



**STRATEGI KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS
PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI MADRASAH IBTIDAIYYAH:
KAJIAN STUDI LITERATUR**

Nur Fahmuiddin Hanif¹, Ziddan Arrauf², Bambang Sri Anggoro³, Sovia Mas Ayu⁴

Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung^{1,2,3,4}

e-mail: fahmudinhani91@gmail.com

Diterima: 05/07/2026; Direvisi: 15/07/2026; Diterbitkan: 24/07/2026

ABSTRAK

Loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keberlanjutan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyyah. Namun, berbagai penelitian sebelumnya lebih banyak menitikberatkan pada peningkatan kinerja guru dibandingkan sintesis mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas seluruh sumber daya manusia pendidikan. Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi kepemimpinan kepala madrasah yang efektif dalam meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui pendekatan *studi literatur*. Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan menelaah berbagai artikel ilmiah dari jurnal nasional dan internasional bereputasi yang diterbitkan pada periode 2022–2026 dan diperoleh melalui *Google Scholar* serta pangkalan data ilmiah lainnya. Data dianalisis menggunakan teknik *content analysis* melalui tahapan identifikasi, seleksi, reduksi, pengelompokan temuan, interpretasi, dan penarikan simpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan yang paling konsisten meningkatkan loyalitas meliputi kepemimpinan transformasional, partisipatif, humanis, dan spiritual yang didukung komunikasi terbuka, pembinaan profesional berkelanjutan, serta pemberian penghargaan yang proporsional. Loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kesejahteraan, hubungan interpersonal, dan budaya religius yang berkembang di madrasah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa integrasi strategi kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dan penguatan nilai-nilai Islam menjadi pendekatan yang paling relevan untuk memperkuat loyalitas sekaligus mendukung peningkatan mutu Madrasah Ibtidaiyyah secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Loyalitas Pendidik, Tenaga Kependidikan, Madrasah Ibtidaiyyah, Studi Literatur.*

ABSTRACT

Teacher and educational staff loyalty is a crucial factor in sustaining the quality of education in Madrasah Ibtidaiyyah. However, previous studies have predominantly focused on improving teacher performance rather than synthesizing leadership strategies of madrasah principals to foster the loyalty of all educational human resources. This study aims to analyze effective madrasah principal leadership strategies for enhancing the loyalty of teachers and educational staff through a literature review approach. The study employed a descriptive qualitative method by examining scholarly articles published in reputable national and international journals between 2022 and 2026, retrieved from Google Scholar and other academic databases. The data were analyzed using the content analysis technique, involving the stages of identification, selection, data reduction, categorization of findings, interpretation, and conclusion drawing. The findings indicate that the most consistently effective leadership strategies for enhancing loyalty include transformational, participative, humanistic, and spiritual leadership, supported



by open communication, continuous professional development, and appropriate recognition. Teacher and educational staff loyalty is influenced by leadership practices, the work environment, employee welfare, interpersonal relationships, and the religious culture developed within the madrasah. The study concludes that integrating leadership strategies oriented toward human resource development and the reinforcement of Islamic values represents the most relevant approach to strengthening loyalty while sustainably improving the quality of education in Madrasah Ibtidaiyyah.

Keywords: *Madrasah Principal Leadershi, Teacher Loyalty, Educational Staff, Madrasah Ibtidaiyyah, Literature Review.*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam dasar menghadapi dinamika yang semakin kompleks seiring dengan perubahan kebijakan pendidikan, percepatan perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas layanan pembelajaran. Kondisi tersebut menuntut Madrasah Ibtidaiyyah untuk tidak hanya meningkatkan mutu akademik, tetapi juga mampu mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi terhadap lembaga. Dalam konteks tersebut, loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan menjadi modal penting bagi keberlangsungan organisasi karena berkaitan dengan konsistensi pelaksanaan tugas, kesediaan memberikan kontribusi terbaik, serta keterikatan terhadap visi dan misi madrasah. Loyalitas yang kuat akan mendorong terciptanya stabilitas organisasi sehingga proses pendidikan dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan, sedangkan rendahnya loyalitas berpotensi menghambat pencapaian tujuan lembaga pendidikan Islam (Sari et al., 2026; Mardian dan Jamilus, 2026).

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa upaya membangun loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan masih menjadi tantangan bagi banyak madrasah. Peningkatan beban administrasi, keterbatasan fasilitas kerja, tingginya tuntutan profesionalisme, serta menurunnya kesejahteraan pada beberapa satuan pendidikan dapat memengaruhi motivasi dan komitmen tenaga pendidik terhadap organisasi. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kualitas kinerja individu, tetapi juga dapat memicu munculnya *burnout*, menurunkan kepuasan kerja, serta meningkatkan keinginan untuk berpindah tempat kerja. Penelitian Meina et al. (2026) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan erat dengan loyalitas dan kesejahteraan guru, sedangkan penelitian Ismail dan David (2024) menjelaskan bahwa dukungan kepemimpinan sekolah berperan penting dalam meningkatkan *teacher retention* melalui terciptanya lingkungan kerja yang mendukung perkembangan profesional guru.

Berbagai penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu determinan utama dalam membangun loyalitas sumber daya manusia. Kepala madrasah tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan sebagai pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, membina, dan menciptakan budaya organisasi yang kondusif bagi perkembangan seluruh warga sekolah. Penelitian Putra et al., (2025) menunjukkan bahwa strategi kepala madrasah yang mengedepankan komunikasi, keteladanan, dan pemberdayaan guru mampu memperkuat loyalitas kerja pendidik. Temuan tersebut diperkuat oleh Karim et al. (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi kepala sekolah dan *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja guru, sehingga kualitas kepemimpinan menjadi faktor strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam.

Seiring berkembangnya kajian kepemimpinan pendidikan, berbagai pendekatan telah dikembangkan untuk meningkatkan loyalitas dan komitmen pendidik maupun tenaga

kependidikan. Kepemimpinan partisipatif memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga dan memperkuat komitmen organisasi (Mubarok et al., 2024). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional lebih menekankan kemampuan kepala madrasah dalam memberikan inspirasi, motivasi, pembinaan, dan dukungan profesional sehingga mampu meningkatkan disiplin, profesionalisme, serta kinerja guru (Kurniawati, 2023). Pendekatan tersebut dilengkapi oleh kepemimpinan karismatik yang menempatkan keteladanan pribadi, kemampuan memengaruhi bawahan, serta penciptaan iklim kerja yang harmonis sebagai faktor utama dalam membangun loyalitas dan hubungan sosial yang positif di lingkungan madrasah (Suryanti et al., 2025). Selain itu, *Islamic instructional leadership* menempatkan nilai-nilai spiritual, amanah, kejujuran, dan keteladanan sebagai fondasi kepemimpinan sehingga tercipta budaya organisasi yang berorientasi pada pengabdian dan tanggung jawab bersama (Hamdanah, 2026).

Pada konteks yang lebih luas, integrasi *distributed leadership* dan *instructional leadership* juga terbukti mampu memperkuat *teachers' organizational commitment* melalui kolaborasi kepemimpinan yang lebih partisipatif dan berorientasi pada peningkatan kualitas pembelajaran (Imran et al., 2026). Sintesis berbagai pendekatan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan kepala madrasah tidak ditentukan oleh penerapan satu gaya kepemimpinan tertentu, melainkan oleh kemampuan mengombinasikan berbagai pendekatan sesuai dengan karakteristik organisasi, kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, serta dinamika pengelolaan Madrasah Ibtidaiyyah.

Loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan pada hakikatnya merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang saling memengaruhi, baik yang berasal dari individu maupun organisasi. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi salah satu faktor dominan karena menentukan pola komunikasi, sistem penghargaan, pengembangan kompetensi, hingga terciptanya budaya kerja yang kondusif. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan mendorong tumbuhnya rasa memiliki terhadap lembaga, meningkatkan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi madrasah (Mardian dan Jamilus, 2026). Sejalan dengan hal tersebut, Sari et al. (2026) menegaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah yang mengedepankan pembinaan, komunikasi interpersonal, dan pemberdayaan tenaga kependidikan mampu membangun loyalitas kerja yang lebih kuat sehingga mendukung efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan kinerja maupun motivasi guru, fokus pembahasannya masih didominasi oleh pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan performa individu. Penelitian Putra et al., (2025), Karim et al. (2022), Kurniawati (2023), dan Mubarok et al., (2024) lebih banyak menyoroiti implementasi gaya kepemimpinan tertentu terhadap motivasi, mutu, atau kinerja guru, sementara dimensi loyalitas organisasi belum dianalisis secara komprehensif. Di sisi lain, penelitian internasional yang dilakukan oleh Ismail dan David (2024) serta Imran et al. (2026) menunjukkan bahwa dukungan kepemimpinan, *teacher retention*, dan *teachers' organizational commitment* memiliki hubungan yang erat dalam menjaga keberlanjutan kualitas pendidikan. Namun, temuan-temuan tersebut dikembangkan pada konteks pendidikan yang berbeda sehingga masih diperlukan kajian yang secara khusus mengintegrasikan berbagai perspektif kepemimpinan dalam lingkungan Madrasah Ibtidaiyyah di Indonesia.

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu, terdapat kesenjangan ilmiah (*research gap*) yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut. Pertama, sebagian besar penelitian masih berorientasi pada peningkatan kinerja guru, sedangkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan sebagai modal keberlanjutan organisasi belum menjadi fokus utama

pembahasan. Kedua, penelitian yang tersedia umumnya mengulas satu pendekatan kepemimpinan secara terpisah, seperti kepemimpinan transformasional, partisipatif, karismatik, atau *Islamic instructional leadership*, sehingga belum memberikan gambaran yang utuh mengenai strategi kepemimpinan yang paling relevan dalam membangun loyalitas sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyyah. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) melalui sintesis berbagai hasil penelitian mutakhir untuk merumuskan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan berbagai perspektif kepemimpinan pendidikan.

Atas dasar kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan kajian studi literatur untuk mengintegrasikan hasil-hasil penelitian yang telah dipublikasikan sehingga diperoleh pemahaman yang lebih sistematis mengenai strategi kepemimpinan yang efektif dalam membangun loyalitas sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyyah. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan sintesis konseptual yang tidak hanya menjelaskan kecenderungan temuan penelitian sebelumnya, tetapi juga mengidentifikasi pola, persamaan, perbedaan, serta peluang pengembangan kajian pada masa mendatang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan Islam sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi kepala madrasah dalam mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada penguatan loyalitas pendidik maupun tenaga kependidikan. Dengan demikian, penelitian berjudul “Strategi Kepemimpinan dalam Meningkatkan Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah: Kajian Studi Literatur” diharapkan mampu memberikan kontribusi akademik maupun praktis terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam dasar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur (*literature study*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis berbagai temuan penelitian mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang komprehensif melalui penelaahan berbagai publikasi ilmiah yang relevan tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung. Sumber data penelitian berupa artikel ilmiah yang dipublikasikan pada jurnal nasional dan internasional yang telah melalui proses *peer review*, serta didukung oleh buku ilmiah yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan, manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam, dan loyalitas organisasi. Literatur yang dianalisis mencakup penelitian mengenai kepemimpinan transformasional, kepemimpinan spiritual, kepemimpinan partisipatif, komunikasi organisasi, pengembangan profesional guru, komitmen organisasi, serta faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pendidik (Beruh et al., 2024; Erawadi, 2022; Hidayati & Hanif, 2025; Hakim et al., 2026; Indrati et al., 2026; Yunita et al., 2025). Literatur diperoleh melalui penelusuran pada basis data Google Scholar dan sumber ilmiah daring lainnya dengan rentang publikasi lima tahun terakhir menggunakan kata kunci "strategi kepemimpinan kepala madrasah", "loyalitas guru", "tenaga kependidikan", "Madrasah Ibtidaiyyah", *teacher loyalty*, *organizational commitment*, dan *instructional leadership*.

Proses pengumpulan data dilakukan secara bertahap melalui identifikasi, penyaringan, penilaian kelayakan, dan pemilihan literatur sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi meliputi artikel yang membahas kepemimpinan kepala madrasah atau kepala sekolah, loyalitas

pendidik dan tenaga kependidikan, manajemen sumber daya manusia pendidikan, serta diterbitkan pada jurnal ilmiah yang relevan dalam rentang waktu yang telah ditentukan dan tersedia dalam bentuk *full text*. Artikel yang mengkaji pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, maupun kinerja guru juga dimasukkan sebagai sumber utama karena memiliki keterkaitan konseptual dengan fokus penelitian (Adiantara et al., 2025; Afifah & Taufiqurrahman, 2023; Budiyanto et al., 2026; Prajuningsetia & Hariyadi, 2025; Sulistiasih & Widodo, 2025). Sebaliknya, artikel yang tidak memiliki keterkaitan langsung dengan fokus penelitian, tidak tersedia secara lengkap, atau hanya berupa prosiding, opini, dan dokumen nonilmiah tidak disertakan dalam analisis. Instrumen utama penelitian adalah peneliti (*human instrument*) yang dibantu dengan lembar identifikasi literatur untuk mencatat informasi penting setiap artikel, meliputi identitas publikasi, tujuan penelitian, metode, temuan utama, dan implikasi hasil penelitian.

Data dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*) melalui beberapa tahapan yang saling berkesinambungan, yaitu reduksi data, pengelompokan temuan berdasarkan tema, interpretasi hasil, sintesis antarpencapaian, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi, peneliti menyeleksi informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian mengelompokkan temuan ke dalam tema-tema utama, seperti gaya kepemimpinan, faktor yang memengaruhi loyalitas, strategi peningkatan loyalitas, serta implikasinya terhadap pengelolaan Madrasah Ibtidaiyyah. Pengelompokan tema juga mempertimbangkan dimensi kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan spiritual, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, *work-life balance*, komitmen organisasi, serta pengembangan profesional guru sebagai variabel yang berkontribusi terhadap loyalitas tenaga pendidik (Adiantara et al., 2025; Beruh et al., 2024; Budiyanto et al., 2026; Hakim et al., 2026; Hidayati & Hanif, 2025; Indrati et al., 2026; Sulistiasih & Widodo, 2025). Selanjutnya dilakukan interpretasi secara kritis dengan membandingkan persamaan, perbedaan, dan kecenderungan hasil penelitian terdahulu sehingga diperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai strategi kepemimpinan yang efektif. Hasil sintesis tersebut menjadi dasar dalam merumuskan kesimpulan dan rekomendasi yang diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis maupun praktis bagi pengembangan kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah memiliki beberapa bentuk yang relatif konsisten pada berbagai penelitian. Strategi tersebut meliputi penerapan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif, pembinaan profesional yang berkelanjutan, pendekatan humanis, serta penguatan nilai-nilai spiritual dalam pengelolaan sumber daya manusia. Berbagai strategi tersebut ditemukan pada penelitian yang dilakukan pada konteks madrasah maupun sekolah Islam dengan karakteristik yang berbeda, namun memiliki tujuan yang sama, yaitu memperkuat komitmen dan loyalitas pendidik terhadap lembaga. Ringkasan hasil sintesis berbagai strategi kepemimpinan tersebut disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sintesis Strategi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Strategi Kepemimpinan	Bentuk Implementasi	Temuan Literatur	Sumber
Transformasional	Motivasi, inspirasi, pembinaan, pemberdayaan guru.	Meningkatkan komitmen, motivasi, dan loyalitas pendidik.	Putra et al., (2025); Kurniawati (2023)
Partisipatif	Musyawarah, pelibatan guru dalam pengambilan keputusan.	Meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan organisasi.	Mubarok et al., (2024)
Humanis	Pendekatan personal, komunikasi terbuka, kepedulian terhadap guru.	Menciptakan hubungan kerja yang harmonis.	Suryanti et al., (2025)
Spiritual	Keteladanan, amanah, budaya kerja Islami.	Memperkuat loyalitas berbasis nilai religius.	Hamdanah (2026)
Pengembangan profesional	Supervisi, pelatihan, <i>workshop</i> , pengembangan karier.	Mendukung peningkatan kompetensi dan loyalitas.	Sari et al. (2026); Mardian dan Jamilus (2026)

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa berbagai penelitian menampilkan pola yang serupa mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah. Hampir seluruh literatur menempatkan komunikasi yang baik, keterlibatan pendidik, pembinaan profesional, serta keteladanan pemimpin sebagai bagian dari strategi yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyyah. Selain itu, beberapa penelitian juga memasukkan pendekatan spiritual sebagai karakteristik kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam. Hasil sintesis tersebut menunjukkan adanya kesamaan fokus penelitian mengenai upaya kepala madrasah dalam membangun loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan melalui berbagai pendekatan kepemimpinan.

B. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah

Kajian terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari karakteristik individu pendidik, tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan profesional, kesejahteraan, serta budaya organisasi yang berkembang di lingkungan madrasah. Hasil penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa faktor-faktor tersebut muncul secara berulang dalam berbagai konteks penelitian sehingga menjadi tema yang dominan dalam pembahasan loyalitas sumber daya manusia pendidikan. Ringkasan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas berdasarkan hasil sintesis literatur disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Sintesis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Faktor	Indikator	Temuan Literatur	Sumber
Kepemimpinan kepala madrasah	Keteladanan, komunikasi,	Menjadi faktor dominan dalam membangun	Putra et al., (2025); Sari et al. (2026)

Faktor	Indikator	Temuan Literatur	Sumber
	dukungan.	loyalitas.	
Lingkungan kerja	Hubungan interpersonal, kerja sama, iklim organisasi.	Meningkatkan kenyamanan bekerja.	Suryanti et al., (2025); Karim et al. (2022)
Pengembangan profesional	Pelatihan, supervisi, pengembangan kompetensi.	Mendukung peningkatan motivasi dan komitmen.	Mardian dan Jamilus (2026); Kurniawati (2023)
Kesejahteraan kerja	Penghargaan, dukungan organisasi.	Berhubungan dengan kepuasan dan loyalitas kerja.	Meina et al. (2026); Ismail & David (2024)
Motivasi intrinsik dan budaya religius	Nilai pengabdian, komitmen, budaya Islami.	Memperkuat loyalitas organisasi.	Hamdanah (2026); Imran et al. (2026)

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa faktor kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor yang paling sering muncul dalam berbagai penelitian mengenai loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan. Selain kepemimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan mengikuti pengembangan profesional, kesejahteraan kerja, serta penguatan budaya religius juga ditemukan sebagai faktor yang banyak dibahas dalam literatur. Masing-masing faktor tersebut muncul secara konsisten pada berbagai penelitian meskipun dilakukan pada lokasi dan karakteristik lembaga pendidikan yang berbeda. Hasil sintesis ini memberikan gambaran mengenai faktor-faktor utama yang banyak dilaporkan dalam penelitian terkait loyalitas sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam, khususnya Madrasah Ibtidaiyyah.

C. Bentuk Strategi Kepemimpinan yang Dinilai Efektif Berdasarkan Hasil Kajian Literatur dalam Meningkatkan Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah

Hasil sintesis berbagai literatur menunjukkan bahwa terdapat beberapa strategi kepemimpinan yang secara konsisten dilaporkan efektif dalam meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah. Strategi tersebut tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperhatikan hubungan interpersonal, pengembangan kompetensi, dan pembentukan budaya kerja yang positif. Meskipun setiap penelitian menggunakan pendekatan yang berbeda, terdapat kesamaan temuan mengenai bentuk strategi yang paling sering diterapkan oleh kepala madrasah. Ringkasan hasil sintesis mengenai strategi yang dinilai efektif beserta dampak yang dilaporkan dalam berbagai penelitian disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Sintesis Strategi Kepemimpinan Efektif dan Dampaknya terhadap Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Strategi Kepemimpinan	Bentuk Implementasi	Dampak yang Dilaporkan	Sumber Literatur
Transformasional	Motivasi, inspirasi, pembinaan, pendampingan.	Meningkatkan komitmen, motivasi, dan loyalitas pendidik.	Putra et al., (2025); Kurniawati (2023)
Partisipatif	Pelibatan guru dalam	Meningkatkan rasa	Mubarok et al.,

Strategi Kepemimpinan	Bentuk Implementasi	Dampak yang Dilaporkan	Sumber Literatur
	musyawarah dan pengambilan keputusan.	memiliki terhadap madrasah.	(2024); Imran et al. (2026)
Humanis	Komunikasi terbuka, perhatian terhadap kebutuhan pendidik, hubungan interpersonal.	Menciptakan kenyamanan kerja dan hubungan yang harmonis.	Suryanti et al., (2025); Ismail & David (2024)
Spiritual	Keteladanan, budaya kerja Islami, penguatan nilai amanah.	Memperkuat loyalitas berbasis nilai dan komitmen moral.	Hamdanah (2026)
Pengembangan profesional	Supervisi akademik, pelatihan, <i>workshop</i> , pengembangan karier.	Mendukung peningkatan kompetensi dan loyalitas kerja.	Sari et al. (2026); Mardian dan Jamilus (2026); Meina et al. (2026)

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa berbagai penelitian melaporkan kecenderungan yang serupa mengenai strategi kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan transformasional, partisipatif, humanis, spiritual, serta pengembangan profesional merupakan strategi yang paling sering ditemukan dalam berbagai kajian. Selain menunjukkan bentuk implementasi yang beragam, setiap strategi juga dilaporkan memiliki kontribusi terhadap peningkatan loyalitas melalui penguatan komitmen organisasi, hubungan kerja yang harmonis, pengembangan kompetensi, serta pembentukan budaya kerja yang positif. Hasil sintesis tersebut menjadi gambaran umum mengenai pola strategi kepemimpinan yang banyak dilaporkan dalam penelitian tentang pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyyah.

D. Dampak Loyalitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan terhadap Kualitas Pembelajaran dan Perkembangan Madrasah Ibtidaiyyah

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyyah. Berbagai penelitian melaporkan bahwa loyalitas berkaitan dengan kualitas pelaksanaan pembelajaran, efektivitas kerja tenaga kependidikan, terciptanya budaya organisasi yang kondusif, serta keberlangsungan program-program pengembangan madrasah. Selain itu, loyalitas juga dikaitkan dengan meningkatnya komitmen pendidik dalam menjalankan tugas profesional dan mendukung pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Secara keseluruhan, hasil kajian menunjukkan bahwa loyalitas menjadi salah satu tema yang secara konsisten muncul dalam penelitian mengenai kepemimpinan dan manajemen sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyyah.

Hasil sintesis berbagai penelitian memperlihatkan bahwa dampak loyalitas tidak hanya dirasakan pada tingkat individu pendidik, tetapi juga pada tingkat organisasi madrasah. Berbagai literatur melaporkan adanya hubungan antara loyalitas dengan peningkatan kualitas pembelajaran, kerja sama antarpersonel, stabilitas organisasi, dan penguatan budaya kerja di lingkungan madrasah. Selain itu, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa loyalitas berkontribusi terhadap keberlangsungan program pendidikan melalui meningkatnya komitmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam mendukung berbagai kebijakan lembaga.

Temuan-temuan tersebut menjadi dasar deskriptif yang menggambarkan berbagai dampak loyalitas sebagaimana dilaporkan dalam literatur yang dianalisis pada penelitian ini.

Pembahasan

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor strategis dalam membangun loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah. Loyalitas tidak hanya dipahami sebagai lamanya masa kerja seseorang dalam suatu lembaga, tetapi juga tercermin dari komitmen untuk menjalankan tugas secara optimal, menjaga integritas organisasi, serta berpartisipasi aktif dalam mewujudkan visi dan misi madrasah. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam, loyalitas terbentuk melalui proses yang melibatkan kualitas kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, penghargaan, dan kesempatan pengembangan profesional. Temuan ini sejalan dengan Mardian dan Jamilus (2026) yang menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi fondasi utama dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan Islam karena mampu menciptakan hubungan kerja yang produktif sekaligus memperkuat komitmen organisasi. Dengan demikian, loyalitas tidak muncul secara spontan, melainkan merupakan hasil dari strategi kepemimpinan yang dirancang secara sistematis dan berkelanjutan.

Salah satu strategi yang secara konsisten ditemukan dalam berbagai penelitian adalah kepemimpinan yang mengedepankan komunikasi interpersonal, keteladanan, dan pemberdayaan sumber daya manusia. Kepala madrasah yang mampu membangun komunikasi terbuka cenderung lebih mudah memperoleh kepercayaan dari guru maupun tenaga kependidikan sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis. Putra et al., (2025) menjelaskan bahwa strategi kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi, pembinaan, dan penghargaan mampu meningkatkan loyalitas guru karena mereka merasa dihargai sebagai bagian penting dari organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Sari et al. (2026) yang menunjukkan bahwa keterlibatan tenaga kependidikan dalam berbagai aktivitas kelembagaan mampu memperkuat rasa memiliki terhadap madrasah. Sintesis kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi bukan sekadar sarana penyampaian informasi, tetapi menjadi instrumen kepemimpinan yang membangun kepercayaan, kedekatan emosional, dan komitmen jangka panjang terhadap organisasi.

Kajian ini juga menemukan bahwa implementasi berbagai gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang berbeda dalam membangun loyalitas tenaga pendidik. Kepemimpinan partisipatif memberikan ruang bagi guru untuk terlibat dalam proses pengambilan keputusan sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga (Mubarok et al., 2024). Di sisi lain, kepemimpinan transformasional lebih menekankan kemampuan kepala madrasah dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan pembinaan sehingga mampu meningkatkan disiplin, profesionalisme, serta kinerja guru (Kurniawati, 2023). Sementara itu, kepemimpinan karismatik berkontribusi melalui keteladanan pribadi pemimpin yang mampu membangun iklim kerja positif dan meningkatkan loyalitas bawahan (Suryanti et al., 2025). Perbedaan karakteristik tersebut menunjukkan bahwa setiap gaya kepemimpinan memiliki kekuatan masing-masing, namun seluruhnya memiliki tujuan yang sama, yaitu membangun hubungan kerja yang saling percaya dan memperkuat keterikatan pendidik maupun tenaga kependidikan terhadap organisasi.

Selain pendekatan kepemimpinan konvensional, perkembangan kajian mutakhir menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai spiritual dan kolaborasi kepemimpinan memberikan kontribusi yang semakin besar terhadap pembentukan loyalitas organisasi. Hamdanah (2026) menjelaskan bahwa *Islamic instructional leadership* menempatkan nilai amanah, kejujuran,

keteladanan, dan pembinaan spiritual sebagai landasan dalam mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada pengabdian. Perspektif tersebut selaras dengan penelitian Imran et al. (2026) yang menunjukkan bahwa integrasi *distributed leadership* dan *instructional leadership* mampu memperkuat *teachers' organizational commitment* melalui pembagian tanggung jawab kepemimpinan secara kolaboratif. Hasil kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan manajerial kepala madrasah, tetapi juga oleh keberhasilan pemimpin dalam membangun nilai bersama, rasa saling percaya, dan budaya organisasi yang mendorong seluruh warga sekolah untuk berkontribusi secara kolektif dalam mencapai tujuan pendidikan.

Selain dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan juga berkaitan erat dengan kondisi psikologis dan lingkungan kerja yang dibangun oleh organisasi. Guru yang memperoleh dukungan profesional, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta penghargaan atas kinerjanya cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap lembaga. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi memunculkan kelelahan emosional, menurunkan motivasi, dan mengurangi keterikatan terhadap organisasi. Meina et al. (2026) menjelaskan bahwa *burnout*, loyalitas, dan kesejahteraan guru merupakan tiga aspek yang saling berkaitan sehingga peningkatan kesejahteraan dan perhatian terhadap kesehatan psikologis tenaga pendidik menjadi bagian penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kepala madrasah tidak hanya dituntut mampu mengelola aspek administratif, tetapi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan, kolaborasi, dan pengembangan profesional seluruh warga madrasah.

Temuan kajian ini juga menunjukkan bahwa loyalitas memiliki hubungan yang erat dengan komitmen organisasi dan keberhasilan lembaga dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian Karim et al. (2022) menunjukkan bahwa kompetensi kepala sekolah berkontribusi terhadap terbentuknya *organizational commitment* yang kemudian berdampak pada meningkatnya motivasi kerja guru. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ismail dan David (2024) yang menyatakan bahwa dukungan kepemimpinan menjadi faktor penting dalam meningkatkan *teacher retention*, karena guru cenderung bertahan pada organisasi yang memberikan ruang berkembang, dukungan profesional, dan penghargaan terhadap kontribusi mereka. Jika dibandingkan, kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota organisasi. Dengan demikian, keberhasilan kepala madrasah dalam membangun kepercayaan dan komitmen menjadi salah satu indikator penting bagi keberlangsungan lembaga pendidikan Islam.

Sintesis seluruh hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat satu model kepemimpinan yang dapat diterapkan secara universal untuk meningkatkan loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan partisipatif lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan guru pada proses pengambilan keputusan, sedangkan kepemimpinan transformasional unggul dalam membangun motivasi, inovasi, dan semangat perubahan. Di sisi lain, kepemimpinan karismatik dan *Islamic instructional leadership* memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pembentukan nilai, keteladanan, dan budaya organisasi yang berorientasi pada pengabdian. Sementara itu, integrasi *distributed leadership* dan *instructional leadership* menawarkan pendekatan kolaboratif yang mampu memperkuat *teachers' organizational commitment* melalui distribusi peran kepemimpinan secara lebih merata (Hamdanah, 2026; Imran et al., 2026). Berdasarkan sintesis tersebut dapat dipahami bahwa strategi kepemimpinan yang paling efektif bukanlah memilih satu gaya tertentu, melainkan

mengombinasikan berbagai pendekatan sesuai dengan karakteristik sumber daya manusia, budaya organisasi, dan kebutuhan Madrasah Ibtidaiyyah.

Hasil kajian ini memberikan implikasi teoritis maupun praktis bagi pengembangan kepemimpinan di Madrasah Ibtidaiyyah. Secara teoritis, penelitian ini memperluas pemahaman bahwa loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan merupakan konstruksi multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, kesejahteraan, dan pengembangan sumber daya manusia. Secara praktis, kepala madrasah perlu mengembangkan strategi kepemimpinan yang adaptif melalui penguatan komunikasi interpersonal, pemberdayaan guru dan tenaga kependidikan, pembinaan profesional yang berkelanjutan, pemberian penghargaan yang proporsional, serta internalisasi nilai-nilai kepemimpinan Islam dalam pengelolaan organisasi. Temuan ini sekaligus menegaskan bahwa keberhasilan meningkatkan loyalitas tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap terciptanya budaya kerja yang kolaboratif, meningkatnya kualitas layanan pendidikan, serta terwujudnya keberlanjutan mutu Madrasah Ibtidaiyyah dalam menghadapi dinamika pendidikan yang terus berkembang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyyah merupakan hasil dari penerapan strategi kepemimpinan kepala madrasah yang mengintegrasikan aspek manajerial, interpersonal, profesional, dan spiritual secara berkesinambungan. Sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, partisipatif, humanis, pengembangan profesional, serta penguatan nilai-nilai Islami merupakan strategi yang paling konsisten dilaporkan dalam membangun komitmen dan loyalitas sumber daya manusia di lingkungan madrasah. Temuan ini memperluas pemahaman bahwa loyalitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual pendidik, tetapi juga dibentuk melalui sistem kepemimpinan yang mampu menciptakan komunikasi yang terbuka, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan kompetensi, serta budaya organisasi yang berlandaskan nilai religius. Dengan demikian, penelitian ini memberikan *scientific contribution* berupa sintesis konseptual mengenai strategi kepemimpinan yang dapat dijadikan rujukan dalam pengelolaan sumber daya manusia pada Madrasah Ibtidaiyyah.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bahwa kepala madrasah perlu mengembangkan pola kepemimpinan yang adaptif dengan mengombinasikan pendekatan transformasional, partisipatif, humanis, dan spiritual sesuai dengan karakteristik lembaga yang dipimpin. Penerapan strategi tersebut diharapkan mampu memperkuat loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran, efektivitas organisasi, serta keberlanjutan pengembangan mutu madrasah. Selain menjadi referensi bagi kepala madrasah, hasil kajian ini dapat dimanfaatkan oleh pengawas, pengelola pendidikan Islam, maupun lembaga penyelenggara pelatihan kepemimpinan sebagai dasar dalam merancang program pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada penguatan loyalitas sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya disarankan melakukan kajian empiris pada berbagai Madrasah Ibtidaiyyah di wilayah yang berbeda dengan menggunakan pendekatan kualitatif, kuantitatif, atau *mixed methods* untuk menguji efektivitas strategi kepemimpinan yang telah diidentifikasi melalui kajian literatur ini sehingga diperoleh bukti yang lebih komprehensif dan kontekstual.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiantara, M. A. D., Cahyadi, I., Yuliana, I., Makiah, M., & Marlina, F. N. (2025). Meningkatkan loyalitas guru: Work life balance, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1404–1412. <https://doi.org/10.37481/sjr.v8i4.1278>
- Afifah, S., & Taufiqurrahman, T. (2023). Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas guru di SMPIT Al Lauzah Tangerang Selatan. *Prima Magistra: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 4(2), 210–216. <https://doi.org/10.37478/jpm.v4i2.2637>
- Beruh, H., Iskandar, I., & Munawar, M. (2024). Kepemimpinan spiritual kepala madrasah dalam pengembangan kinerja guru di MTsN 1 dan MTsN 2 Aceh Tenggara. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial dan Pengabdian kepada Masyarakat*, 4(3), 1774–1781. <https://doi.org/10.56832/edu.v4i3.569>
- Budiyanto, B., Sukarman, S., Setianto, R., & Fitria, N. (2026). Manajemen kepemimpinan partisipatif kepala madrasah sebagai strategi penguatan mutu pendidikan di MTs Mathalibul Huda Mlonggo. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 14(1), 217–226. <https://journal.unpak.ac.id/index.php/JMP/article/view/13364>
- Erawadi, E. (2022). Komunikasi organisasi di Pesantren Al-Bi'tsatil Islamiyah Panyabungan Timur. *Bunayya: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(2), 184–207. <https://jurnal.stit-al-ittihadiahlabura.ac.id/index.php/bunayya/article/view/202>
- Hakim, I., Indriani, S., & Aprilia, W. (2026). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi madrasah di MTs An Najah Pekanbaru. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 11(2), 926–937. <https://ejurnal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/2183>
- Hamdanah. (2026). Islamic instructional leadership practices in Madrasah Ibtidaiyah. *MUMTAZ: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 5(4), 1278–1300. <https://doi.org/10.69552/mumtaz.v5i4.3628>
- Hidayati, I. N., & Hanif, M. (2025). Loyalitas tenaga pendidik: Faktor penentu dan implikasinya pada sekolah di SMPN 4 Satu Atap Karangjambu. *Ideguru: Jurnal Karya Ilmiah Guru*, 10(1), 797–805. <https://doi.org/10.51169/ideguru.v10i1.1644>
- Imran, Q., Irfan, S. M., & Ghani, U. (2026). Integrating distributed and instructional leadership: A combined-model analysis of teachers' organizational commitment in Karachi secondary schools. *Policy Journal of Social Science Review*, 4(1), 242–257. <https://www.policyjssr.com/index.php/PJSSR/article/view/728>
- Indrati, B., Susanti, E., Hermawan, A., Mubarak, H., & Fauzi, S. S. M. (2026). Teachers' organizational commitment: Effects of support, servant leadership, personality, and job satisfaction. *Indonesian Journal on Learning and Advanced Education*, 8(1), 131–152. <https://doi.org/10.23917/ijolae.v8i1.12388>
- Ismail, S. M. M., & David, S. A. (2024). The impact of school leadership support on teacher retention: A study among school leaders and teacher. *International Journal of Educational Administration and Leadership: Theory and Practice*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.52380/ijedal.2024.3.1.26>
- Karim, A., Siregar, B., Prayoga, B. I., Suyitno, S., & Kartiko, A. (2022). Pengaruh kompetensi kepala sekolah dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja guru pada madrasah tsanawiyah. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 306–318. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i3.287>



- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah. *Jiip: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Mardian, E., & Jamilus. (2026). Manajemen sumber daya manusia pendidikan Islam. *Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Teknologi Modern*, 10(1). <https://journal.fexaria.com/j/index.php/jiptm/article/view/810>
- Meina, E., Sumartini, S., Damayanti, B., Harto, K., & Febriyanti, F. (2026). Burnout, loyalitas, dan kesejahteraan guru: Analisis isu kontemporer manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Barokatul Qodiri Banyuasin. *Journal of Islamic Education*, 4(1), 42–52. <https://doi.org/10.61231/nn45hy52>
- Mubarak, R., Nursalim, E., & Hasan, H. (2024). Eksplorasi gaya kepemimpinan partisipatif kepala madrasah dalam mendorong peningkatan mutu madrasah ibtidaiyah. *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 8(2), 480-494. <https://doi.org/10.35931/am.v8i2.3419>
- Prajuningsetia, D. P., & Hariyadi, B. (2025). Penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam membangun budaya belajar di RA Amanatul Izzah Desa Cangkring Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 7(2), 48–58. <https://jurnal.uny.ac.id/index.php/jmp/article/view/90677>
- Putra, R. D., Murtadho, M. A., & Yuniar, Y. (2025). Strategi Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Loyalitas Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri. *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(3), 339-344. <https://doi.org/10.56832/edu.v5i3.1846>
- Sari, I., Alauddin, H., Bungawati, B., Taqwa, T., & Munawir, A. (2026). Peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun loyalitas kerja tenaga kependidikan di MAN Kota Palopo. *INDOPEDIA (Jurnal Inovasi Pembelajaran dan Pendidikan)*, 4(2), 83–96. <https://indopediajurnal.my.id/index.php/jurnal/article/view/565>
- Sulistiasih, S., & Widodo, W. (2025). Enhancing lecturer performance: A meta-analysis of organizational commitment and transformational leadership. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 17(2), 2218–2230. <http://www.journal.staihubbulwathan.id/index.php/alishlah/article/view/7571>
- Suryanti, D., Muhammad, & Agus. (2025). Kepemimpinan karismatik dan dinamika sosial di madrasah: Loyalitas bawahan dan iklim kerja dalam perspektif pendidikan. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(3), 223–237. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/33857>
- Yunita, Y., Janah, M., & Suwadi, S. (2025). Strategi kepala madrasah dalam mengembangkan profesional guru pendidikan agama Islam berbasis *artificial intelligence*. *Halaqa: Journal of Islamic Education*, 1(1), 84–94. <https://doi.org/10.61630/hrjie.v1i1.4>