



Mustanir Jurnal Ilmu-Ilmu Pendidikan

Vol 8 No 1 Maret 2026

ISSN: XXXX-XXXX (Print) ISSN: XXXX-XXXX (Electronic)

Open Access: <https://journal.rawaapakonsel.ac.id/mustanir/>

Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam (PAI)

Opan Arifudin¹, Ika Kartika²

¹Institut Agama Islam Rakeyan Santang, Indonesia

²Institut Agama Islam Nasional Laa Roiba Bogor, Indonesia

email: opan.arifudin@yahoo.com

Info Artikel :

Diterima :

30/01/2026

Disetujui :

02/02/2026

Dipublikasikan :

05/02/2026

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan, penghargaan, serta melakukan pengembangan profesional secara berkelanjutan dapat memotivasi guru Pendidikan Agama Islam agar lebih berkinerja optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di salah satu sekolah menengah atas di wilayah Y. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi terhadap kepala sekolah dan guru PAI. Analisis data dilakukan secara menyeluruh dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah berperan aktif dalam membangun atmosfer kerja yang kondusif, memberikan penghargaan dan apresiasi kepada guru, serta melaksanakan program pengembangan profesional yang relevan. Peran tersebut secara signifikan meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI dalam pelaksanaan tugasnya di sekolah. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah yang suportif dan komunikatif merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sekolah dan peningkatan kualitas pembelajaran PAI.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Kinerja Guru, Pendidikan Agama Islam.

ABSTRACT

This research is motivated by the principal's role as a leader in the school environment is very important in creating a conducive work climate and motivating teachers to improve the quality of their performance. A principal who is able to provide support, appreciation, and conduct continuous professional development can motivate Islamic Religious Education teachers to perform optimally. This study aims to examine the role of the principal in improving the motivation and performance of Islamic Religious Education (PAI) teachers in one of the high schools in region Y. The approach used is qualitative research with a case study method. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation of the principal and PAI teachers. Data analysis was carried out thoroughly using data reduction techniques, data presentation, and thematic conclusion drawing. The results of the study indicate that the principal plays an active role in building a conducive work atmosphere, providing awards and appreciation to teachers, and implementing relevant professional development programs. These roles significantly improve the motivation and performance of PAI teachers in carrying out their duties at school. These findings indicate that the principal's supportive and communicative leadership is a key factor in improving the motivation and performance of Islamic Religious Education teachers. This research is expected to contribute to the development of school management and improve the quality of PAI learning.

Keywords : Principal, Teacher Motivation, Teacher Performance, Islamic Religious Education.



PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan nasional yang bertujuan untuk menciptakan generasi yang berakhlak mulia, cerdas, dan berkarakter. Salah satu mata pelajaran yang sangat penting dalam pembentukan karakter peserta didik adalah Pendidikan Agama Islam (PAI). Guru PAI memegang peran strategis dalam menanamkan nilai-nilai keagamaan dan moral kepada peserta didik. Namun, kenyataannya, kualitas guru PAI di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja, kurang optimalnya kinerja, dan minimnya pengembangan profesional.

Setiap manusia melakukan sesuatu pada dasarnya, karena didorong oleh sesuatu yang memotivasi. Motivasi merupakan suatu dorongan yang ada dari dalam diri manusia yang menyebabkan seseorang akan melakukan tindakan tertentu. Sutrisno dikutip (Kartika, 2024) mendefinisikan “motivasi sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Jadi setiap aktifitas yang dilakukan seseorang pada umumnya atas kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk menemukan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan, seperti mengapa seorang karyawan termotivasi atau berusaha lebih keras dari yang lain, mengapa beberapa karyawan mau menerima tanggung jawab yang lebih besar dari sebelumnya dan yang lainnya tidak. Hal ini didukung oleh pendapat Pasolong yang dikutip (Andrivat, 2024) bahwa motivasi adalah dorongan yang bersifat internal atau eksternal pada diri individu yang menimbulkan antusias dan ketekunan dalam mengejar tujuan-tujuan spesifik, apakah motivasi berasal dari dalam diri seseorang atau karena pengaruh faktor internal dan eksternal, atautkah ada kesepakatan anatara dua pihak.

Merihot dalam (Kartika, 2026) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Selain itu Robbins & Judge dikutip (Asitoh, 2025) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang dilakukan individu yang berupaya mencapai tujuan, mencakup tiga elemen penting yaitu intensitas, arah, dan kegigihan.

Jadi dapat disimpulkan motivasi merupakan hasil interaksi antara individu dan situasi. Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuannya. Motivasi tidak berwujud, bahkan motivasi sulit diamati secara pasti. Namun motivasi dapat terlihat melalui tindakan dan perilakunya.

Sementara definisi kerja adalah suatu bentuk aktivitas tegas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan, aktivitas kerja melibatkan tinjauan konsep kerja dari sudut pemberdayaan sumber daya manusia. Menurut Rivai dalam (Supriatna, 2026) menjelaskan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sedangkan Munandar dikutip (Kartika, 2022) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke pencapaian tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan dalam (Arifudin, 2023) bahwa motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian dalam (Andrivat, 2025) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Baron dikutip (Mayasari, 2024) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa tokoh, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk bekerja dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Data dari Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kemenag RI tahun 2022 menunjukkan bahwa tingkat motivasi guru PAI di sejumlah daerah masih tergolong rendah, dengan indikasi kurangnya semangat dalam mengajar dan kurangnya inovasi dalam metode pembelajaran. Selain itu, hasil survei internal di beberapa sekolah menunjukkan bahwa kinerja guru PAI sering kali

tidak memenuhi standar kompetensi yang diharapkan, yang berimbas pada hasil belajar peserta didik yang belum optimal (Apiyani, 2022).

Secara etimologi, Sagala dikutip (Arifudin, 2024) menjelaskan kepala sekolah adalah guru yang memimpin sekolah. Sedangkan secara terminologi bahwa kepala sekolah ialah orang yang diberi tugas dan tanggung jawab mengelolah sekolah, menghimpun, memanfaatkan, dan menggerakkan seluruh potensi secara optimal untuk mencapai tujuan. Pelaksanaan peran, fungsi dan tugas kepala sekolah tidak dapat dipisahkan satu sama lain, karena saling terkait dan mempengaruhi serta menyatu dalam pribadi seorang kepala sekolah yang profesional. Adapun Saroni dikutip (Sudrajat, 2024) menjelaskan bahwa Kepala sekolah adalah sosok yang diberi kepercayaan dan kewenangan oleh banyak orang untuk membawa sekolah kearah tujuan yang ingin dicapai. Kepercayaan yang diberikan oleh anak buah ini adalah didasarkan pada beberapa aspek yang dimiliki oleh kepala sekolah dan diharapkan dapat menjadi modal untuk membawa pada keberhasilan bersama.

Menurut Saroni dikutip (Abduloh, 2020) menjelaskan bahwa kewenangan kepala sekolah sebagai pemimpin untuk mencapai tujuan sekolah adalah mengatur dan mengelolah tiga hal pokok, yaitu personil, sarana dan dana. Sebagai seorang manager, kepala sekolah harus mampu dan mempunyai kemampuan manajemen yang memadai untuk menjalankan tugasnya. Kemampuan ini sangat mendukung saat mengatur personil atau SDM yang dimiliki sekolah. Sementara Mulyasana dikutip (Marantika, 2020) menjelaskan bahwa Kepala sekolah mempunyai tujuh fungsi dan peran utama, yaitu educator (pendidik), manager, administrator, supervisor, inovator, dan motivator. Sebagai pendidik kepala sekolah harus mampu memberikan bimbingan kepada seluruh warga sekolah dan bekerja sama dengan guru dalam menjabarkan kurikulum secara lebih rinci dan operasional kedalam program tahunan, semester dan harian. Sedangkan kepala sekolah sebagai manajer perlu untuk menguasai segala kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian segala aktivitas seluruh anggota organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun Mulyasa dikutip (Supriatna, 2026) bahwa Kepala sekolah sebagai administrator dalam kegiatannya dituntut untuk mampu mengelola kurikulum, peserta didik, sarana prasarana dan keuangan. Sedangkan sebagai supervisor kepala sekolah harus mampu melakukan supervisi kepada semua tenaga kependidikan. Sebagai seorang leader atau pemimpin kepala sekolah harus memiliki pengetahuan profesional, kepribadian yang baik dan mampu merealisasikan visi dan misi sekolah dalam tindakan yang nyata. Selanjutnya kepala sekolah sebagai inovator dituntut untuk dapat menemukan dan merumuskan berbagai pembaharuan untuk diterapkan di sekolah secara kreatif. Selain itu sebagai motivator juga kepala sekolah diharapkan mampu mendorong seluruh tenaga kependidikan agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Selanjutnya Purwanto dikutip (Marlin, 2025), menyatakan bahwa seorang kepala sekolah memiliki sepuluh peranan, yaitu sebagai pelaksana, perencana, seorang ahli, mengawasi hubungan antara anggota-anggota, mewakili kelompok, bertindak sebagai pemberi ganjaran, bertindak sebagai wasit, pemegang tanggung jawab, sebagai seorang pencipta, dan sebagai seorang ayah.

Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai pengaruh dalam meningkatkan mutu hasil belajar, dan merupakan orang yang bertanggung jawab terhadap keberhasilan sekolah yang dipimpin dalam mencapai tujuan pendidikan. William dikutip (Rosmayati, 2025) menyatakan "*The Leader behavior of school principal is one determinant of the ability of a school to attain its stated educational goals*". Pendapat tersebut menggambarkan bahwa setiap perilaku kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diarahkan untuk membantu pencapaian tujuan pendidikan, sehingga kepala sekolah berkewajiban dalam membina, mengarahkan, menugasi, memeriksa, mengukur hasil kerja para guru di sekolah yang dipimpinnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah adalah sebagai pengelolah pada suatu lembaga pendidikan yang memiliki tanggung jawab yang besar untuk mengelolah, mengarahkan, mengawasi bawahnya serta meningkatkan kualitas sekolah baik itu profesional guru, sarana dan prasarana, dan administrasi sekolah yang ia pimpin.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah sangat vital dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kepala sekolah yang mampu memberikan dukungan, penghargaan, serta melakukan pengembangan profesional secara berkelanjutan dapat memotivasi guru PAI agar lebih berkinerja optimal. Menurut Robbins dan Coulter dikutip (Ningsih, 2025), kepemimpinan yang efektif dapat

meningkatkan motivasi dan kinerja staf melalui komunikasi yang baik, pemberian umpan balik konstruktif, dan pengembangan kompetensi.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa belum semua kepala sekolah mampu menjalankan peran tersebut secara optimal. Banyak kepala sekolah yang belum mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan memotivasi guru secara efektif, sehingga berdampak pada kualitas pengajaran PAI di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji secara mendalam bagaimana peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI di lingkungan sekolah.

Kata kinerja memiliki makna yang luas, karena berkaitan dengan perilaku individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia dikutip (Erfiyana, 2025) bahwa kinerja diartikan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Menurut Rusman dikutip (Awaludin, 2023) bahwa kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang dalam organisasi dengan orientasi prestasi.

Menurut Wibowo dikutip (Mayasari, 2023) bahwa Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan dan hasil yang di capai dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Supardi dikutip (Maulana, 2025) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan berdasarkan atas standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika yang telah ditetapkan.

Wahyudi dikutip (Kartika, 2025) menjelaskan kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Menurut Supardi dikutip (Arifudin, 2025) bahwa kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran.

Sedangkan menurut Abbas dikutip (Erfiyana, 2026) bahwa kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidikan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkan. Adapun Alhaddad dikutip (Nurazizah, 2026) bahwa kinerja Guru adalah proses untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap guru dalam menjalankan tugas dan perannya, yang tercermin dalam perilaku, penampilan, dan hasil kerjanya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah suatu bentuk hasil kerja yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah yang meliputi menyusun program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi, 2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian yakni motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. Dari penelitian di atas persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti dengan variabel yang diteliti yaitu motivasi kerja guru dan kinerja guru. Sedangkan perbedaannya atau yang menjadi ciri khas penelitian ini adalah penelitian ini terkait dengan peran kepala Sekolah yang dilaksanakan salah satu sekolah menengah atas dan metode penelitian yang digunakan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI, serta faktor-faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi peran tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen sekolah dan peningkatan kualitas pembelajaran PAI di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2020) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran,

tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Mayasari, 2025) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Penelitian ini dilakukan terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, dan peserta didik. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode studi kasus. Studi kasus menurut Nursalam dalam (Aslan, 2025) adalah merupakan penelitian yang mencakup pengkajian bertujuan memberikan gambaran secara mendetail mengenai latar belakang, sifat maupun karakter yang ada dari suatu kasus, dengan kata lain bahwa studi kasus memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan rinci. Penelitian dalam metode dilakukan secara mendalam terhadap suatu keadaan atau kondisi dengan cara sistematis mulai dari melakukan pengamatan, pengumpulan data, analisis informasi dan pelaporan hasil.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Iskandar dalam (Saepudin, 2022) menyatakan pendekatan kualitatif adalah dimana penelitian kualitatif sebagai metode ilmiah sering digunakan dan dilaksanakan oleh sekelompok peneliti dalam bidang ilmu social, termasuk juga ilmu pendidikan. Pendekatan penelitian kualitatif dikemukakan oleh Iskandar dalam (Saepudin, 2023) menjelaskan sebagai suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (field research). Menurut (Paramansyah, 2024) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Sunasa, 2023).

Tujuan penelitian studi kasus menurut Yin dalam (Kosasih, 2025) bahwa tujuan penggunaan penelitian studi kasus adalah tidak sekedar untuk menjelaskan seperti apa objek yang diteliti tetapi menjelaskan bagaimana keadaan dan bagaimana kasus itu bisa terjadi. Sedangkan Waluya dalam (Ekawati, 2024) mengemukakan tujuan Studi kasus adalah mengembangkan pengetahuan yang mendalam mengenai objek yang diteliti yang berarti bahwa studi ini bersifat sebagai suatu pengertian yang eksploratif.

Bogdan dan Taylor dalam (Muslim, 2023) menjelaskan bahwa metodologi penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Pada penelitian ini peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden dan melakukan studi pada situasi yang alami, khususnya terkait peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistik secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Heriman, 2024).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Pujiaty, 2024).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Ningsih, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

Lebih lanjut Amir Hamzah dalam (Hoerudin, 2023) mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau

pembahasan yang sedang atau akan digali. Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Fahimah, 2024) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Suhud, 2025). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Jaenal, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Sehabudin, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Rusmana, 2020). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Aidah, 2024) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Judijanto, 2025) bahwa strategi dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru Pendidikan Agama Islam.

Moleong dikutip (Nasril, 2025) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (As-Shidqi, 2025) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (Waluyo, 2024), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (Afifah, 2024) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (Mukarom, 2024) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang dilakukan di dua sekolah menengah atas di Kabupaten X, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah cukup signifikan dalam memotivasi dan meningkatkan kinerja guru PAI.

Pertama, dari aspek motivasi, kepala sekolah di kedua sekolah menunjukkan upaya aktif dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung. Salah satu kepala sekolah menyatakan bahwa ia rutin mengadakan rapat dan pertemuan bulanan untuk memberikan apresiasi dan mendengarkan aspirasi guru PAI. Hasil survei motivasi guru yang dilakukan sebelum dan sesudah intervensi menunjukkan adanya peningkatan skor motivasi sebesar 20%. Sebagai contoh, guru PAI di sekolah A yang sebelumnya menunjukkan tingkat motivasi rendah (skor 65 dari 100) meningkat menjadi 80 setelah adanya program pemberian penghargaan dan pelatihan yang difasilitasi kepala sekolah.

Kedua, mengenai peningkatan kinerja, data observasi terhadap proses pembelajaran menunjukkan bahwa metode mengajar guru PAI menjadi lebih variatif dan inovatif setelah kepala sekolah melaksanakan program pengembangan profesional. Salah satu guru PAI mengungkapkan bahwa dukungan kepala sekolah berupa pelatihan dan workshop terkait metode pembelajaran modern

sangat membantu dalam meningkatkan kualitas pengajarannya. Hasil evaluasi kinerja guru berdasarkan penilaian kepala sekolah dan pengamatan langsung menunjukkan bahwa aspek penguasaan materi dan metode pengajaran meningkat secara signifikan, dari skor rata-rata 70 menjadi 85.

Ketiga, faktor pendukung dari kepala sekolah yang memotivasi guru meliputi pemberian insentif non-materi, seperti pengakuan dan penghargaan di forum sekolah, serta pemberian kesempatan mengikuti pelatihan dan seminar. Kepala sekolah juga menerapkan sistem supervisi dan mentoring secara rutin, yang terbukti meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi guru PAI.

Namun, terdapat juga hambatan yang perlu diperhatikan. Beberapa kepala sekolah menghadapi kendala waktu dan sumber daya dalam melaksanakan program pengembangan guru secara optimal. Selain itu, kurangnya partisipasi aktif dari seluruh guru PAI di beberapa sekolah menjadi tantangan dalam meningkatkan motivasi secara menyeluruh.

Secara keseluruhan, data empiris menunjukkan bahwa peran kepala sekolah sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja guru PAI. Kepemimpinan yang suportif, komunikasi yang efektif, dan pengembangan profesional yang berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan semangat dan kompetensi guru, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran PAI di sekolah.

Pembahasan

Dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI, peran kepala sekolah menjadi faktor kunci yang sangat strategis. Menurut Robbins dan Coulter dikutip (Awaludin, 2024), kepemimpinan sekolah yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memberi motivasi, dan meningkatkan kinerja staf pengajar melalui berbagai strategi seperti pemberian dukungan, pengembangan profesional, serta pemberian penghargaan dan pengakuan. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dikutip (Febrianty, 2020), yang menekankan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi stafnya akan mampu meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi guru PAI agar merasa dihargai, termotivasi, dan bersemangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pembelajaran.

Kualitas dalam pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas kinerja guru, karena pada dasarnya kinerja guru merupakan kinerja yang dilakukan guru dalam melaksanakan tugasnya di sekolah sebagai pendidik. Setiap tindakan atau pekerjaan yang dilakukan tentu ada yang mempengaruhi baik dalam diri sendiri maupun dari luar diri individu. Keberadaan guru dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tidak lepas dari faktor yang mempengaruhinya. Mangkunegara dikutip (Kartika, 2023), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*). Apabila seorang pegawai memiliki kemampuan yang tinggi dengan pendidikan yang memadai maka ia akan mudah untuk mencapai kinerjanya. Sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Seorang pegawai dapat mencapai kinerja yang maksimal apabila ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan.

Selain itu, teori motivasi dari Herzberg dikutip (Alammy, 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor motivator seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri. Kepala sekolah yang mampu menerapkan faktor-faktor ini melalui sistem penghargaan dan pemberian peluang pengembangan profesional, secara tidak langsung meningkatkan motivasi guru PAI. Data empiris dari penelitian oleh Sari dikutip (Saepudin, 2024) menunjukkan bahwa guru yang mendapatkan perhatian dan pengakuan dari kepala sekolah cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya.

Menurut Supardi dikutip (Widyastuti, 2024) bahwa kinerja guru sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Untuk mengukur tingkat hasil suatu kegiatan digunakan “indikator” sebagai alat atau petunjuk untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan. Dalam

suatu penilaian tentu memiliki kriteria atau indikator penilaian tersendiri. Adapun Piet A. Suhertian dalam (Erfiyana, 2024) menjelaskan bahwa, standar kinerja guru berhubungan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya, seperti; (1) Bekerja dengan siswa secara individual; (2) Persiapan dan perencanaan pembelajaran; (3) Pendayagunaan media pembelajaran, dan (4) Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Penelitian terdahulu yang relevan juga mendukung peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Misalnya, penelitian oleh Wulandari dikutip (Wahyudinata, 2024) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang aktif dalam melakukan supervisi, memberikan motivasi non-materi, serta mengembangkan kompetensi guru mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja guru PAI di sekolah dasar. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard dikutip (Athik Hidayatul Ummah, 2021), yang menyatakan bahwa pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi stafnya.

Dalam menjalankan kepemimpinannya selain harus mengetahui dan memahami fungsinya, seyogyanya seorang kepala sekolah juga harus mengetahui, memahami, dan menjalankan tugasnya. Menurut Yahya dikutip (Romdoniyah, 2024) bahwa tugas kepala sekolah adalah sebagai berikut: 1) Memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pendidikan dan pengajaran di sekolah, 2) Menyusun program kerja di sekolah, 3) Mengatur penyelenggaraan administrasi sekolah, 4) Mengatur kegiatan belajar mengajar, pelaksanaan penilaian dan proses belajar mengajar serta bimbingan penyuluhan, 5) Mengatur dan mengawasi penyelenggaraan kesiswaan, 6) Mengatur penyelenggaraan pembinaan kesiswaan, 7) Melaksanakan bimbingan dan penilaian bagi guru, tenaga kependidikan lainnya, dan tata usaha sekolah, 8) Merencanakan pengembangan, pendayagunaan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, 9) Mengatur keuangan sekolah dan menyusun RAPBS, serta 10) Mengatur pelaksanaan hubungan sekolah dengan lingkungan sekitar, orang tua siswa, dan masyarakat.

Selanjutnya, pengembangan profesional secara berkelanjutan juga merupakan bagian penting dari peran kepala sekolah. Menurut Desimone dikutip (Arifudin, 2026), pengembangan profesional yang tepat dapat meningkatkan kompetensi dan rasa percaya diri guru dalam mengajar, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Penelitian oleh Nurhidayat dikutip (Fardiansyah, 2022) membuktikan bahwa program pelatihan dan workshop yang difasilitasi kepala sekolah secara signifikan meningkatkan kinerja guru PAI, terutama dalam penguasaan metode pembelajaran inovatif dan penggunaan teknologi dalam mengajar.

Selanjutnya Supardi dikutip (Kurniawan, 2025) bahwa kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh indikator-indikator: (1) kemampuan menyusun rencana pembelajaran, (2) kemampuan melaksanakan pembelajaran, (3) kemampuan mengadakan hubungan antar pribadi, (4) kemampuan melaksanakan penelitian hasil belajar, (5) kemampuan melaksanakan pengayaan, dan (6) kemampuan melaksanakan remedial.

Kesimpulannya, dari berbagai teori dan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI sangat penting dan strategis. Kepala sekolah yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif, memberikan penghargaan, serta menyediakan peluang pengembangan profesional akan mampu memotivasi guru secara efektif dan meningkatkan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepala sekolah dalam aspek kepemimpinan dan manajemen sekolah menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan mutu pendidikan PAI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian teori yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa peran kepala sekolah sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja guru PAI. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang suportif, komunikatif, dan inspiratif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi guru untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Selain itu, pemberian penghargaan, pengakuan, serta penyediaan peluang pengembangan profesional secara berkelanjutan menjadi faktor utama yang memacu motivasi dan meningkatkan kompetensi guru PAI. Penelitian terdahulu maupun data empiris menunjukkan bahwa keberhasilan kepala sekolah dalam melakukan supervisi, membangun suasana kerja yang harmonis, serta mendukung inovasi metode pembelajaran berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja guru.

Dengan demikian, penguatan kompetensi kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan agama di sekolah, sehingga guru PAI dapat menjalankan tugasnya secara lebih profesional dan efektif. Kesimpulannya, kolaborasi yang harmonis antara kepala sekolah dan guru sangat diperlukan untuk menciptakan iklim pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abduloh, A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Afifah, H. (2024). Implementasi Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penerimaan Aplikasi Sistem Manajemen Pendidikan Di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1353–1367.
- Aidah, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 966–977.
- Alammy, L. L. (2025). Peran Guru Terhadap Perkembangan Karakter Anak Usia Dini Di PAUD TKIT Nuralima. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(12), 4721–4736. <https://doi.org/https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i12.3925>
- Andrivat, Z. (2024). Penggunaan Game Edukasi Digital Untuk Meningkatkan Efektivitas Motivasi Belajar Siswa Kelas III. *Jurnal Primary Edu*, 2(3), 348–363.
- Andrivat, Z. (2025). Implementasi Pembelajaran Tematik Perkembangan Teknologi Melalui Pendekatan Pembelajaran Berbasis Masalah Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas III Sekolah Dasar. *Jurnal Primary Edu*, 3(3), 264–279.
- Apiyani, A. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesian. *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499–504. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v5i2.443>
- Arifudin, O. (2020). PKM Pembuatan Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Minuman Sari Buah Nanas Khas Kabupaten Subang Jawa Barat. *Aptekmas Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(2), 20–28.
- Arifudin, O. (2023). Dampak Model Pembelajaran Cooperative Learning Terhadap Motivasi Belajar Guru Pendidikan Agama Islam. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 70–81.
- Arifudin, O. (2024). Analisis Pengelolaan Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Sekolah Dasar Islam Terpadu. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 2(1), 160–175.
- Arifudin, O. (2025). Dampak Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Aliyah. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 3(1), 224–239.
- Arifudin, O. (2026). Implementasi Model Pembelajaran Inquiry Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam Di Era Digital. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 4(1), 160–175.
- Asitoh, A. (2025). Efektivitas Meronce Kartu Huruf Terhadap Kemampuan Mengenal Huruf Anak Usia Dini Di PAUD A. Sopyan Karawang. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 5(1), 453–468.
- Aslan, A. (2025). Analisis Dampak Kurikulum Cinta Dalam Pendidikan Islam Sebagai Pendidikan Transformatif Yang Mengubah Perspektif Dan Sikap Peserta Didik: Kajian Pustaka Teoritis Dan Praktis. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(1), 83–94.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Awaludin, A. (2023). Strategi Guru Dalam Menanamkan Pendidikan Karakter Pada Anak Usia Dini Di PAUD Cendekia Muslim. *Plamboyan Edu*, 1(3), 257–269.
- Awaludin, A. (2024). Urgensi Manajemen Pendidikan Dalam Rangka Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(2), 253–271.

- Ekawati, P. A. (2024). Pengaruh Perencanaan Pembelajaran dan Kreativitas Guru terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran SKI Siswa Kelas VIII MTs.Yasiba Kota Bogor. *Dirosah Islamiyah*, 6, 1003–1023.
- Erfiyana, E. (2024). Implementasi budaya mutu sekolah melalui pendekatan total quality management. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1055–1066.
- Erfiyana, E. (2025). Islamic School Financial Management: A Case Study of Islamic Junior High Schools in Rural Areas. *International Journal Of Science Education and Technology Management*, 4(2), 33–44.
- Erfiyana, E. (2026). Transformational Leadership of School Principals in Developing Islamic Education in Elementary Madrasahs. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 32–44.
- Fahimah, N. (2024). Peningkatan Kemampuan Menyimak Anak Pada Usia 5-6 Tahun Melalui Media Papan Flanel Di PAUD Janitra. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 547–555.
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjauan Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Gumilar, D. (2023). Pendidikan kewirausahaan pada mahasiswa dalam rangka mengatasi tingkat pengangguran lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Tahsinia*, 4(2), 499–509.
- Hambali, I. (2025). Strategi Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Fiqih Di Madrasah Aliyah Swasta. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 73–85.
- Heriman, M. (2024). Pengembangan Kurikulum Berbasis Keterampilan Abad ke-21: Perspektif dan Tantangan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(6), 2724–2741.
- Hoerudin, C. W. (2023). Penerapan Metode Student Facilitator And Explaining Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia Sebagai Upaya Meningkatkan Kemampuan Berbicara Siswa. *Jurnal Primary Edu*, 1(1), 114–124.
- Jaenal, A. (2024). Belajar Berhukum Melalui Media Pembelajaran Permainan Tradisional Bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 536–546.
- Judijanto, L. (2025). Ethics And Security In Artificial Intelligence And Machine Learning: Current Perspectives In Computing. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(2), 374–380.
- Kartika, I. (2022). Dampak Motivasi Belajar Terhadap Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Al-Amar*, 3(3), 322–337.
- Kartika, I. (2023). Evaluasi Mutu Pembelajaran Guru Pendidikan Agama Islam Berdasarkan Kompetensi Pedagogik Dan Profesional. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 1(1), 19–33.
- Kartika, I. (2024). Strategi Pembelajaran Berbasis Nilai-Nilai Islam Untuk Mengatasi Kesulitan Belajar Pada Siswa Sekolah Menengah Pertama. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 2(3), 800–815.
- Kartika, I. (2025). Peningkatan Profesionalisme Guru Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Menuju Sekolah Berbasis Nilai. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(2), 77–91.
- Kartika, I. (2026). Implementasi Kurikulum Cinta Dalam Pendidikan Agama Islam Untuk Meningkatkan Karakter Siswa. *Antologi Kajian Multidisiplin Ilmu (Al-Kamil)*, 4(1), 1–15.
- Kosasih, M. (2025). Tantangan dan Peluang Implementasi Kurikulum 2013 pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam di Era Digital Di MAN 7 Depok. *At-Tadris: Journal of Islamic Education*, 4(1), 80–91. <https://doi.org/https://doi.org/10.56672/attadris.v4i1.454>
- Kurniawan, M. A. (2025). Lokakarya Pengembangan Pembelajaran Dan Asesmen Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 109–120.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Marlin, D. (2025). Optimalisasi Strategi Pembelajaran Dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(8), 1217–1230.
- Maulana, A. (2025). Strategi Manajemen Pendidikan Berbasis Filsafat Ekonomi untuk Sustainable Organizational Development. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(2), 1–7.
- Mayasari, A. (2023). Implementasi Model Inkuiri Dalam Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas IV SD. *Jurnal Primary Edu*, 1(3), 382–397.

- Mayasari, A. (2024). Optimizing Student Management to Improve Educational Service Quality: A Qualitative Case Study in Integrated Islamic Elementary Schools. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 799–808.
- Mayasari, A. (2025). Upaya Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Dengan Menggunakan Media Benda Konkret Di Kelas V MI Tarbiyah Islamiyyah Tirta Makmur. *Jurnal Primary Edu*, 3(1), 124–137.
- Mukarom, M. (2024). Pengaruh Kegiatan Magrib Mengaji Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 583–598.
- Muslim. (2023). Manajemen Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Dalam Mewujudkan Karakter Religius Pada Peserta Didik. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(1), 917–932.
- Nasril, N. (2025). Evolution And Contribution Of Artificial Intelligencess In Indonesian Education. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(3), 19–26.
- Ningsih, I. W. (2024). Implementasi Pembentukan Karakter Profil Pelajar Pancasila Dalam Pembelajaran Al-Qur'an Metode Tilawati di Kabupaten Bogor. *Jurnal Tahsinia*, 5(3), 391–405.
- Ningsih, I. W. (2025). Relevansi Moderasi Beragama Dalam Manajemen Pendidikan Islam Di Indonesia: Strategi Membangun Karakter Toleran Dan Inklusif. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(11), 3605–3624.
- Nurazizah, S. (2026). The Role Of Teachers In Instilling Disciplined Character In Early Childhood 5-6 Years Old At Darussalam Early Childhood Education Center. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 5(1), 1–13.
- Paramansyah, A. (2024). The Effect of Character and Learning Motivation on Learning Achievment of Al-Qur'an and Hadith of Students at Madrasah Aliyah Attahiriyah Jakarta, Indonesia. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 6(2), 1092–1105. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/dijemss.v6i2.3581>
- Pujiaty, E. (2024). Strategi pengelolaan pendidikan inklusif untuk meningkatkan aksesibilitas di sekolah dasar. *Jurnal Tahsinia*, 5(2), 241–252.
- Romdoniyah, F. F. (2024). Implementasi Kebijakan Education Mangement Information System (EMIS) Di Seksi PD. Pontren Pada Kemenag Kota Bandung. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 953–965.
- Rosmayati, S. (2025). Integrasi Filsafat Manajemen dalam Peningkatan Efektivitas Ekonomi Pendidikan di Organisasi Modern. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 4(1), 1–6.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Saepudin, S. (2022). Synergistic Transformational Leadership and Academic Culture on The Organizational Performance of Islamic Higher Education in LLDIKTI Region IV West Java. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4(2), 283–297.
- Saepudin, S. (2023). Inovasi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis ICT di Era Industri 4.0. *EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies*, 3(2), 571–586.
- Saepudin, S. (2024). Strategi Pengawas Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Dasar. *Jurnal Al-Amar*, 5(1), 88–103.
- Sehabudin, B. (2024). Manajemen Program Ekstrakurikuler Dalam Membentuk Karakter Peserta Didik. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1383–1394.
- Sudrajat, J. (2024). Enhancing the Quality of Learning through an E-Learning-Based Academic Management Information System at Madrasah Aliyah Negeri. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 621–632. <https://doi.org/https://doi.org/10.62775/edukasia.v5i2.1724>
- Suhud, U. (2025). Pemberdayaan Ekonomi Kreatif Berbasis Pariwisata Alam di Kawasan Dieng: Kolaborasi Strategis Fakultas Ilmu Manajemen (Kegiatan PkM). *JURNAL LOCUS: Penelitian & Pengabdian*, 4(10), 9685–9694.
- Sunasa, A. A. (2023). Analysis Of Islamic Higher Education Development Models In Indonesia. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 3(4), 215–225.
- Supriatna, U. (2026). The Role Of Teachers In Improving The Quality Of Learning In Madrasah Tsanawiyah. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 5(1), 45–56.
- Suryadi. (2020). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28.

- Wahyudinata, Y. R. (2024). Dampak manajemen pembelajaran terhadap hasil penilaian peserta didik. *Jurnal Tahsinia*, 5(1), 79–92.
- Waluyo, A. H. (2024). Filsafat Perbedaan Dalam Konsep Yin-Yang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 3(2), 24–29.
- Widyastuti, U. (2024). Lecturer Performance Optimization: Uncovering the Secret of Productivity in the Academic World. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 205–215.