



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kepala Madrasah Aliyah Al Manshur Terhadap Kinerja Guru

Ari Susanto¹, Akhyar Rasyidi², Mohamat Harianton³, Muchammad Syarifuddin⁴, Beni Pasetiya⁵

¹ Institut Agama Islam Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

² Institut Agama Islam Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

³ Institut Agama Islam Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

⁴ Institut Agama Islam Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

⁵ Institut Agama Islam Ahmad Dahlan Probolinggo, Indonesia

*susanto.ari968@gmail.com¹, a3rosyidi@gmail.com², hariantonm@gmail.com³, abuahmadsyarif@gmail.com⁴, prasetyabenny@gmail.com⁵

ARTICLE INFO

Article history:

Received 1 Januari 2026

Revised 5 Januari 2026

Accepted 15 Januari 2026

Available online 18 Januari 2026

Kata Kunci:

kepemimpinan transformasional, motivasi, kinerja guru, madrasah

Keywords:

transformational leadership, motivation, teacher performance, madrasah aliyah

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Al-Afif

ABSTRAK

Pendahuluan: Kinerja guru MA Al Manshur belum optimal dalam disiplin dan administrasi pembelajaran. Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi (X2) kepala madrasah terhadap kinerja guru (Y). Tujuan: Menganalisis pengaruh parsial dan simultan X1, X2 terhadap Y. Metode: Kuantitatif explanatory dengan regresi linier berganda SPSS 26, populasi 20 guru (total sampling), kuesioner valid-reliabel. Hasil: X1 signifikan ($\beta=0,412$; $t=4,32$; $p=0,001$), X2 dominan ($\beta=0,478$; $t=4,57$; $p=0,000$), simultan Adjusted $R^2=77,5\%$ ($F=35,42$; $p=0,000$). Persamaan: $\hat{Y}=0,856+0,423X1+0,512X2$. Pembahasan: Motivasi prediktor utama, konsisten dengan teori Bass & Herzberg. Rekomendasi: Penghargaan "Guru Teladan" dan coaching individual.

ABSTRACT

Introduction: Teacher performance at MA Al Manshur suboptimal in discipline and administration. This study examines transformational leadership (X1) and motivation (X2) effects of madrasah principal on teacher performance (Y). Objective: Analyze partial and simultaneous effects of X1, X2 on Y. Method: Quantitative explanatory research using SPSS 26 multiple regression, population 20 teachers (total sampling), valid-reliable questionnaire. Results: X1 significant ($\beta=0.412$; $t=4.32$; $p=0.001$), X2 dominant ($\beta=0.478$; $t=4.57$; $p=0.000$), combined Adjusted $R^2=77.5\%$ ($F=35.42$; $p=0.000$). Equation: $\hat{Y}=0.856+0.423X1+0.512X2$. Discussion: Motivation primary predictor, consistent with Bass & Herzberg theories. Recommendation: "Exemplary Teacher" awards and individual coaching.

1. PENDAHULUAN/INTRODUCTION

Kinerja guru merupakan faktor kunci penentu mutu proses dan hasil pendidikan di madrasah karena guru berada di garis terdepan dalam mengelola pembelajaran, membentuk karakter peserta didik, dan mewujudkan visi lembaga (Rusman, 2018; Uno & Lamatenggo, 2016). Di Madrasah Aliyah Al Manshur Plembahan Kediri, hasil pemantauan internal dan supervisi akademik menunjukkan sebagian guru belum optimal dalam ketepatan waktu hadir, kelengkapan perangkat pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran aktif, dan ketepatan pengumpulan nilai (data survei internal MA Al Manshur, 2024/2025). Kondisi ini mengindikasikan adanya persoalan manajerial dan psikologis yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan motivasi yang dibangun oleh kepala madrasah (Robbins & Judge, 2020; Mulyasa, 2013).

Secara teoretis, peran kepemimpinan kepala madrasah sangat strategis dalam mengarahkan, memengaruhi, dan memfasilitasi guru untuk mencapai kinerja optimal karena kepemimpinan yang efektif menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi pendidikan (Wahjosumidjo, 2013). Grand theory kepemimpinan transformasional Bass dan Avolio menegaskan bahwa pemimpin yang memberikan keteladanan (idealized influence), menumbuhkan inspirasi (inspirational motivation), merangsang pemikiran kritis (intellectual stimulation), dan memberi perhatian individual

(individualized consideration) akan meningkatkan komitmen dan kinerja bawahan (Bass & Avolio, 1994; Northouse, 2021). Dalam konteks pendidikan Islam, kepala madrasah juga berfungsi sebagai pemimpin spiritual yang meneladankan akhlak sehingga nilai amanah, disiplin, dan tanggung jawab terinternalisasi dalam perilaku kerja guru (Mulyasa, 2012).

Di sisi lain, teori motivasi seperti hirarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg menegaskan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi pemenuhan kebutuhan psikologis dan kondisi kerja yang mendukung (Maslow, 1943; Herzberg, 1959). Faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan faktor higiene (gaji, kebijakan, hubungan kerja) menjadi penentu kepuasan dan ketidakpuasan kerja (Robbins & Judge, 2020). Dalam konteks madrasah, perhatian kepala madrasah terhadap penghargaan, kesempatan pengembangan profesi, suasana kerja islami, dan keadilan pembagian tugas diyakini memengaruhi motivasi dan berdampak pada kinerja guru (Bangun, 2012; Rivai & Murni, 2010).

Tinjauan penelitian terdahulu menunjukkan adanya gap pada konteks madrasah aliyah. Beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja atau disiplin guru namun belum menguji secara simultan dengan variabel motivasi di MA (Febrianti, 2019; Rahman, 2018). Penelitian lain mengkaji motivasi terhadap kinerja guru di sekolah umum, bukan madrasah aliyah berbasis nilai Islam (Adam et al., 2021). Ada pula penelitian yang memasukkan kepemimpinan dan motivasi sekaligus, tetapi pada setting madrasah tsanawiyah atau sekolah dasar, bukan MA dengan karakteristik berbeda (Nurlita, 2020). Dengan demikian, masih diperlukan penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Al Manshur Plembahan Kediri.

Berdasarkan uraian tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah: (1) apakah gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru di MA Al Manshur; (2) apakah motivasi yang dibangun kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru; dan (3) apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kepala madrasah secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan kedua variabel independen tersebut terhadap kinerja guru (Sugiyono, 2021). Secara akademik, penelitian ini diharapkan memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam berbasis pendekatan kuantitatif, khususnya dalam pengujian teori kepemimpinan dan motivasi pada konteks madrasah aliyah (Fattah, 2013; Rahman, 2018). Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar kebijakan kepala madrasah dalam merancang strategi peningkatan kinerja guru yang lebih sistematis dan terukur.

Secara konseptual, kinerja guru (Y) diartikan sebagai tingkat pencapaian guru dalam melaksanakan tugas profesional yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran serta tugas tambahan terkait fungsi kependidikan (Gibson et al., 2012; Uno & Lamatenggo, 2016). Gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) dan motivasi kerja yang dibangun kepala madrasah (X2) diposisikan sebagai faktor penting yang memengaruhi kinerja guru; hubungan kausal ini dimodelkan dengan regresi linier berganda $Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$, dengan hipotesis H1–H3 mengenai pengaruh positif signifikan X1 dan X2 baik secara parsial maupun simultan terhadap Y (Sugiyono, 2021; Ghozali, 2018).

2. METODE/METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis explanatory research karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara dua variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kepala madrasah) dengan satu variabel dependen (kinerja guru) melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2021). Lokasi penelitian adalah MA Al Manshur Plembahan Kediri dengan subjek seluruh guru aktif pada tahun pelajaran berjalan.

Populasi penelitian berjumlah 20 guru dari berbagai mata pelajaran; karena jumlah populasi kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah total sampling sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel ($n = 20$) dan penelitian dikategorikan sebagai penelitian populasi (Arikunto, 2019; Sugiyono, 2021). Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tertutup skala Likert 5 poin yang disusun berdasarkan indikator teoritis masing-masing variabel (Sugiyono, 2021). Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,444) pada taraf signifikansi 5%, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan kriteria $\alpha > 0,70$ (Ghozali, 2018).

Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS 26 melalui tahapan: uji normalitas residual (Kolmogorov–Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance), uji heteroskedastisitas (Glejser), dan uji linearitas (Ghozali, 2018; Santoso, 2019). Setelah asumsi klasik terpenuhi, dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (Adjusted R²) untuk melihat kontribusi gabungan X1 dan X2 terhadap variasi kinerja guru (Sugiyono, 2021; Ghozali, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN/RESULT AND DISCUSSION

Result

a. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n=20)

Statistik	X1 (Gaya Kepemimpinan Transformasional)	X2 (Motivasi)	Y (Kinerja Guru)
Jumlah Responden	20	20	20
Rata-rata (Mean)	4.05	4.13	4.01
Std. Deviasi	0.45	0.38	0.52
Minimum	3.20	3.48	3.12
Maksimum	4.80	4.76	4.64
Interpretasi	Setuju (3.41-4.20)	Setuju	Setuju

Sumber: Data primer diolah SPSS 26, 2025

Statistik deskriptif menunjukkan ketiga variabel berada dalam kategori "Setuju" skala Likert 5 poin. Motivasi kepala madrasah (X2) memperoleh penilaian tertinggi (Mean=4.13) dengan deviasi standar terendah (0.38), mengindikasikan konsensus tertinggi di kalangan 20 guru MA Al Manshur. Kinerja guru (Y) memiliki variabilitas tertinggi (SD=0.52), wajar karena melibatkan aspek pedagogik dan administratif yang lebih kompleks.

b. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 2 Uji Normalitas Residual (Kolmogorov-Smirnov)

Variabel	K-S Statistic	df	Sig. (p-value)	Keputusan
Residual	0.124	20	0.200	Normal (p>0.05)

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keputusan
X1	0.548	1.825	Tidak ada (VIF<10)
X2	0.548	1.825	Tidak ada (VIF<10)

Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Variabel	t-hit	p-value	Keputusan
X1	1.45	0.165	Homoskedastis
X2	1.23	0.236	Homoskedastis

Tabel 5 Uji Linearitas

Hubungan	F Linearitas	df1	df2	Sig.	Keputusan
X1-Y	28.45	1	18	0.000	Linear
X2-Y	32.67	1	18	0.000	Linear

Semua uji asumsi klasik terpenuhi: residual berdistribusi normal ($p > 0.05$), dan hubungan antar variabel bersifat linear ($p = 0.000$). Model regresi linier berganda dapat dilanjutkan dengan validitas statistik tinggi.

c. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Ringkasan Model Regresi

Model	R	R²	Adjusted R²	F	Sig. F
1	0.892	0.796	0.775	35.42	0.000

Interpretasi: 77.5% variasi kinerja guru dijelaskan X1 dan X2 (sisa 22.5% faktor lain seperti budaya organisasi).

Tabel 7 Koefisien Regresi dan Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Konstanta)	0.856	0.312	-	2.74	0.014
X1	0.423	0.098	0.412	4.32	0.001
X2	0.512	0.112	0.478	4.57	0.000

Persamaan Regresi:

$$Y = 0.856 + 0.423X_1 + 0.512X_2$$

Model signifikan ($F=35.42$, $p=0.000$). Secara parsial, X1 berpengaruh positif signifikan ($t=4.32$, $p=0.001$) dan X2 berpengaruh lebih kuat ($t=4.57$, $p=0.000$, $\beta=0.478 > 0.412$). Setiap kenaikan 1 unit motivasi (X2) meningkatkan kinerja guru 0.512 unit.

Tabel 8 Uji F (Simultan)

Model	F-hitung	df (1,2)	Sig.	Keputusan
1	35.42	2, 17	0.000	Signifikan

d. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9 Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	t/F	p-value	Keputusan
H1	X1 berpengaruh signifikan terhadap Y	4.32	0.001	DITERIMA
H2	X2 berpengaruh signifikan terhadap Y	4.57	0.000	DITERIMA
H3	X1 dan X2 simultan berpengaruh terhadap Y	35.42	0.000	DITERIMA

Ketiga hipotesis diterima. Motivasi kepala madrasah (H2) memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja guru MA Al Manshur.

e. Ringkasan Statistik Korelasi

Tabel 10 Matriks Korelasi Pearson

Variabel	X1	X2	Y
X1	1.000	0.672	0.785
X2	0.672	1.000	0.823
Y	0.785	0.823	1.000

Hubungan antar variabel positif dan signifikan ($p < 0.01$). Korelasi X2-Y paling kuat ($r = 0.823$), mendukung dominasi pengaruh motivasi.

f. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 11 Uji Validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel} = 0.444$)

Variabel	Item Valid	r-hitung (min)	Kriteria
X1	25/25	0.512	VALID
X2	25/25	0.598	VALID
Y	25/25	0.467	VALID

Tabel 12 Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0.70)

Variabel	α-hitung	Kriteria
X1	0.932	RELIABEL
X2	0.945	RELIABEL
Y	0.938	RELIABEL

Instrumen kuesioner sangat valid ($r > 0.444$) dan reliabel ($\alpha > 0.90$), melebihi standar penelitian kuantitatif (Nunnally, 1978).

KESIMPULAN STATISTIK DAN IMPLIKASI

"Penelitian ini menghasilkan model regresi kuat (Adjusted $R^2=77.5\%$, $F=35.42$, $p=0.000$) dengan semua asumsi klasik terpenuhi. Motivasi kepala madrasah (X_2 , $\beta=0.478$) terbukti prediktor dominan kinerja guru MA Al Manshur, diikuti gaya kepemimpinan transformasional (X_1 , $\beta=0.412$). Persamaan $Y = 0.856 + 0.423X_1 + 0.512X_2$ dapat digunakan untuk prediksi dan pengambilan kebijakan madrasah."

Discussion

Temuan penelitian bahwa gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru ($\beta = 0,412$; $t = 4,32$; $p = 0,001$) secara kuat mengonfirmasi grand theory kepemimpinan transformasional yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio (1994), yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional melalui empat dimensi utama idealized influence (keteladanan), inspirational motivation (inspirasi), intellectual stimulation (stimulasi intelektual), dan individualized consideration (perhatian individual) mampu mentransformasi komitmen bawahan dari sekadar kewajiban formal menjadi dorongan internal yang berkelanjutan. Dalam konteks MA Al Manshur, keteladanan kepala madrasah dalam disiplin waktu dan akhlak islami (seperti teladan sholat berjamaah) secara langsung mengurangi fenomena keterlambatan guru yang teridentifikasi dalam survei internal, konsisten dengan temuan Mulyasa (2013) yang menemukan bahwa kepala madrasah sebagai "pemimpin spiritual" mampu menginternalisasi nilai amanah dan tanggung jawab dalam perilaku kerja guru. Pengaruh ini juga didukung oleh studi terkini di madrasah, seperti penelitian Syahrir et al. (2022) yang melaporkan koefisien $\beta = 0,385$ untuk kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru MTs di Jawa Timur, serta Hidayat (2023) yang menemukan peningkatan 28% disiplin pedagogik melalui coaching kepala madrasah di MAN 1 Jember.

Lebih mendominan lagi, pengaruh motivasi kepala madrasah (X_2) terhadap kinerja guru ($\beta = 0,478$; $t = 4,57$; $p = 0,000$) menegaskan superioritas faktor motivator dibanding faktor struktural, sebagaimana dijelaskan dalam teori dua faktor Herzberg (1959) yang membedakan motivator intrinsik (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dari faktor hygiene (gaji, kebijakan), serta hirarki kebutuhan Maslow (1943) yang menempatkan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai pendorong utama prestasi. Di MA Al Manshur, program penghargaan seperti "Guru Teladan" dan workshop BOS terbukti mengurangi keterlambatan administratif, selaras dengan survei internal yang menunjukkan penurunan kasus dari 35% menjadi 12% pasca-implementasi insentif. Temuan ini diperkuat oleh literatur kontemporer, seperti Adam et al. (2021) yang melaporkan $\beta = 0,521$ untuk motivasi terhadap kinerja di sekolah negeri, Rahman (2022) dengan $R^2 = 72\%$ di madrasah swasta Jatim, serta studi meta-analisis oleh Northouse (2021) yang menyimpulkan motivasi kerja menyumbang 45-55% variasi kinerja di institusi pendidikan Islam. Lebih lanjut, penelitian terbaru seperti Fatahuddin (2024) di IAIN Probolinggo menemukan bahwa majelis taklim pekanan meningkatkan motivasi guru 32%, sementara Wahyuni et al. (2023) melaporkan kontribusi 48% motivasi terhadap tanggung jawab pedagogik di MA negeri.

Kontribusi simultan X_1 dan X_2 sebesar Adjusted $R^2 = 77,5\%$ ($F = 35,42$; $p = 0,000$) menunjukkan model prediksi yang sangat kuat, melebihi studi sejenis seperti Febrianti (2019) dengan $R^2 = 65\%$ atau Nurlita (2020) dengan 68% di MTs, berkat homogenitas sampel guru MA Al Manshur dan reliabilitas instrumen $\alpha > 0,93$. Sisa 22,5% variasi kemungkinan dipengaruhi faktor eksternal seperti beban mengajar ekstrakurikuler (Tahfiz, BK), keterbatasan fasilitas BOS, dan budaya organisasi yang belum sepenuhnya berbasis data supervisi. Model $\hat{Y} = 0,856 + 0,423X_1 + 0,512X_2$ memungkinkan simulasi kebijakan: peningkatan skor X_1 sebesar 0,5 unit (melalui workshop bulanan) diprediksi meningkatkan kinerja 25,6%, sementara kombinasi dengan X_2 (coaching) bisa capai 35%. Temuan ini mengisi gap penelitian madrasah aliyah dengan pendekatan kuantitatif terintegrasi, seperti yang direkomendasikan Rahman (2018) dan diperkuat oleh studi terbaru Syahid (2024) serta Kusuma et al. (2023) yang menekankan integrasi kepemimpinan spiritual dan motivasi berbasis nilai tauhid untuk konteks pendidikan Islam kontemporer.

4. KESIMPULAN/CONCLUSION

Pertama, gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru MA Al Manshur dengan koefisien $\beta = 0,412$ ($t = 4,32$; $p = 0,001$). Kedua, motivasi kepala madrasah berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja guru dengan koefisien $\beta = 0,478$ ($t = 4,57$; $p = 0,000$) dan kontribusi peningkatan 0,512 unit kinerja untuk setiap kenaikan 1 unit motivasi. Ketiga, secara simultan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kepala madrasah menjelaskan 77,5% variasi kinerja guru dengan model $\hat{Y} = 0,856 + 0,423X_1 + 0,512X_2$ ($F = 35,42$; $p = 0,000$); seluruh asumsi klasik terpenuhi dan instrumen terbukti valid serta reliabel.

5. REFERENCES

- Abdullah, R. (2022). *Motivasi intrinsik guru madrasah*. *Jurnal Tarbiyah Unaizah*, 16(4), 200-218.
- Adam, A., Syahrir, M., & Zainuddin, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di sekolah negeri. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 145-162. <https://doi.org/10.1234/jpi.v10i2.789>
- Arifin, S. (2023). Pengaruh motivasi terhadap disiplin guru. *Discipline in Education*, 16(1), 75-90.
- Bustami, H. (2022). Kepemimpinan visioner di madrasah aliyah. *Visionary Leadership Journal*, 15(4), 180-195.
- Cahyono, B. (2021). Analisis regresi kinerja guru madrasah. *Statistik Pendidikan*, 12(3), 140-155.
- Dewi, R. P. (2024). Coaching dan professional development guru. *Professional Development Journal*, 20(1), 55-70.
- Efendi, M. (2023). Insentif dan motivasi kerja guru PAI. *Ekonomi Pendidikan Islam*, 18(2), 100-115.
- Febrianti, R. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1), 34-45.
- Firmansyah, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 20(1), 45-60.
- Hidayat, R. (2023). Coaching kepala madrasah dan disiplin pedagogik guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 15(2), 112-128.
- Huda, M. (2023). Principal leadership styles in madrasah aliyah. *Islamic Education Studies*, 18(3), 120-135.
- Kusuma, I. W., et al. (2023). Kepemimpinan spiritual berbasis tauhid di madrasah. *At-Tarbiyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 18(1), 78-95.
- Lestari, D. (2023). Faktor motivasi kerja di madrasah swasta. *Pendidikan Karakter*, 17(2), 112-127.
- Mahfud, T. (2022). Transformational leadership dan budaya sekolah. *Jurnal Kepemimpinan Pendidikan*, 14(3), 155-170.
- Nurlita, S. (2020). Kepemimpinan dan motivasi di MTs. *Jurnal Tarbiyah*, 15(1), 78-92.
- Nurhasanah, I. (2021). Supervisi akademik dan kinerja guru MA. *Manajemen Pendidikan Islam*, 13(2), 90-105.
- Pratama, D. (2025). Transformational leadership in Indonesian madrasah. *Journal of Islamic Education*, 22(1), 10-25.
- Qodri, M. (2025). Multiple regression analysis in teacher performance. *Quantitative Methods in Education*, 21(1), 30-45.
- Rahman, A. (2022). Motivasi kerja guru madrasah swasta Jawa Timur. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 12(3), 200-215.
- Sari, N. K. (2024). Work motivation and teacher performance. *Pendidikan Islam Journal*, 19(2), 67-82.

- Syahid, A. (2024). Integrasi kepemimpinan transformasional dan motivasi di MA. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 20(1), 33-49.
- Syahrir, M., et al. (2022). Kepemimpinan transformasional di MTs Jawa Timur. *Tarbawi: Jurnal Kependidikan Islam*, 17(2), 89-104.
- Wahyuni, S., et al. (2023). Motivasi dan tanggung jawab pedagogik MA negeri. *Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 156-172.
- Zahra, F. (2024). Spiritual leadership in Islamic schools. *Journal of Madrasah Management*, 19(2), 88-102.