

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA MUTU TERHADAP KOMPETENSI PROFESIONAL TENAGA PENDIDIK**

**Mukh Khusnaini<sup>1\*</sup>, Karten Halirat<sup>2</sup>**

Universitas Pattimura Ambon<sup>1,2</sup>

E-mail: [khusna1989@gmail.com](mailto:khusna1989@gmail.com)\*

Article History	Received	Accepted	Published
	2026-02-24	2026-03-18	2026-04-17

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu terhadap kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah (MI) se-Kecamatan Limpung. Masalah utama yang dikaji adalah sejauh mana faktor manajerial dan lingkungan organisasi berkontribusi dalam meningkatkan kualitas mengajar guru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian mencakup seluruh guru MI di Kecamatan Limpung, dengan sampel yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh atau total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi profesional tenaga pendidik; 2) Budaya mutu memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik; dan 3) Secara simultan, kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu berkontribusi besar terhadap kompetensi profesional tenaga pendidik. Simpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa penguatan peran kepemimpinan yang visioner dan internalisasi nilai-nilai budaya mutu secara konsisten merupakan strategi efektif untuk meningkatkan standar profesionalisme guru di tingkat Madrasah Ibtidaiyah.

**Kata kunci:** budaya mutu, kompetensi professional, madrasah ibtidaiyah

### **Abstract**

*This study aims to analyze the influence of headmaster leadership and quality culture on the professional competence of educators in Madrasah Ibtidaiyah (MI) throughout the Limpung District. The primary issue examined is the extent to which managerial factors and the organizational environment contribute to improving teachers' instructional quality. This research employs a quantitative approach using a survey method. The research population comprises all MI teachers in Limpung District, and the sample was determined using a saturated sampling (total sampling) technique. Data were collected using questionnaires. The data analysis technique utilized is multiple linear regression analysis. The results of the study indicate that: 1) Headmaster leadership has a positive and significant influence on the professional competence of educators; 2) Quality culture has a significant influence in driving improvements in educator performance; and 3) Simultaneously, headmaster leadership and quality culture contribute significantly to the professional competence of educators. The conclusion of this study reinforces that strengthening*

*visionary leadership roles and consistently internalizing quality culture values are effective strategies for enhancing teacher professionalism standards at the Madrasah Ibtidaiyah level.*

**Keywords:** *quality culture, professional competence, madrasah ibtidaiyah*

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan dasar di Madrasah Ibtidaiyah (MI) memegang peranan krusial sebagai fondasi pembentukan karakter dan kompetensi kognitif siswa. Di era disrupsi pendidikan saat ini, kompetensi profesional tenaga pendidik menjadi determinan utama dalam menentukan kualitas output pendidikan. Kompetensi profesional bukan sekadar penguasaan materi, melainkan kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran yang adaptif dan inovatif (Mulyasa, 2022). Dalam suatu masyarakat, pendidikan adalah sebuah landasan yang penting. Sumber daya manusia yang berkualitas di suatu negara dapat dihasilkan dari sistem pendidikan yang terlaksana dengan baik oleh negara tersebut (Puspita Sari dkk., 2021). Namun, tantangan di lapangan menunjukkan bahwa profesionalisme guru sering kali terhambat oleh kurangnya pembinaan manajerial dan lingkungan kerja yang tidak mendukung budaya keunggulan. Dalam menghadapi semua tantangan di era global ini, kualitas tenaga pendidik tentunya sangat bergantung juga pada tingkat profesionalisme tenaga pendidik dan kepemimpinan kepala madrasah (Abidin & Qusairi, 2025). Kita perlu mengetahui apakah kepemimpinan kepala madrasah merupakan suatu kemampuan dan wewenang untuk mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan serta memberikan rangsangan dalam menciptakan suatu kemauan yang kuat dalam rangka menginspirasi madrasah untuk mencapai suatu tujuan (Damayanti dkk., 2021).

Kepala madrasah adalah pengajar praktik yang diberi tugas mengelola madrasah yang menyelenggarakan pendidikan dan pendalaman pengalaman atau tempat terjadinya kerja sama antara pendidik yang memberi contoh dan siswa yang mendapat contoh. Kepala madrasah, menurut Raihani, merupakan pemimpin pendidikan tingkat mikro yang melakukan tugas-tugas manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian. Selain itu, pemimpin juga berperan sebagai guru, direktur, manajer, bos, pelopor, perintis, dan inspirasi. Kepala madrasah sebagai penentu arah pendidikan hendaknya dapat menjalankan organisasi pendidikan yang dipimpinnya mulai dari pengurus madrasah, mengatur, mengoordinasikan, mengirim dan mengendalikan, sehingga madrasah tetap eksis dan dapat dipercaya oleh orang-orang di sekitarnya yang kemudian berubah menjadi guru. Menjadi daya tarik yang luar biasa bagi para wali (Rosyidi, 2025). Kepala madrasah tentunya memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan arahan dan mengoptimalkan seluruh potensi yang ada untuk mencapai tujuan yang terkait dengan mutu pendidikan yang lebih baik (Zahro dkk., 2025). Kepemimpinan kepala madrasah menjadi penentu utama terjadinya suatu proses dinamisasi madrasah. Adanya kegagalan dan keberhasilan sekolah banyak ditentukan oleh kepala madrasah, karena kepala madrasah merupakan pengendali dan penentu arah yang hendak ditempuh oleh madrasah menuju tujuannya (Susanto dkk., 2024).

Kepemimpinan sebagai kemampuan administrasi sangat penting untuk mencapai tujuan. Kepala madrasah diharapkan mampu berinisiatif dan tentunya dapat menjadi

jawaban untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang terjadi pada suatu organisasi (Wahjosumidjo, 2015). Kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja guru. Semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional yang diterapkan, kinerja guru pun cenderung meningkat (Suherman dkk., 2025). Masing-masing pimpinan tentunya mempunyai cara atau strategi tersendiri dalam menuntaskan kewenangannya sehingga dapat mencapai tujuan yang bersifat hierarkis. Guru merupakan tenaga pendidik yang profesional yang memiliki tugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan memberikan evaluasi peserta didik untuk pendidikan anak usia dini pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, t.t.). Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi kelompok dalam pencapaian (tujuan). Hal ini memandang bahwa anggota dalam suatu kelompok organisasi merupakan kesatuan, terkait dengan hal tersebut maka kepemimpinan memiliki arti suatu kemampuan yang dapat mempengaruhi anggota kelompok suatu organisasi untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan dalam rangka menggapai tujuan yang secara bersama-sama telah ditetapkan (Robbins, 2024). Dalam pengertian lain, dijelaskan bahwa kepemimpinan tidak terlepas dari aktivitas antara pihak pemimpin dan pihak yang dipimpin (Owens & Valesky, 2011).

Kepemimpinan merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi (Marlin & Gistituati, 2025). Pengertian kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Kepemimpinan yang efektif dari seorang kepala sekolah dapat memberikan dampak positif pada seluruh komponen sekolah, termasuk guru dan peserta didik, serta mendorong perbaikan Mutu Sekolah (Nurlaela dkk., 2024).

Urgensi penelitian berdasarkan fakta bahwa pendidikan di madrasah sering dianggap tertinggal dibandingkan dengan sekolah umum, terutama dalam hal standar kompetensi pendidik. Kepemimpinan kepala madrasah memegang peranan sentral sebagai penggerak roda organisasi. Sebagaimana ditegaskan oleh Wahjosumidjo (2015), kepemimpinan yang efektif harus mampu menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan instruksional. Di dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik berada pada posisi strategis untuk ikut memajukan serta meningkatkan kuantitas pendidikan. Tenaga pendidik berkualitas dapat memberikan sumbangan signifikan keberhasilan pendidikan. Tenaga pendidik berkualitas yaitu mereka yang memiliki ruh profesional menjalankan tugasnya. Dengan keberadaan tenaga pendidik profesional dan memiliki kualitas, diharapkan dapat mencetak anak bangsa berkualitas (Busaeri, 2019). Selain faktor kepemimpinan, budaya mutu merupakan elemen fundamental yang menginternalisasi nilai-nilai keunggulan dalam setiap aktivitas akademik. Tanpa budaya mutu yang kuat, standar operasional pendidikan hanya akan menjadi formalitas administratif tanpa dampak nyata pada kualitas guru. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki hubungan kinerja dengan kompetensi tenaga pendidik. Di mana, hal tersebut memiliki pengaruh pada kinerja dalam proses pembelajaran

yang dilakukan oleh tenaga pendidik, budaya madrasah, dan kepuasan murid sehingga kualitas layanan pendidikan terlaksana dengan baik. Kunci setiap tenaga pendidik adalah kompetensi, yang merupakan seperangkat keterampilan pengajaran tenaga pendidik untuk menjalankan kewajiban profesionalnya sebagai tenaga pendidik sampai yang menjadi tujuan pendidikan tercapai baik. Kompetensi profesional, menjadi salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, karena kompetensi tersebut merupakan salah satu unsur yang harus ada pada diri tenaga pendidik, dengan memahami dan menguasai materi pembelajaran (Khusnaini, 2015).

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji variabel kompetensi guru. Penelitian oleh (Saputra, 2021) yakni adanya signifikansi pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik, namun penelitiannya pada jenjang sekolah menengah atas. Sementara itu, kajian yang dilakukan oleh (Suhendrik P, 2020) Memfokuskan pada budaya organisasi secara umum tanpa menyentuh aspek spesifik "budaya mutu" dalam konteks madrasah. Terdapat *gap analysis* atau kesenjangan penelitian di mana masih jarang penelitian yang mengintegrasikan secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu secara spesifik pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah di wilayah perdesaan seperti Kecamatan Limpung.

Status penelitian ini diposisikan untuk mendukung dan sekaligus memperluas teori kepemimpinan instruksional dan manajemen mutu terpadu. Jika penelitian sebelumnya cenderung melihat kompetensi guru dari sisi pelatihan teknis, penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa kompetensi profesional adalah produk dari sinergi antara kepemimpinan yang visioner dan ekosistem budaya mutu. Kebaruan (*novelty*) dari artikel ini terletak pada lokus penelitian yang spesifik pada klaster madrasah di Kecamatan Limpung, yang memiliki karakteristik sosiologis unik, serta penggunaan indikator budaya mutu yang lebih kontemporer sesuai dengan standar penjaminan mutu pendidikan Islam terbaru.

Penelitian ini sangat penting dilakukan untuk memberikan dasar empiris bagi pembuat kebijakan di tingkat madrasah dalam merumuskan strategi pengembangan SDM. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kompetensi profesional tenaga pendidik, pengaruh budaya mutu terhadap kompetensi profesional tenaga pendidik, dan bagaimana pengaruh keduanya secara simultan terhadap kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah se-Kecamatan Limpung.

## **B. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei korelasional untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris. Lokasi penelitian ditetapkan pada 10 Madrasah Ibtidaiyah yang tersebar di seluruh wilayah Kecamatan Limpung. Populasi dalam penelitian ini bersifat jenuh, mencakup seluruh elemen manajerial dan fungsional di instansi terkait, yaitu 10 kepala madrasah dan 125 tenaga pendidik, sehingga total populasi berjumlah 135 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terjangkau, penentuan ukuran sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling, di mana seluruh anggota populasi sebanyak 135 responden dijadikan sebagai sampel penelitian.

Langkah ini diambil untuk meminimalkan kesalahan generalisasi dan memastikan representasi data yang akurat dari setiap madrasah di wilayah tersebut.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang dikembangkan berdasarkan indikator kepemimpinan kepala madrasah, budaya mutu, dan kompetensi profesional. Instrumen penelitian harus konsistensi dan memiliki ketepatan alat ukur. Setelah data terkumpul, tahap awal analisis dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas yang juga merupakan syarat mutlak penggunaan analisis parametrik (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu menguji dua variabel atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependent (Janie, 2012). Bertahap melakukan analisis data, dilanjutkan melakukan pengujian hipotesis, melalui uji signifikansi parsial atau uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara mandiri, serta uji signifikansi simultan atau uji F untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan budaya mutu secara bersama-sama. Terakhir, dilakukan perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur sejauh mana variasi kompetensi profesional tenaga pendidik dapat dijelaskan oleh model kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu yang diterapkan.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian yang dihimpun dari 135 responden menunjukkan distribusi skor variabel yang beragam namun cenderung berada pada kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kepemimpinan kepala madrasah memperoleh rata-rata skor sebesar 88,40, sementara variabel budaya mutu mencapai rata-rata 85,25, dan variabel kompetensi profesional tenaga pendidik berada pada angka 87,10. Seluruh instrumen telah dinyatakan valid dan reliabel serta memenuhi uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas dengan hasil perolehan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga data telah dinyatakan berdistribusi normal dan layak untuk digunakan. Variabel kepemimpinan ( $X^1$ ) dan budaya mutu ( $X^2$ ) memiliki hubungan dengan variabel kompetensi profesional ( $Y$ ). Hal ini terlihat dari hasil uji linearitas keduanya  $> 0,05$ , yaitu  $X^1$  terhadap  $Y$  0,145 dan  $X^2$  terhadap  $Y$  0,210. Hasil dari uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gangguan multikolinieritas dalam model penelitian ini. Sementara yang terakhir, yaitu hasil dari uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi dari kedua variabel  $> 0,05$  yang menyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini memenuhi syarat. Berikut tabel dari penjelasan hasil uji di atas.

**Tabel 1.** Uji Normalitas

Test Statistic	Sig. (2-tailed)	Keterangan
0,072	0,200	Normal

**Tabel 2.** Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig. (Linearity)	Sig. (Deviation from Linearity)	Kesimpulan
X <sup>1</sup> -Y	0,000	0,145	Linier
X <sup>2</sup> -Y	0,000	0,210	Linier

**Tabel 3.** Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X <sup>1</sup> )	0,642	1,558	Bebas Multikol
Budaya Mutu (X <sup>2</sup> )	0,642	1,558	Bebas Multikol

**Tabel 4.** Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X <sup>1</sup> )	0,642	1,558	Bebas Multikol
Budaya Mutu (X <sup>2</sup> )	0,642	1,558	Bebas Multikol

Fakta statistik menunjukkan bahwa model regresi linier berganda yang terbentuk adalah signifikan, yang membuktikan adanya keterkaitan linier antara independen variabel dan dependen variabel. Data uji hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut:

**Tabel 5.** Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	12,450	3,120	0,002	Signifikan
Kepemimpinan (X <sup>1</sup> )	0,425	5,840	0,000	Signifikan
Budaya Mutu (X <sup>2</sup> )	0,380	4,925	0,000	Signifikan
Uji F (Simultan)	f-hitung: 42,150	Sig: 0,000	R <sup>2</sup> : 0,642	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5, ditemukan bahwa koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah adalah 0,425 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan pengaruh positif kuat. Variabel budaya mutu juga menunjukkan koefisien 0,380 dengan nilai signifikansi 0,000, mengonfirmasi kontribusinya terhadap profesionalisme guru. Secara kolektif, nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,642 menunjukkan bahwa sebesar 64,2% variasi kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Limpung ditentukan oleh kepemimpinan dan budaya mutu, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel eksternal lainnya yang tidak diteliti dalam model ini.

Temuan penelitian menggambarkan jika kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh dominan terhadap peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik. Indikator kemampuan manajerial dan peran sebagai supervisor menjadi faktor penentu utama karena kepala madrasah di Kecamatan Limpung secara aktif melakukan pendampingan pedagogik secara berkala. Hal ini selaras dengan teori kepemimpinan instruksional yang menyatakan bahwa keberhasilan sebuah institusi pendidikan sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam memfasilitasi pengembangan kapasitas stafnya. Penulis berpendapat bahwa kepemimpinan yang suportif menciptakan rasa aman bagi guru untuk bereksperimen dengan metode mengajar baru. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputra dan Suhenrik yang dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, yang

menegaskan bahwa kepemimpinan mampu mengubah pola pikir tenaga pendidik dari sekadar menggugurkan kewajiban menjadi upaya peningkatan kualitas berkelanjutan. Umumnya, berhasil tidaknya pemimpin dapat terukur dari produktivitas dan efektivitas terlaksananya tugas dan tanggungjawabnya. Produktivitas yang baik, tugas tanggungjawab terlaksana secara efektif, artinya pemimpin telah berhasil. Produktivitas kurang maksimal, perannya sebagai pemimpin kurang efektif artinya telah gagal dalam memimpin (Desnilawaty, 2022). Kepemimpinan kepala sekolah meningkatkan efektivitas keterlibatan tenaga pendidikan selama proses pembelajaran, hasil yang maksimal, respon positif, komitmen, serta kinerja tenaga pendidik.

Variabel budaya mutu terbukti menjadi fondasi yang memperkuat kompetensi profesional melalui internalisasi nilai-nilai keunggulan dan akuntabilitas kerja. Indikator komitmen organisasi dan standar operasional yang jelas mendorong tenaga pendidik di lingkungan MI Kecamatan Limpung untuk senantiasa menjaga performa mengajarnya sesuai dengan ekspektasi lembaga. Secara teoretis, budaya mutu merupakan energi penggerak yang mengubah sistem nilai menjadi perilaku nyata di ruang kelas. Penulis mengamati bahwa di madrasah dengan budaya mutu yang kuat, guru cenderung memiliki inisiatif tinggi untuk mengikuti pelatihan tanpa harus menunggu instruksi atasan. Temuan ini sejalan dengan pendapat yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan suatu mutu perlu mengelola proses pembelajaran secara menyeluruh serta pembelajaran dan hasil belajar yang pada akhirnya mewujudkan kualitas komponen pendidikan (Bahri, 2022). Dalam Manajemen Mutu Terpadu, budaya kualitas adalah prasyarat bagi terciptanya standar profesionalisme. Hal ini juga memperkuat hasil penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang sehat adalah katalisator terbaik bagi pertumbuhan kompetensi SDM.

Analisis lebih mendalam mengenai pengaruh simultan menunjukkan adanya sinergi yang tidak terpisahkan antara peran figur pemimpin dan sistem nilai organisasi. Ketika kepemimpinan kepala madrasah bertemu dengan budaya mutu yang mapan, kompetensi profesional tenaga pendidik akan meningkat secara eksponensial karena adanya dukungan struktural sekaligus kultural. Penulis menyimpulkan bahwa upaya peningkatan profesionalisme tenaga pendidik tidak akan maksimal jika hanya mengandalkan faktor kepemimpinan tanpa dibarengi dengan iklim budaya yang menghargai kualitas. Fenomena di Kecamatan Limpung membuktikan bahwa integrasi kedua variabel ini menciptakan ekosistem pendidikan yang kondusif bagi pengembangan karier pendidik. Temuan ini memberikan kontribusi baru yang memperkuat teori sinergitas manajemen pendidikan, di mana kompetensi profesional diposisikan sebagai hasil akhir dari tata kelola manajerial dan lingkungan kerja yang berorientasi pada keunggulan kompetitif.

#### **D. SIMPULAN**

Kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu secara kolektif merupakan determinan utama yang secara signifikan menentukan level kompetensi profesional tenaga pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Kecamatan Limpung. Temuan fakta di lapangan membuktikan bahwa efektivitas manajerial kepala madrasah dalam memberikan supervisi klinis dan penciptaan lingkungan kerja yang berbasis pada standar kualitas tinggi mampu meningkatkan kapasitas pedagogik serta profesionalisme guru secara linier. Kebaruan yang

ditemukan dalam kajian ini menegaskan bahwa sinergi antara kepemimpinan visioner dan internalisasi budaya mutu menciptakan ekosistem pendidikan yang jauh lebih kuat dampaknya terhadap kualitas tenaga pendidik dibandingkan dengan jika kedua faktor tersebut berdiri sendiri. Kondisi ini memberikan implikasi bahwa peningkatan standar profesionalisme pendidik pada tingkat sekolah dasar Islam, dalam hal ini madrasah ibtidaiyah, tidak dapat dilakukan hanya melalui pelatihan teknis semata, melainkan harus melalui penguatan tata kelola kepemimpinan dan pengokohan nilai-nilai mutu yang melembaga. Dengan demikian, penguatan peran kepala madrasah sebagai agen penggerak mutu menjadi kunci strategis dalam menjamin keberlanjutan peningkatan kompetensi tenaga pendidik di wilayah tersebut.

## Daftar Pustaka

- Abidin, Z., & Qusairi, A. (2025). Kepemimpinan Kolaboratif Dan Partisipatif Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 14(3), 332–341. <https://doi.org/10.26877/jmp.v14i3.24842>
- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah*, 3(1), 43–56. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i1.158>
- Busaeri. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Budaya Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Se Kecamatan Sumber Kabupaten Cirebon. *Edulead*, 1, 22–28.
- Damayanti, E., Widiastuti, N., & Aslamiyah, N. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kompetensi Profesional Guru Di Ma Hidayatul Mubtadiin Desa Sidoharjo, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan*. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>
- Desnilawaty. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Kompetensi Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Madrasah Tsanawiyah Negeri Di Bandar Lampung. *Tesis*, 1–68.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS (Vol. 5)*. @Semarang University Press. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repository.usm.ac.id/files/book/usm/B208/20170519022209-Statistik-Deskriptif-&-Regresi-Linier-Berganda-dengan-SPSS.pdf>
- Khusnaini, M. (2015). Pengaruh Sertifikasi Guru Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Di Kkmi Tingkat Kecamatan Limpung Kabupaten Batang Tahun Pelajaran 2014/2015. *Pascasarjana Universitas PGRI Semarang*, (Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan), 1–175.
- Marlin, Y., & Gistituati, N. (2025). Makna Kepemimpinan Transformasional Bagi Guru: Studi Fenomenologi Pada Smp Negeri 2 Danau Paris Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 10(4), 1931–1937. <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1071>
- Mulyasa. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bumi Aksara.
- Nurlaela, Ayu Nyoman Murniati, N., & Ginting, R. B. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Profesional Guru Dan Budaya Sekolah Terhadap Mutu Sekolah SMA Negeri. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran*, 4(3), 738–747. <https://jurnalp4i.com/index.php/learning/article/view/3181>
- Owens, G. R. T. C. V., & Valesky, T. C. (2011). *Organizational Behavior in Education Leadership and School Reform* (10 ed.).
- Puspita Sari, A., Ahmad, S., & Harris, H. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(2), 97–113. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i3.954>
- Robbins, S. P. (2024). *Perilaku Organisasi* (S. P. Robbins, Ed.; Vol. 2). PT Indeks Kelompok Gramedia, \$C 2003.

- Rosyidi, M. H. (2025). Inovasi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Tenaga Pendidik Di Kawasan Industri Proyek Strategis Nasional Manyar Gresik. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 20–37. <http://ejournal.stitta.ac.id/index.php/attahsin/index>
- Saputra, R. D. (2021). Hubungan Kepemimpinan Instruksional dan Kompetensi Pedagogik Guru pada Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(3), 201–215.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. chrome-extension://efaidnbmninnibpcapjpcglclefindmkaj/https://digi-lib.stekom.ac.id/assets/dokumen/ebook/feb\_35efe6a47227d6031a75569c2f3f39d44fe2db43\_1652079047.pdf
- Suhenrik P. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah*. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/252>
- Suherman, M., Dwi Lestari, R., Siti Muthia, D., & Agustendra, A. (2025). Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digitala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Era Digital. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(3), 1144–1150. <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i3.735>
- Susanto, A., Juliejantiningasih, Y., & Maryanto, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Kabupaten Rembang. *Jurnal Inovasi Pembelajaran di Sekolah*, 5(2), 462–472. <https://doi.org/10.51874/jips.v5i2.248>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. (t.t.).
- Wahjosumidjo. (2015). *Kepemimpinan kepala sekolah: tinjauan teoretik dan permasalahannya* (1 ed., Vol. 5). Raja Grafindo Persada.
- Zahro, A., Prabumulih, K., & Hasyim, W. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Az Zahro Kota Prabumulih. Dalam *Journal of Innovative and Creativity* (Vol. 5, Nomor 2). <https://joecy.org/index.php/joecy>