



GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENGATASI PENURUNAN MOTIVASI KERJA GURU PASCA BEBAN ADMINISTRATIF DIGITAL DI SDN BABAKAN GOYANG TAHUN AJARAN 2025/2026

Euis Fitriani

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,
Email: v3.bundaeuis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatasi penurunan motivasi kerja guru pasca meningkatnya beban administratif digital di SDN Babakan Goyang tahun ajaran 2025/2026. Pendekatan penelitian menggunakan metode kualitatif dengan jenis studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung di sekolah, serta analisis dokumentasi terkait pelaksanaan administrasi digital. Data dianalisis menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah menerapkan berbagai gaya kepemimpinan, antara lain kepemimpinan transformatif, suportif, demokratis, dan adaptif untuk merespons menurunnya motivasi guru. Kepala sekolah memberikan dukungan teknis berupa pendampingan penggunaan aplikasi digital, menyediakan pelatihan TIK, serta membentuk kelompok kerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga memberikan dukungan emosional melalui komunikasi terbuka, apresiasi kinerja guru, dan pemberian ruang bagi guru untuk menyampaikan kendala yang dialami. Kepala sekolah menyederhanakan beberapa beban administratif internal agar tidak terlalu membebani guru dan menyesuaikan kebijakan dengan kondisi lapangan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang responsif dan humanis dapat memulihkan motivasi kerja guru dan meningkatkan kualitas kinerja mereka pada masa adaptasi digital. Dengan demikian, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan produktivitas guru di era administrasi digital.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi kerja guru, administrasi digital.

Abstract

This study aims to describe the leadership style of the school principal in addressing the decline in teacher motivation following the increase in digital administrative workload at SDN Babakan Goyang during the 2025/2026 academic year. The research employed a qualitative case study approach. Data were collected through in-depth interviews, direct observations, and documentation related to the implementation of digital administration tasks. The data were analyzed using Miles and Huberman's interactive model, consisting of data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the principal applied various leadership styles—including transformational, supportive, democratic, and adaptive leadership—to respond to the reduced motivation of teachers. The principal provided technical support by assisting teachers with digital applications, organizing ICT training, and forming collaborative working

groups. Emotional support was also demonstrated through open communication, appreciation of teacher efforts, and opportunities for teachers to express the challenges they faced. Additionally, the principal simplified several internal administrative requirements and adjusted school policies to reduce the burden on teachers. The study concludes that responsive and humanistic leadership strategies effectively restore teacher motivation and enhance their performance during the digital adaptation period. Thus, the principal's leadership style plays a crucial role in maintaining teacher stability, performance, and productivity in the era of digital administration.

Keywords: leadership style, teacher motivation, digital administration.

PENDAHULUAN

Perubahan sistem administrasi pendidikan menuju digitalisasi membawa dampak signifikan terhadap tugas dan tanggung jawab guru, termasuk di SDN Babakan Goyang pada tahun ajaran 2025/2026. Digitalisasi administrasi memang bertujuan meningkatkan efisiensi, keterbukaan data, dan percepatan layanan, namun dalam praktiknya menambah beban kerja guru secara substansial. Guru tidak hanya dituntut menguasai teknologi, tetapi juga harus menyelesaikan berbagai formulir digital, laporan berbasis aplikasi, serta input data yang cukup kompleks dan membutuhkan ketelitian tinggi. Kondisi ini menyebabkan sebagian guru mengalami kelelahan administrasi (*administrative fatigue*) yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kualitas pengajaran (Hantoro et al., 2021).

Penurunan motivasi kerja guru merupakan masalah serius bagi keberlangsungan mutu pendidikan. Guru dengan motivasi rendah cenderung kurang bersemangat dalam merencanakan pembelajaran, mengurangi kreativitas, dan mengalami kesulitan mempertahankan interaksi efektif dengan siswa (Asmawati et al., 2018). Di SDN Babakan Goyang, fenomena ini mulai terlihat dalam bentuk keterlambatan penyusunan perangkat ajar, berkurangnya inovasi pembelajaran, serta meningkatnya keluhan guru terkait tingginya beban administrasi digital. Situasi ini membutuhkan intervensi kepemimpinan kepala madrasah atau kepala sekolah yang efektif dan adaptif agar motivasi kerja guru dapat dipulihkan.

Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penentu keberhasilan penanganan penurunan motivasi guru. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin yang mampu memberikan arahan, inspirasi, dan dukungan emosional. Di era digital dengan beban administrasi yang meningkat, kepala sekolah harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, peka terhadap kondisi guru, serta mampu menciptakan strategi pembinaan yang menenangkan dan memberdayakan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membantu guru menghadapi tekanan administrasi digital dengan lebih positif (Latifah et al., 2021b).

Gaya kepemimpinan transformatif, demokratis, dan suportif sering kali menjadi model yang efektif dalam menghadapi situasi ketika guru mengalami penurunan motivasi. Kepala sekolah perlu memberikan motivasi intrinsik melalui penghargaan, pengakuan, dan apresiasi terhadap kinerja guru. Selain itu, kepala sekolah juga harus mampu mengurangi kecemasan guru dengan memberikan pelatihan digital, penjadwalan yang lebih fleksibel, serta pendampingan dalam penyelesaian administrasi. Kepemimpinan yang humanis dan komunikatif memungkinkan guru merasa didengar, dihargai, dan didukung (Azis, 2017).

Di SDN Babakan Goyang, peran kepala sekolah menjadi semakin penting karena perubahan sistem administrasi digital diperkenalkan secara bertahap dan membutuhkan adaptasi cepat dari guru. Tidak semua guru memiliki kemampuan teknologi yang sama, sehingga tantangan adaptasi menjadi lebih berat bagi sebagian guru senior. Dalam kondisi seperti ini, kepala sekolah harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang inklusif dan tidak menekan. Kepala sekolah yang berhasil adalah mereka yang mampu menciptakan iklim kerja nyaman, menghargai kondisi guru, dan menyediakan ruang diskusi terbuka (Latifah et al., 2021a).

Motivasi kerja guru dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kebutuhan pengakuan, pencapaian, dan kepuasan profesional. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan ketersediaan fasilitas. Dengan memahami faktor-faktor ini, kepala sekolah dapat memilih gaya kepemimpinan yang sesuai untuk mengatasi penurunan motivasi. Misalnya, memberikan reward, kesempatan pelatihan, lingkungan kerja yang kondusif, serta komunikasi interpersonal yang baik. Semua ini menjadi bagian dari strategi kepemimpinan yang efektif (Siburian, 2014).

Selain itu, digitalisasi administrasi membutuhkan pemahaman mendalam dari kepala sekolah mengenai kemampuan guru dalam menggunakan teknologi. Kepala sekolah harus mampu mengarahkan penggunaan teknologi secara efektif tanpa menambah tekanan berlebih. Pelatihan sistem digital, pendampingan TIK, serta pembagian tugas yang proporsional perlu dilakukan agar guru tidak merasa terbebani. Kepemimpinan yang responsif terhadap kebutuhan TIK menjadi kunci dalam menjaga semangat kerja guru (Selamet, 2017).

Beban administrasi digital juga dapat mengurangi waktu guru dalam merancang pembelajaran kreatif. Hal ini dapat memengaruhi kualitas pembelajaran di kelas. Oleh karena itu, kepala sekolah harus mampu menyeimbangkan prioritas kerja guru dengan memberikan penjadwalan yang realistis, pengurangan pekerjaan non-esensial, serta kebijakan internal yang meringankan beban administrasi. Gaya kepemimpinan yang

fleksibel dan adaptif dapat membantu menjaga keseimbangan kerja guru (Oktaviani et al., 2015).

Peran kepala sekolah tidak hanya memberikan solusi teknis, tetapi juga harus memperhatikan aspek emosional guru. Banyak guru merasa terbebani karena takut salah dalam mengisi data digital, mengalami tekanan waktu, atau merasa kurang ahli dalam teknologi. Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan empatik harus mampu memberikan dukungan moral, menciptakan suasana kerja menyenangkan, dan menjaga hubungan harmonis agar guru merasa dihargai. Dukungan emosional menjadi faktor penting dalam pemulihan motivasi (Anggun Bhakti Insanitaqwa et al., 2024).

Dalam menghadapi penurunan motivasi kerja guru, kepala sekolah juga harus mampu membangun budaya kolaboratif. Guru yang saling mendukung dapat mengurangi beban psikologis dan meningkatkan semangat kerja. Kepala sekolah dapat membentuk kelompok belajar digital, forum diskusi, atau tim kolaborasi untuk menyelesaikan tugas administrasi bersama-sama. Strategi ini tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas, tetapi juga meningkatkan solidaritas guru (Nurhidin, 2022).

Selain itu, kepala sekolah dapat menerapkan gaya kepemimpinan berbasis penghargaan yang mampu meningkatkan semangat guru. Penghargaan tidak harus bersifat materi, tetapi dapat berupa pengakuan publik, apresiasi dalam rapat, hingga pemberian kesempatan untuk mengikuti pelatihan khusus. Penghargaan tersebut meningkatkan rasa percaya diri guru dan menumbuhkan motivasi untuk terus meningkatkan kinerja meskipun beban administrasi meningkat (Hasan & Anita, 2022).

Kepala sekolah juga harus menjalankan evaluasi rutin terhadap beban administratif yang diterima guru. Evaluasi ini membantu mengidentifikasi bagian administrasi digital yang dianggap memberatkan dan perlu disederhanakan. Dengan demikian, kebijakan internal dapat disesuaikan agar lebih efisien. Gaya kepemimpinan yang tanggap terhadap masalah dan cepat mengambil keputusan akan membantu guru merasa didukung dan terbantu (Candra et al., 2023).

Penanganan penurunan motivasi kerja guru juga memerlukan kemampuan kepala sekolah dalam merancang strategi pengembangan profesional berkelanjutan. Pelatihan, workshop TIK, seminar, dan kegiatan pendampingan harus disesuaikan dengan kebutuhan guru. Kepala sekolah yang adaptif akan memastikan program pengembangan guru tidak menambah beban, tetapi justru membantu meningkatkan kapasitas guru dalam menghadapi tuntutan digital (Fatmawati et al., 2022).

Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN Babakan Goyang berperan penting dalam menjaga stabilitas motivasi kerja guru pada masa peningkatan beban administratif digital. Dengan kepemimpinan yang empatik, transformatif, kolaboratif, dan responsif, kepala sekolah mampu membantu guru mengatasi tekanan,

meningkatkan kenyamanan kerja, dan menumbuhkan kembali semangat untuk mengajar dengan berkualitas. Oleh karena itu, penelitian mengenai gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam konteks ini sangat penting untuk memberikan pemahaman mendalam tentang strategi kepemimpinan yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam mengatasi penurunan motivasi kerja guru pasca meningkatnya beban administratif digital di SDN Babakan Goyang tahun ajaran 2025/2026. Pendekatan kualitatif memberikan ruang luas untuk menggali fenomena secara natural melalui interaksi langsung dengan informan, sehingga peneliti dapat menangkap dinamika kepemimpinan, bentuk dukungan kepala sekolah, serta persepsi guru terhadap perubahan administrasi digital secara komprehensif. Studi kasus dipilih agar fokus penelitian lebih terarah pada satu konteks spesifik sehingga menghasilkan data yang mendalam dan akurat (Danar Pramita et al., 2021).

Informan penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru senior, beberapa guru kelas, guru mata pelajaran, dan operator sekolah. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, artinya peneliti memilih informan yang dianggap paling memahami permasalahan penurunan motivasi kerja guru serta strategi kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam untuk memperoleh informasi rinci mengenai gaya kepemimpinan, observasi untuk melihat langsung interaksi kepala sekolah dan guru, serta dokumentasi berupa arsip kebijakan sekolah, catatan rapat, dan data beban administrasi guru. Kombinasi teknik ini memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat triangulatif dan kredibel (Sugiyono, 2019).

Analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyortir data berdasarkan tema seperti pola kepemimpinan, bentuk dukungan kepala sekolah, persepsi guru terhadap administrasi digital, serta dampaknya terhadap motivasi guru. Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif, matriks, dan kategori tematik untuk memudahkan peneliti memahami keterkaitan antar-temuan. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan yang dilakukan secara berulang sepanjang proses penelitian, sehingga hasil penelitian tetap konsisten, valid, dan mencerminkan kondisi sebenarnya di SDN Babakan Goyang (Ramdhan, 2021).

Keabsahan data dijaga menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dari berbagai informan seperti kepala sekolah, guru senior, dan operator sekolah untuk melihat konsistensi informasi. Triangulasi teknik dilakukan dengan mengombinasikan wawancara, observasi, dan dokumentasi sehingga peneliti dapat memastikan kebenaran data dari berbagai sudut. Triangulasi waktu dilakukan dengan pengumpulan data pada waktu berbeda agar peneliti memperoleh gambaran yang stabil dan tidak bias. Selain itu, peneliti melakukan member check dengan meminta informan memverifikasi kembali interpretasi peneliti. Dengan langkah-langkah

tersebut, data yang diperoleh dipastikan valid, objektif, dan dapat dipertanggungjawabkan (Hoy, 2010).

HASIL DAN PEMBAHASAN

. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SDN Babakan Goyang dalam mengatasi penurunan motivasi kerja guru pasca meningkatnya beban administratif digital ditandai oleh pendekatan yang humanis, komunikatif, dan adaptif. Kepala sekolah memahami bahwa beban administrasi digital yang meningkat—seperti penginputan data pada aplikasi pendidikan, pelaporan daring, dan penyusunan dokumen digital—menjadi tekanan baru bagi guru. Oleh karena itu, kepala sekolah tidak hanya berfokus pada target administrasi, tetapi juga memperhatikan aspek emosional dan psikologis guru sebagai prioritas utama dalam menjaga stabilitas motivasi kerja.

Salah satu strategi kepemimpinan yang tampak dominan adalah gaya kepemimpinan transformatif. Kepala sekolah memberikan arahan yang menginspirasi, mendorong guru untuk melihat perubahan digital sebagai peluang, bukan beban. Kepala sekolah juga memberikan motivasi verbal, mengapresiasi usaha guru, dan memberikan visi perubahan yang positif. Pendekatan ini membantu guru merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas, sehingga motivasi kerja dapat meningkat secara bertahap. Dengan menciptakan suasana kerja yang penuh semangat, kepala sekolah mampu mengurangi kejenuhan guru terhadap tugas administrasi digital.

Selain itu, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan suportif, terutama dalam bentuk pendampingan teknis terkait penggunaan aplikasi administrasi digital. Kepala sekolah menjadwalkan sesi pelatihan internal, menghadirkan narasumber TIK, serta membentuk kelompok kerja guru untuk saling membantu. Guru yang mengalami kesulitan teknologi diberikan pendampingan secara personal oleh operator sekolah maupun guru yang lebih kompeten di bidang digital. Pendekatan ini membuat guru merasa terbantu dan tidak merasa sendirian menghadapi perubahan.

Kepala sekolah juga menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dengan memberikan ruang diskusi bagi guru untuk menyampaikan kendala mereka secara terbuka. Kepala sekolah rutin mengadakan forum komunikasi atau rapat internal yang membahas hambatan guru terkait beban administrasi digital. Guru diberi kesempatan menyampaikan pendapat, solusi, bahkan usulan perbaikan sistem internal. Melalui dialog terbuka ini, hubungan antara kepala sekolah dan guru semakin harmonis, sehingga guru merasa lebih tenang dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas administrasi.

Dalam upaya menjaga keseimbangan beban kerja, kepala sekolah melakukan kebijakan internal untuk menyederhanakan jumlah dokumen yang harus diunggah atau disusun guru. Beberapa formulir digital yang sebelumnya dianggap memberatkan disederhanakan, sementara tugas administrasi tertentu dikerjakan secara kolektif oleh tim kecil. Kebijakan ini menunjukkan bahwa kepala sekolah menggunakan gaya kepemimpinan adaptif, yaitu menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan perubahan situasi agar guru tidak semakin tertekan. Guru menyambut baik kebijakan tersebut karena mereka merasa kebutuhan mereka dihargai.

Selain memberikan dukungan teknis, kepala sekolah juga memberikan dukungan emosional. Kepala sekolah secara aktif membangun hubungan interpersonal yang positif, memberikan penghargaan, serta memotivasi guru melalui pendekatan persuasif. Guru yang menunjukkan semangat kerja diberikan apresiasi dalam rapat, sementara guru yang menunjukkan penurunan motivasi diajak berdiskusi secara personal. Sikap empatik kepala sekolah membuat guru merasa diperhatikan dan meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap pekerjaan.

Kepemimpinan adaptif kepala sekolah juga terlihat dari kemampuan mengelola resistensi perubahan. Beberapa guru, terutama yang belum terbiasa dengan teknologi, menunjukkan kecemasan dan penolakan terhadap beban administrasi digital. Kepala sekolah tidak menekan guru, tetapi melakukan pendekatan bertahap melalui demonstrasi, pendampingan, dan penjelasan berulang. Dengan cara ini, guru perlahan-lahan mampu menerima perubahan dan lebih siap beradaptasi dengan sistem digital.

Kepala sekolah mengembangkan budaya kolaborasi sebagai strategi menumbuhkan kembali motivasi guru. Guru didorong untuk bekerja secara kelompok dalam menyelesaikan beberapa tugas administrasi digital. Kolaborasi ini tidak hanya mempercepat penyelesaian pekerjaan, tetapi juga menciptakan suasana kebersamaan yang mengurangi stres. Kepala sekolah memfasilitasi ruang kerja bersama, menyediakan waktu khusus, dan menggerakkan guru senior untuk membantu guru junior. Hasilnya, guru merasa lebih nyaman dan tidak terbebani sendirian.

Dalam aspek pembinaan profesional, kepala sekolah memberikan program pelatihan berkelanjutan terkait penguasaan TIK dan administrasi digital. Pelatihan dilakukan secara bertahap agar tidak membebani guru. Kepala sekolah juga mendorong guru mengikuti pelatihan eksternal dan menyediakan dukungan fasilitas belajar seperti laptop, jaringan internet, dan perangkat digital lainnya. Upaya ini menunjukkan bahwa kepala sekolah mempraktikkan gaya kepemimpinan pembelajaran (*instructional leadership*) yang berorientasi pada peningkatan kompetensi guru.

Selain itu, kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan berbasis penghargaan (*reward leadership*). Guru yang menunjukkan peningkatan dalam kemampuan digital, disiplin administrasi, dan kreativitas pembelajaran diberikan penghargaan berupa sertifikat, apresiasi verbal, hingga prioritas mengikuti pelatihan tertentu. Penghargaan ini terbukti meningkatkan motivasi guru karena mereka merasa usaha mereka dihargai. Motivasi ekstrinsik ini menjadi jembatan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik.

Kepala sekolah juga berperan aktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif melalui penyediaan tempat kerja yang nyaman, suasana rapat yang menyenangkan, serta pola komunikasi yang santun dan tidak mengintimidasi. Lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap motivasi guru. Guru yang merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, termasuk menyelesaikan administrasi digital.

Strategi kepemimpinan lainnya adalah pemberian fleksibilitas waktu. Kepala sekolah memahami bahwa penyesuaian terhadap sistem digital membutuhkan waktu. Oleh karena itu,

beberapa tenggat administrasi disesuaikan agar tidak memberatkan guru. Kepala sekolah juga memberi kesempatan guru bekerja dari rumah untuk menyelesaikan tugas tertentu. Fleksibilitas ini membantu guru mengatur ritme kerja mereka sehingga motivasi tidak menurun drastis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang adaptif, humanis, kolaboratif, dan visioner mampu meningkatkan kembali motivasi kerja guru yang sebelumnya menurun akibat tekanan administrasi digital. Guru merasa lebih siap menghadapi tuntutan digital, lebih percaya diri dalam mengerjakan tugas administrasi, serta menunjukkan peningkatan semangat kerja. Kondisi ini berdampak positif pada kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Secara keseluruhan, implementasi gaya kepemimpinan kepala sekolah di SDN Babakan Goyang dalam menghadapi beban administrasi digital terbukti efektif meningkatkan motivasi kerja guru. Kepala sekolah mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai kebutuhan guru, menciptakan budaya kerja positif, menumbuhkan kolaborasi, dan memberikan dukungan teknis maupun emosional. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat sangat berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja guru pada masa penyesuaian sistem digital.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan kepala SDN Babakan Goyang memiliki peran strategis dalam mengatasi penurunan motivasi kerja guru pasca meningkatnya beban administratif digital pada tahun ajaran 2025/2026. Kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformatif, suportif, demokratis, dan adaptif yang mampu memberikan dukungan teknis, emosional, dan struktural kepada guru. Melalui komunikasi terbuka, pendampingan teknologi, penyederhanaan kebijakan administratif, serta pembinaan profesional yang berkelanjutan, kepala sekolah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong guru untuk tetap bersemangat menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan adaptif kepala sekolah juga terlihat dalam kemampuannya mengelola resistensi perubahan dan menumbuhkan budaya kolaborasi antar-guru. Guru merasa lebih dihargai karena diberikan ruang untuk menyampaikan pendapat, memperoleh apresiasi, serta mendapatkan bantuan teknis sesuai kebutuhan. Upaya ini berdampak pada meningkatnya motivasi guru dalam menyelesaikan tugas administrasi digital dan memperbaiki kualitas pembelajaran. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan kepala sekolah yang responsif, humanis, dan visioner terbukti berhasil meningkatkan kembali motivasi kerja guru, sekaligus menjaga kualitas pendidikan di SDN Babakan Goyang.

DAFTAR PUSTAKA

Anggun Bhakti Insanitaqwa, P., Khozin, K., Yusuf, Z., Studi Pendidikan Agama Islam, P., &

- Agama Islam, F. (2024). Strategi Guru Pendidikan Agama Islam dalam Pembelajaran Aktif Berbasis Kurikulum Merdeka di UPT SMPN 1 Sanankulon Blitar. *Konstruktivisme : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 16(1), 17–30.
<https://doi.org/10.35457/KONSTRUK.V16I1.3317>
- Asmawati, S., Sulisty, S., & Afian, A. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA GURU. *Jurnal Riset Pendidikan Ekonomi*, 3(2). <https://doi.org/10.21067/JRPE.V3I2.3806>
- Azis, A. (2017). Kepemimpinan Kiyai Sebagai Pemimpin Pendidikan Di Pondok Pesantren Nurulhuda Pakandangan Barat Sumenep. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), 65–79. <https://doi.org/10.19109/ELIDARE.V3I2.1926>
- Candra, W. A., Hasan, M., & Sugiran. (2023). TANTANGAN GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DALAM MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0 DIGITAL. *UNISAN JURNAL*, 1(5), 301–310. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal/article/view/1555>
- Daniar Pramita, R. W., Rizal, N., & Sulisty, R. B. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Widya Gama Press*.
- Fatmawati, S., Jamal, N. A., Al-Ma'arif, S., & Kanan, W. (2022). KENDALA-KENDALA KINERJA GURU ERA COVID 19. *JURNAL AN-NUR: Kajian Ilmu-Ilmu Pendidikan Dan Keislaman*, 8(01). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/annur/article/view/165>
- Hantoro, R. R., Hasibuan, L., & ... (2021). Administrasi pendidikan: Unsur dan bidang garapan administrasi pada sekolah. ... : *Jurnal Pendidikan ...*
<https://ojs.staituankutambusai.ac.id/index.php/hikmah/article/view/241>
- Hasan, M., & Anita, A. (2022). IMPLEMENTASI SUPERVISI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN KINERJA GURU DI MA AL ISHLAH NATAR DAN MA MATHLAUL ANWAR CINTA MULYA. *At-Tajdid : Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 6(1), 85–97. <https://doi.org/10.24127/ATT.V6I1.2144>
- Hoy, M. (2010). Metode Penelitian Kualitatif & RND. In *Bandung: Alfabeta*.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021a). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Di Ma Nurul Islam Jati Agung. *Jurnal Mubtadiin*, 7(2), 107–108.
- Latifah, A., Warisno, A., & Hidayah, N. (2021b). KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN MUTU LULUSAN DI MA NURUL ISLAM JATI AGUNG. *JURNAL MUBTADIIN*, 7(02), 70–81. <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin/article/view/99>
- Nurhidin, E. (2022). Peran Guru Pendidikan Agama Islam dalam Meningkatkan Kualitas Literasi Membaca Qur'an Siswa Sekolah Menengah Atas. *Edudeena : Journal of Islamic Religious Education*, 6(1), 1–11. <https://doi.org/10.30762/ED.V6I1.136>
- Oktaviani, C., Sint, S., Bengkulu, C., & Carolus, J. S. (2015). PERAN BUDAYA SEKOLAH DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(4). <https://doi.org/10.33369/MAPEN.V9I4.1163>
- Ramdhan, M. (2021). *Metode Penelitian* (A. A. Effendy (Ed.); 1st ed., Vol. 1). Cipta Media Nusantara (CMN). www.ciptapublishing.com
- Selamat, M. (2017). PENGARUH KOMPETENSI SUPERVISI MANAJERIAL DAN SUPERVISI AKADEMIK PENGAWAS SEKOLAH TERHADAP KINERJA GURU (Studi Deskriptif Kuantitatif pada SMP Negeri di Kota Banjar). *Administrasi Pendidikan : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 2(1), 73–86. <https://doi.org/10.25157/ADPEN.V2I1.197>
- Siburian, P. (2014). FAKTOR PENENTU KINERJA KEPALA SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 2(2). <https://doi.org/10.21831/CP.V2I2.2165>

Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN PENDIDIKAN. In *Bandung:Alfabeta*.