

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan pada hakikatnya merupakan proses yang tidak dapat dipisahkan dari kepemimpinan. Dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya pada tingkat madrasah ibtidaiyah, kepala madrasah memegang peranan sentral sebagai pengarah, penggerak, serta penjamin terlaksananya proses pendidikan yang efektif. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja guru.

Pendidikan di era kontemporer menuntut adaptabilitas lembaga pendidikan yang tinggi terhadap perubahan, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi aset paling berharga (Muspawi, 2020). Dalam konteks madrasah, kepala madrasah memegang peran sentral sebagai *key person* yang menentukan arah kebijakan dan budaya organisasi. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak lagi bergantung pada fasilitas fisik semata, melainkan pada kemampuan manajerial dan *leadership* kepala madrasah dalam mengelola aset insani, khususnya guru. Kepala madrasah dituntut untuk tidak hanya menjadi administrator, tetapi juga sebagai visioner yang mampu meramu strategi untuk memajukan madrasah di tengah persaingan global yang semakin kompetitif.

Salah satu indikator keberhasilan kepemimpinan kepala madrasah adalah tingginya kinerja guru. Guru merupakan ujung tombak pembelajaran yang berinteraksi langsung dengan peserta didik. Namun, fenomena di lapangan seringkali menunjukkan adanya fluktuasi motivasi kerja guru yang berdampak

pada penurunan kinerja, seperti kurangnya inovasi pembelajaran, rendahnya disiplin, hingga administrasi yang terabaikan. Motivasi ini tidak dapat tumbuh dalam ruang hampa; ia memerlukan stimulus eksternal berupa gaya kepemimpinan yang memberdayakan dan iklim kerja yang kondusif. Oleh karena itu, urgensi kepemimpinan yang mampu menyentuh aspek motivasi intrinsik dan ekstrinsik guru menjadi hal yang tidak bisa ditawar lagi.

Kerja sama tim yang solid menciptakan kohesivitas di antara para guru, di mana beban kerja yang berat akan terasa lebih ringan jika dipikul bersama melalui kolaborasi yang efektif. Kepala madrasah harus mampu mentransformasi kumpulan individu guru menjadi sebuah "super tim" yang memiliki visi yang sama. Sinergi ini akan melahirkan energi kolektif yang secara otomatis mendongkrak motivasi kerja masing-masing individu di dalamnya (Aigadilla Anugrah et al., 2025).

Namun, penerapan model kepemimpinan untuk membangun kerja sama tim ini tidak dapat dipukul rata (generalisasi) pada setiap lembaga (Nasution, 2023). Konteks lingkungan madrasah menciptakan budaya organisasi yang khas, yang menuntut pendekatan kepemimpinan yang berbeda pula (kontingensi). Sebuah model kepemimpinan yang berhasil di satu madrasah belum tentu efektif di madrasah lain yang memiliki karakteristik sosiologis yang berbeda.

Namun, kondisi saat ini menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan di lembaga pendidikan, termasuk madrasah, semakin kompleks dan membutuhkan model kepemimpinan yang adaptif. Di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan, fenomena menarik ditemukan

terkait variasi strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun kerja sama tim. Kedua lembaga tersebut berada pada lingkungan sosial dan budaya yang relatif sama, tetapi menunjukkan karakteristik kinerja guru yang berbeda. Perbedaan pendekatan kepala madrasah dalam membangun kerja sama tim ini menjadi aspek menarik untuk diteliti lebih mendalam.

Dalam upaya meningkatkan motivasi kinerja tersebut, pendekatan *single-fighter* atau kepemimpinan otoriter sudah tidak lagi relevan. Diperlukan sebuah model kepemimpinan yang berfokus pada pembangunan kerja sama tim (*teamwork*). Kerja sama tim yang solid menciptakan kohesivitas di antara para guru, di mana beban kerja yang berat akan terasa lebih ringan jika dipikul bersama melalui kolaborasi yang efektif. Kepala madrasah harus mampu mentransformasi kumpulan individu guru menjadi sebuah "super tim" yang memiliki visi yang sama. Sinergi ini akan melahirkan energi kolektif yang secara otomatis mendorong motivasi kerja masing-masing individu di dalamnya.

Namun, kondisi saat ini menunjukkan bahwa dinamika kepemimpinan di lembaga pendidikan, termasuk madrasah, semakin kompleks dan membutuhkan model kepemimpinan yang adaptif. Di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan, fenomena menarik ditemukan terkait variasi strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun kerja sama tim. Kedua lembaga tersebut berada pada lingkungan sosial dan budaya yang relatif sama, tetapi menunjukkan karakteristik kinerja guru yang berbeda. Perbedaan pendekatan kepala madrasah dalam membangun kerja sama tim ini menjadi aspek menarik untuk diteliti lebih mendalam.

Keunikan penelitian ini terletak pada pemilihan situs penelitian yang memiliki karakteristik spesifik berupa madrasah berbasis segregasi gender atau pendidikan *single-sex*. Fenomena madrasah yang siswanya homogen (khusus laki-laki atau khusus perempuan) menawarkan dinamika psikososial yang sangat berbeda dibandingkan madrasah koedukasi (campuran). Lingkungan yang homogen menciptakan pola interaksi, jenis kenakalan siswa, tantangan pendampingan, hingga atmosfer emosional yang khas. Hal ini secara langsung mempengaruhi beban psikologis dan pola kerja guru, yang pada akhirnya menuntut strategi kepemimpinan kepala madrasah yang spesifik dalam membangun tim.

Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan, memiliki dua entitas pendidikan yang merepresentasikan keunikan tersebut, yaitu MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan. MI Attahdzibiyah merupakan madrasah yang dikhususkan bagi siswa laki-laki. Di lingkungan ini, energi maskulinitas yang dominan dari siswa menuntut guru memiliki ketahanan mental, ketegasan, dan stamina fisik yang prima. Tantangan mendidik ratusan siswa laki-laki membutuhkan kerja sama tim guru yang solid dalam hal penegakan disiplin dan pengelolaan energi siswa. Kepala madrasah di sini dituntut untuk menerapkan model kepemimpinan yang mampu membangun tim yang tangguh, responsif, dan mungkin lebih berorientasi pada struktur dan ketegasan.

Sebaliknya, MI PPI Bintang Sembilan merupakan madrasah khusus perempuan. Madrasah ini bernama PPI Bintang Sembilan, PPI merupakan akronim dari Perguruan Putri Islam.

Dinamika di madrasah ini cenderung lebih menonjolkan aspek afeksi, ketelitian, kerapian, dan sensitivitas emosional. Tantangan yang dihadapi guru bukan pada agresi fisik siswa, melainkan pada kompleksitas perasaan dan detail pembelajaran. Kerja sama tim yang dibutuhkan di sini adalah kolaborasi yang berbasis pada empati, komunikasi persuasif, dan kelembutan. Oleh karena itu, kepala madrasah di MI PPI Bintang Sembilan memerlukan model kepemimpinan yang lebih humanis, *nurturing* (mengayomi), dan mampu meredam potensi konflik interpersonal yang sering muncul dalam lingkungan yang dominan feminin.

Perbedaan karakteristik lingkungan kerja akibat homogenitas siswa ini menciptakan "gap" atau kesenjangan teoretis yang menarik untuk dikaji. Bagaimana seorang kepala madrasah membangun kerja sama tim di lingkungan yang 'keras' dan dinamis (khusus laki-laki) dibandingkan dengan lingkungan yang 'halus' dan sensitif (khusus perempuan)? Apakah motivasi kinerja guru di kedua madrasah tersebut dipicu oleh faktor kepemimpinan yang sama, ataukah memerlukan pendekatan yang bertolak belakang? Pertanyaan-pertanyaan ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di madrasah homogen memerlukan kearifan lokal dan strategi kepemimpinan yang adaptif, bukan sekadar teori manajemen umum.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa belum banyak penelitian yang membedah secara komparatif (multisitus) mengenai strategi kepala madrasah dalam membangun tim di dua kutub madrasah yang berbeda gender siswanya ini. Memahami model kepemimpinan di kedua situs ini akan

memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan, khususnya terkait bagaimana faktor lingkungan siswa mempengaruhi gaya manajerial kepala madrasah dalam memotivasi gurunya. Tanpa pemahaman ini, upaya peningkatan kinerja guru di madrasah berbasis gender seringkali tidak tepat sasaran karena menggunakan pendekatan yang tidak sesuai dengan ekosistem sekolahnya.

Fenomena ini memperlihatkan adanya celah penelitian bahwa kepemimpinan kepala madrasah tidak bisa digeneralisasi, melainkan perlu dikaji dalam konteksnya masing-masing, sehingga menghasilkan pemahaman baru yang lebih relevan.

Urgensi penelitian ini semakin menguat ketika dikaitkan dengan pentingnya motivasi kinerja guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Guru merupakan ujung tombak keberhasilan pendidikan; tanpa motivasi kinerja yang optimal, maka proses pembelajaran tidak dapat berlangsung secara maksimal. Berbagai tantangan, seperti beban administrasi, tuntutan kurikulum, serta perubahan kebutuhan peserta didik, menuntut guru memiliki motivasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala madrasah yang mampu membangun kerja sama tim menjadi kebutuhan yang tidak dapat ditawar. Kerja sama tim memberikan ruang untuk saling mendukung, berbagi strategi, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga mampu meningkatkan motivasi kinerja guru.

Perkembangan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam pada era modern menuntut adanya kepemimpinan yang adaptif, kolaboratif, dan mampu

menggerakkan seluruh komponen madrasah untuk mencapai mutu yang berkelanjutan. Kepala madrasah tidak lagi dipandang sebagai sosok administratif semata, tetapi sebagai pemimpin pembelajaran yang mampu membangun visi bersama serta mendorong terciptanya budaya kerja yang produktif. Dalam konteks ini, upaya meningkatkan motivasi kinerja guru menjadi prioritas penting, karena guru merupakan aktor utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan di tingkat dasar, khususnya pada jenjang Madrasah Ibtidaiyah (MI).

Membangun motivasi kinerja guru tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif melalui kerja sama tim. Kerja sama tim memungkinkan antar-guru saling berbagi praktik baik, saling mendukung, serta berkolaborasi dalam pemecahan masalah pembelajaran. Jika kerja sama tim terbentuk dengan baik, guru akan merasa dihargai, didukung, dan memiliki rasa memiliki terhadap madrasah, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kualitas kinerjanya.

Dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah, kemampuan untuk membangun kerja sama tim menjadi salah satu indikator penting kepemimpinan efektif. Kepala madrasah harus menguasai strategi komunikasi, pemberdayaan, pendampingan profesional, serta penguatan budaya kolaboratif. Tantangan terbesar bagi kepala madrasah adalah bagaimana menjadikan guru yang memiliki latar belakang berbeda, pengalaman mengajar yang beragam, serta karakter kepribadian yang unik dapat bekerja dalam satu visi yang sama. Hal inilah yang menjadikan kajian mengenai model kepemimpinan dan kerja sama tim penting untuk diteliti lebih mendalam.

Karakteristik madrasah satu gender juga memberikan dampak terhadap pola kerja sama tim antarguru. Guru pada madrasah khusus laki-laki mungkin memiliki pendekatan kerja yang lebih fleksibel dan dinamis, sedangkan guru pada madrasah khusus perempuan lebih mengedepankan ketelitian dan kehati-hatian. Perbedaan dinamika ini memerlukan kepemimpinan kepala madrasah yang mampu menyatukan kekuatan tim melalui model kepemimpinan yang sesuai dengan budaya organisasi masing-masing madrasah.

Dari sisi konteks manajerial, MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan memiliki tantangan tersendiri dalam meningkatkan motivasi kinerja guru. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi antara lain beban kerja, dukungan kepala madrasah, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, serta hubungan antar-guru. Peran kepala madrasah dalam mengoptimalkan faktor-faktor ini sangat menentukan keberhasilan peningkatan kinerja guru.

Kerja sama tim menjadi salah satu prinsip penting yang harus dibangun oleh kepala madrasah untuk meningkatkan motivasi kinerja guru. Ketika guru dapat bekerja secara kolaboratif, berbagi pengalaman, dan saling mendukung dalam memecahkan masalah pembelajaran, maka terbentuklah lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Kepala madrasah berperan sebagai fasilitator utama yang memastikan bahwa setiap guru merasa dihargai, diperdengarkan suaranya, serta diberi ruang untuk mengembangkan potensi dan inisiatifnya.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan gambaran secara nyata tentang bagaimana model kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah di dua lembaga berbeda tersebut mampu mempengaruhi kerja

tim dan motivasi kinerja guru. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang kepemimpinan pendidikan, terutama pada ranah madrasah, yang masih membutuhkan banyak kajian kontekstual. Model kepemimpinan yang ditemukan melalui penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara akademis, tetapi juga dapat dijadikan pedoman bagi kepala madrasah lain dalam meningkatkan efektivitas kerja guru.

Melalui studi multisitus di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan, penelitian ini membawa nilai keunikan tersendiri. Kedua madrasah berada pada wilayah yang sama, namun memiliki kultur organisasi yang berbeda. Perbedaan ini memberikan peluang besar bagi penelitian untuk mengungkap lebih dalam bagaimana kepala madrasah menerapkan model kepemimpinan yang efektif dalam membangun kerja sama tim. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menggambarkan fenomena kepemimpinan secara deskriptif, tetapi juga mengeksplorasi konteks-konteks internal yang membentuk pola kepemimpinan tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan gambaran konkret mengenai bagaimana kepala madrasah dapat mengembangkan model kepemimpinan yang berorientasi pada kolaborasi tim, sehingga guru memiliki motivasi tinggi dalam menjalankan peran profesionalnya. Temuan penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi kedua madrasah yang menjadi lokasi penelitian, tetapi juga dapat menjadi referensi bagi madrasah lain yang memiliki karakteristik serupa maupun yang ingin memperkuat budaya kerja sama tim dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Dengan mempertimbangkan aspek keunikan, daya tarik fenomena yang diteliti, serta urgensi yang tinggi terhadap kebutuhan peningkatan motivasi kinerja guru, penelitian ini sangat relevan untuk dilakukan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan pendidikan sekaligus memberi manfaat praktis bagi madrasah dalam meningkatkan kualitas pembelajaran melalui kerja sama tim yang solid dan motivasi kerja guru yang tinggi.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian mengenai model kepemimpinan kepala madrasah untuk membangun kerja sama tim dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan menjadi sangat penting dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoretis maupun praktis dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan, khususnya pada madrasah ibtidaiyah yang memiliki karakter khas berdasarkan segmentasi peserta didik. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya wacana tentang bagaimana kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja kolaboratif dan memotivasi guru untuk memberikan kinerja terbaik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi kepala madrasah untuk membangun kerja sama tim di antara guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan

Babat Kabupaten Lamongan?

2. Apa saja faktor yang berpengaruh dalam kepemimpinan kepala madrasah untuk membangun kerja sama tim dan meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan?
3. Bagaimana model kepemimpinan Kepala Madrasah dalam membangun kerja sama tim dan meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mendeskripsikan kepemimpinan kepala madrasah untuk membangun dan memelihara kerja sama tim di antara guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.
2. Menganalisis faktor yang berpengaruh pada kepemimpinan Kepala Madrasah untuk membangun kerja sama tim dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.
3. Mendeskripsikan model kepemimpinan kepala madrasah untuk membangun kerja sama tim dalam meningkatkan motivasi kinerja guru di MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Pengembangan Teori tentang Strategi Kepala Madrasah dalam Membangun Kerja Sama Tim

Hasil penelitian ini akan memperkaya kajian teoretis mengenai strategi kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun *teamwork* efektif di lingkungan pendidikan dasar Islam. Temuan-temuan dari MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan dapat memberikan pemahaman baru mengenai formulasi strategi praktis, baik dalam perencanaan, komunikasi, maupun pembinaan yang dapat memperkuat teori-teori sebelumnya seperti teori kepemimpinan instruksional, transformasional, dan kolaboratif dalam konteks madrasah.

- b. Kontribusi pada Pengembangan Model Kepemimpinan Kepala Madrasah
- Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan model kepemimpinan kepala madrasah yang terintegrasi antara aspek kepemimpinan, kerja sama tim, dan motivasi kinerja guru. Model yang ditemukan dapat memperkaya wacana teoretis mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan (transformasional, demokratis, maupun spiritual leadership) dengan peningkatan motivasi dan kinerja guru di madrasah.

Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi rujukan model konseptual baru atau modifikasi model pada kajian kepemimpinan pendidikan Islam.

c. Memperkuat Teori tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan dan Motivasi Guru

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman teoretis mengenai faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun kerja sama tim dan meningkatkan motivasi guru. Faktor seperti budaya organisasi madrasah, kompetensi kepala madrasah, relasi antar guru, dukungan stakeholder, dan lingkungan kerja akan memberikan perspektif empiris baru yang dapat memperkaya teori manajemen pendidikan, terutama teori motivasi kerja (seperti Herzberg, Maslow, dan teori komitmen organisasi).

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kepala Madrasah

Penelitian ini memberikan informasi dan inspirasi konkret mengenai praktik kepemimpinan yang mampu mendorong kerja sama tim serta meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan yang telah dijalankan, serta menjadi pedoman dalam merancang strategi kepemimpinan yang lebih efektif, adaptif, dan kontekstual.

b. Bagi Guru

Penelitian ini memberikan pemahaman tentang pentingnya kolaborasi dan kerja sama tim dalam meningkatkan profesionalisme dan semangat kerja. Temuan-temuan dalam penelitian ini diharapkan dapat memotivasi guru untuk lebih proaktif dalam mendukung visi madrasah, serta meningkatkan kualitas kinerja mereka melalui kerja tim yang sehat dan konstruktif.

c. Bagi Pengawas dan Kementerian Agama Kabupaten Lamongan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam merancang program pembinaan dan pelatihan kepemimpinan kepala madrasah serta pembinaan kerja tim guru. Temuan penelitian ini juga dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan peningkatan mutu pendidikan di tingkat madrasah ibtidaiyah, khususnya di lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Lamongan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan awal dan dasar bagi penelitian lanjutan yang ingin mengembangkan model kepemimpinan kepala madrasah, khususnya yang berbasis nilai-nilai Islam, kerja tim, dan penguatan motivasi kerja guru. Penelitian ini juga dapat dijadikan acuan dalam melakukan studi komparatif atau pengembangan model berbasis konteks madrasah lainnya.

1.5 Definisi Operasional

Dalam penelitian ini, *model kepemimpinan kepala madrasah* dipahami sebagai bentuk pola tindakan, cara berpikir, dan pendekatan kerja yang secara konsisten digunakan oleh kepala madrasah dalam mengarahkan, menggerakkan, dan mempengaruhi warga madrasah, khususnya guru.

Model ini tampak melalui bagaimana kepala madrasah mengambil keputusan, memberikan teladan, membangun komunikasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Model kepemimpinan bukan hanya dipahami sebagai gaya memimpin, tetapi juga sebagai rangkaian praktik nyata yang dapat diamati dalam aktivitas harian kepala madrasah ketika berinteraksi dengan guru dan tenaga kependidikan.

Kerja sama tim dalam penelitian ini didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan bersama antar guru dalam menjalankan tugas, memecahkan masalah, serta mencapai tujuan pembelajaran dan kelembagaan madrasah. Kerja sama tim diwujudkan melalui adanya saling mendukung, berbagi peran, kejelasan tanggung jawab, serta kemampuan menyelaraskan tugas individu dan kepentingan kelompok. Dalam konteks operasional, kerja sama tim dapat terlihat dari intensitas komunikasi antar guru, komitmen terhadap tugas bersama, kesediaan membantu rekan kerja, serta keberlangsungan kegiatan kolaboratif yang dirancang oleh madrasah.

Sementara itu, motivasi kinerja guru dimaknai sebagai dorongan internal dan eksternal yang membuat guru memiliki semangat dalam melaksanakan tugas mengajar, membina peserta didik, dan mengikuti aktivitas

pengembangan diri. Motivasi tersebut tampak dari kesediaan guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, inisiatif untuk berkreasi dalam pembelajaran, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Motivasi kinerja dioperasionalkan melalui indikator konkret seperti kedisiplinan, ketekunan, kualitas pelaksanaan pembelajaran, dan partisipasi aktif dalam kegiatan madrasah.

Ketiga konsep tersebut model kepemimpinan, kerja sama tim, dan motivasi kinerja dalam penelitian ini dipandang saling berkaitan. Praktik kepemimpinan yang tepat dari kepala madrasah diharapkan mampu membentuk pola kerja sama tim yang kuat, dan pada akhirnya meningkatkan motivasi kinerja guru di madrasah. Seluruh definisi operasional ini digunakan sebagai dasar dalam mengamati, menggali data, dan menganalisis temuan lapangan pada MI Attahdzibiyah dan MI PPI Bintang Sembilan Kecamatan Babat Kabupaten Lamongan.