bahkan ucapan terima kasih secara pribadi. Penghargaan tidak hanya menciptakan semangat individu tetapi juga memperkuat ikatan tim. Ketika staf merasa dihargai, mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, menciptakan budaya penghargaan di dalam lembaga dapat mendorong anggota tim untuk saling menghargai dan mendukung satu sama lain, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis.
4. Kesempatan untuk pengembangan profesional: Pengembangan profesional adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan motivasi. Kepala Madrasah harus menyediakan akses kepada anggota tim untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau workshop yang lebih dengan Relevan di bidang mereka. Dengan menawarkan kesempatan untuk belajar dan tumbuh, pemimpin menunjukkan bahwa mereka tidak menghargai kemajuan karir staf. Selain itu menciptakan jalur karir yang jelas dan memberikan dukungan dalam pengembangan keterampilan baru akan memotivasi anggota tim untuk berinvestasi lebih dalam pekerjaan mereka. Ketika staf merasa bahwa mereka terus belajar dan berkembang, mereka lebih cenderung merasa puas dan termotivasi dalam pekerjaan mereka.
5. Lingkungan kerja yang positif: Lingkungan kerja yang mendukung adalah fondasi untuk meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Kepala Madrasah harus menciptakan suasana yang memungkinkan kolaborasi, inovasi, dan komunikasi yang terbuka. Mengadakan kegiatan tim, diskusi kelompok atau forum brainstorming dapat membantu menciptakan ikatan yang kuat antar Anggota. Lingkungan yang positif juga mencakup perhatian terhadap kesejahteraan mental dan emosional staf. Dengan menyediakan sumber daya untuk Dukungan kesehatan mental Seperti konseling atau workshop manajemen stres, pemimpin menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap kesejahteraan anggota tim lingkungan kerja yang sehat dan membuat staf merasa lebih nyaman untuk berbagi ide dan berkontribusi secara maksimal.¹⁷

¹⁶ Pengaruh Perencanaan, Pengorganisasian Dan, and Jamrizal Jamrizal, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1 , Fildayanti 2Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1 , Fildayant*, vol. 3, 2022.

¹⁷ Development Journal et al., "PERAN GURU DALAM MEMOTIVASI BELAJAR SISWA" 7, no. 1 (2021): 193–204.

6. Evaluasi dan umpan balik yang konstruktif: Proses evaluasi yang rutin dan umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk pengembangan profesional dan motivasi. Kepala Madrasah harus melakukan penilaian kinerja secara berkala dan memberikan umpan balik yang jelas dan membangun umpan balik itu harus disampaikan dengan cara yang positif dan termotivasi, bukan sekedar mengkritik. Selain itu, mengadakan sesi umpan balik dua arah di mana anggota tim dapat memberikan masukan kepada pemimpin juga penting untuk menciptakan rasa saling menghargai. Ketika anggota tim merasa bahwa mereka di berdayakan untuk memberikan masukan dan melihat hasil dari umpan balik mereka, hal ini akan meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam proses kerja.¹⁸

Dengan memperhatikan beberapa poin di atas ini pemimpin lembaga Pendidikan Islam (Kepala Madrasah) dapat menciptakan lingkungan yang mendorong motivasi yang tinggi di antara jajaran mereka, sehingga meningkatkan efektivitas, efisiensi, produktivitas secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Pemimpin lembaga pendidikan Islam (Kepala Madrasah) memiliki peran sentral dalam memotivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan produktif. Dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia pendidikan, seperti perubahan kurikulum dan tuntutan untuk mencapai hasil belajar yang optimal, penting bagi pemimpin untuk menciptakan atmosfer kerja yang mendukung. Motivasi yang tinggi akan berimplikasi pada peningkatan kinerja staf, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Strategi-strategi yang telah dibahas, mulai dari pemahaman terhadap kebutuhan dan aspirasi individu, hingga pentingnya komunikasi yang efektif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang positif, semuanya merupakan elemen penting dalam membangun motivasi yang berkelanjutan. Kesempatan untuk pengembangan profesional dan umpan balik yang konstruktif juga menjadi kunci dalam menciptakan budaya kerja yang produktif.

Dengan menerapkan pendekatan yang holistik dan berfokus pada kebutuhan individu, pemimpin lembaga pendidikan tidak hanya dapat memotivasi staf mereka, tetapi juga membangun ikatan yang kuat antar anggota tim. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan saling mendukung, yang esensial untuk mencapai tujuan pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, keberhasilan dalam memotivasi jajaran akan berkontribusi signifikan terhadap reputasi lembaga dalam masyarakat serta kualitas pendidikan yang ditawarkan kepada siswa.

¹⁸ Jurnal Pendidikan and Islam Volume, "MA' ALIM: Jurnal Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 2, Desember 2021" 2 (2021): 146-60.

DAFTAR PUSTAKA

- Assyakurrohim, Dimas, Dewa Ikhrum, Rusdy A Sirodj, and Muhammad Win Afgani. "Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 3, no. 01 (2022): 1-9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>.
- Fahmi, Muhammad Rizal. "Peran Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Honorer Untuk Meningkatkan Kualitas Kompetensi Profesionalitas" 8, no. 2 (2020).
- Hadi, Rusman. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Motivasi Calon Guru Penggerak (CGP) Di Sekolah Dasar Negeri" 8, no. 1 (2023): 148-51.
- Halizah, Febi Nur, and Ahmad Kosasih. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Siswa Untuk Shalat Berjamaah Di SMP Negeri 2 Payakumbuh" 1 (2021): 3-5.
- Hasnadi. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan." *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 142. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>.
- History, Article. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1 , Fildayanti 2" 2 (2019): 167-82.
- Huriaty, Dina, Zefani Esterani, and M Saufi. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru" 1 (2022).
- Ilmi, Aghna Mahirotul, and Muhamad Sholeh. "Manajemen Kepala Sekolah Dalam Mewujudkan Budaya Religius Di Sekolah Islam." *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan* 09, no. 02 (2021): 389-402.
- Journal, Development, Of Education, Fadjriah Hapsari, Laila Desnaranti, and Siti Wahyuni. "PERAN GURU DALAM MEMOTIVASI BELAJAR SISWA" 7, no. 1 (2021): 193-204.
- Kharismawati, Dwi Elok. "Peran Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah" 4 (2019): 19-28.
- Lestari, Kurnia Mira, Zulfani Sesmiarni, and Ramadhoni Aulia Gusli. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru Dalam Meningkatkan Kedisiplinan" 7, no. 2 (2024): 713-22.
- Musa, Safuri, Sri Nurhayati, Reny Jabar, Deddy Sulaimawan, and Muhammad Fauziddin. "Upaya Dan Tantangan Kepala Sekolah PAUD Dalam Mengembangkan Lembaga Dan Memotivasi Guru Untuk Mengikuti Program Sekolah Penggerak" 6, no. 5 (2022): 4239-54. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v6i5.2624>.
- Oematan, Markus, Maglon Ferdinand Banamtuan, Sekolah Menengah, Teologi Kristen, and Benfomeni Kapan. "EDUKATIF : JURNAL ILMU PENDIDIKAN Peran Kepala Sekolah Dalam Memotivasi Guru-Guru Di SMTK Benfomeni Kapan" 4, no. 2 (2022): 2403-9.
- "Oleh : Eliiya Muzayanah Manajemen Pendidikan Islam Pembimbing I : Dr . H . Abdurrahman , M . Ag," 2024.
- Pendidikan, Jurnal, and Islam Volume. "MA' ALIM: Jurnal Pendidikan Islam Volume 2, Nomor 2, Desember 2021" 2 (2021): 146-60.
- Perencanaan, Pengaruh, Pengorganisasian Dan, and Jamrizal Jamrizal. Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1 , Fildayanti 2 Strategi Kepala Sekolah

Dalam Peningkatan Motivasi Dan Etos Kerja Guru Di Sma Negeri Bareng Jombang Noor Fatikah 1, Fildayant. Vol. 3, 2022.

Sa'diah, Maemunah. "Menggagas Model Implementasi Kompetensi Leadership Guru Pai Dalam Mengembangkan Budaya Religius Sekolah." *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam* 12, no. 2 (2019): 1-12.
<https://doi.org/10.32832/tawazun.v12i2.2682>.

Solana, Muhammad Rifki, and Dea Mustika. "Peran Kepala Sekolah Sebagai Leader Dalam Pendidikan" 4, no. 1 (2023): 406-18.
<https://doi.org/10.37985/murhum.v4i1.231>.