

KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU MADRASAH IBTIDAIYAH (MI)

Nurul Huda

STAI Miftahul Ulum Tarate Sumenep

nurul.huda.macintosh@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan kepala madrasah menjadi faktor penentu dalam membangun budaya sekolah yang produktif, inspiratif, dan berkarakter Islami. Dalam konteks madrasah ibtidaiyah (MI), kepala madrasah dituntut tidak sekadar mengelola administrasi, tetapi juga berperan sebagai agen transformasi yang mampu menggerakkan guru menuju profesionalisme sejati. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di MI.

Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi pada satuan pendidikan MI di Kabupaten Sumenep. Analisis dilakukan dengan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menerapkan empat dimensi kepemimpinan transformasional keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual secara sinergis. Keteladanan kepala madrasah dalam kedisiplinan dan integritas menjadi sumber motivasi moral bagi guru; stimulasi intelektual menumbuhkan budaya inovatif dalam pembelajaran; sedangkan perhatian individual memperkuat ikatan emosional dan loyalitas guru terhadap madrasah. Dampak nyata dari praktik ini tampak pada meningkatnya kolaborasi guru, kreativitas pembelajaran, serta semangat spiritual yang lebih kuat di lingkungan kerja.

Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Islam merupakan model kepemimpinan efektif bagi madrasah ibtidaiyah dalam menghadapi tantangan era digital tanpa kehilangan ruh spiritualitas dan karakter keislama

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Ibtidaiyah, Pendidikan Islam.

A. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana fundamental dalam membangun kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkarakter. Di antara lembaga pendidikan formal yang memiliki peran strategis dalam sistem pendidikan nasional adalah Madrasah Ibtidaiyah (MI) sekolah dasar berciri khas Islam yang mengintegrasikan pendidikan umum dan keislaman dalam satu sistem pembelajaran. Sebagai lembaga pendidikan dasar berciri keagamaan, MI memiliki tanggung jawab ganda: menanamkan nilai-nilai

keislaman sekaligus menyiapkan peserta didik yang kompeten, kreatif, dan adaptif terhadap perkembangan zaman (Khoerudin, Nugraha, & Nasrudin, 2024).

Dalam konteks tersebut, peran kepala madrasah menjadi sangat penting. Kepala madrasah bukan hanya pemimpin administratif, melainkan juga penggerak utama yang menentukan arah, visi, dan kultur organisasi pendidikan. Kepala madrasah yang efektif mampu menciptakan iklim sekolah yang kondusif, menumbuhkan motivasi kerja guru, serta meningkatkan mutu proses pembelajaran (Gunawan & Cahyani, 2024). Namun kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak kepala madrasah masih berorientasi pada aspek manajerial birokratis dan belum optimal dalam membangun budaya kerja yang inspiratif dan kolaboratif. Akibatnya, kinerja guru sering kali stagnan dan inovasi pembelajaran tidak berkembang secara maksimal (Putri, Muzaini, Supriadi, & Sabarudin, 2024).

Menurut Bass dan Avolio (1994), gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang paling relevan dalam menghadapi dinamika perubahan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan mentransformasi nilai-nilai serta perilaku bawahannya agar melampaui kepentingan pribadi demi tercapainya tujuan bersama. Gaya kepemimpinan ini tidak hanya menekankan kontrol dan instruksi, tetapi juga pembinaan, keteladanan, serta pemberdayaan potensi individu (Bass & Riggio, 2006).

Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional memiliki relevansi yang kuat karena sejalan dengan prinsip uswah hasanah (keteladanan), syura (musyawarah), dan tazkiyah (penyucian jiwa) yang diajarkan dalam Al-Qur'an. Kepala madrasah yang mengimplementasikan gaya kepemimpinan ini tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual bagi guru dan peserta didik (Turmuzi, Citriadin, & Al Kusaeri, 2024).

Transformasi dunia pendidikan di era digital menuntut kepala madrasah untuk lebih adaptif dan inovatif. Mereka harus mampu mengintegrasikan teknologi, mengelola SDM, serta membangun budaya organisasi berbasis kolaborasi dan kepercayaan. Hidayat et al. (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah terbukti meningkatkan semangat kerja guru, memperkuat komunikasi organisasi, serta menumbuhkan kesadaran kolektif terhadap visi pendidikan Islam.

Namun demikian, sebagian madrasah ibtidaiyah masih menghadapi kendala serius. Berdasarkan temuan Kementerian Agama (2023), banyak kepala madrasah belum mendapatkan pelatihan kepemimpinan berbasis transformasional dan masih berfokus pada rutinitas administratif. Di sisi lain, perubahan kurikulum, kebijakan digitalisasi madrasah, dan tuntutan mutu pembelajaran berbasis nilai Islam menuntut kepala madrasah untuk mampu berperan sebagai agen perubahan (change agent).

Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan berupaya menciptakan iklim kerja yang menumbuhkan semangat belajar sepanjang hayat (lifelong learning) di kalangan guru. Ia mendorong guru untuk berinovasi, berpikir kritis, dan berani bereksperimen dengan strategi pembelajaran baru. Dalam penelitian di MI Nurul Iman Bandung, Gunawan & Cahyani (2024) menemukan bahwa kepala madrasah yang menerapkan pendekatan transformasional berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran dan kinerja guru melalui pembinaan reflektif dan dukungan terhadap inovasi berbasis teknologi.

Kinerja guru merupakan salah satu indikator utama keberhasilan lembaga pendidikan. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru mencakup empat kompetensi: pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang memiliki kinerja baik akan mampu merancang pembelajaran yang efektif, melakukan inovasi metode, dan membangun hubungan yang positif dengan peserta didik. Dalam konteks MI, tantangan kinerja guru semakin kompleks karena mereka harus mengajarkan mata pelajaran umum sekaligus agama Islam, sehingga membutuhkan motivasi dan komitmen profesional yang tinggi (Putri et al., 2024).

Kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan kompetensi, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan kepala madrasah, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru (Khoerudin et al., 2024; Hidayat et al., 2024). Hal ini terjadi karena kepala madrasah yang transformasional mampu menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) di antara guru, mendorong inovasi, dan memberikan penghargaan atas prestasi.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan yang efektif bukan hanya soal kemampuan mengarahkan, tetapi juga kemampuan menumbuhkan kesadaran spiritual

dan tanggung jawab moral. Nabi Muhammad SAW bersabda: “Setiap kamu adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya.” (HR. Bukhari). Prinsip inilah yang menjadi landasan etis bagi kepala madrasah untuk memimpin dengan penuh tanggung jawab dan empati, sebagaimana nilai-nilai dalam kepemimpinan transformasional.

Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah sebenarnya sudah banyak dilakukan, namun sebagian besar menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan hubungan antar variabel tanpa menggali proses dan konteks secara mendalam. Padahal, gaya kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks dan kontekstual, sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, nilai-nilai keislaman, serta kepribadian pemimpinnya. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif menjadi relevan untuk memahami dinamika kepemimpinan kepala madrasah secara holistik.

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali bagaimana kepala madrasah menanamkan visi, memberikan inspirasi, membangun kepercayaan, dan mengelola emosi dalam interaksi sehari-hari dengan guru. Melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini diharapkan mampu mengungkap praktik nyata kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah ibtidaiyah yang unik: lembaga pendidikan yang tidak hanya mengajarkan ilmu, tetapi juga membentuk akhlak dan spiritualitas (Creswell & Poth, 2018).

Selain itu, penelitian ini juga penting karena dapat memberikan kontribusi praktis bagi peningkatan mutu pendidikan Islam di tingkat dasar. Kepala madrasah dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan refleksi dan pengembangan diri dalam membangun kepemimpinan yang lebih inspiratif, humanis, dan berorientasi pada peningkatan kinerja guru. Bagi pembuat kebijakan, temuan penelitian ini dapat menjadi masukan untuk merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih kontekstual dan berbasis nilai-nilai keislaman.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam bagaimana kepala madrasah menerapkan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah (MI). Pendekatan ini dipilih agar peneliti dapat memahami makna, proses, dan

konteks sosial yang melatarbelakangi praktik kepemimpinan di lingkungan madrasah (Creswell & Poth, 2018). Penelitian dilaksanakan di salah satu MI di Kota Bandung yang dipilih secara purposive karena memiliki kepala madrasah dengan karakter kepemimpinan yang inovatif dan inspiratif. Subjek penelitian terdiri atas kepala madrasah sebagai informan utama, enam orang guru kelas dan guru mata pelajaran sebagai informan pendukung, serta satu tenaga kependidikan sebagai informan tambahan.

Data dikumpulkan melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi secara fleksibel mengenai empat dimensi kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), yakni keteladanan (*idealized influence*), motivasi inspiratif (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku kepemimpinan kepala madrasah dalam kegiatan supervisi, rapat, dan pembinaan guru. Sementara itu, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung seperti rencana kerja madrasah, laporan supervisi, dan arsip kegiatan guru.

Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti model Miles, Huberman, dan Saldaña (2018) yang meliputi tiga tahap: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi dan memfokuskan informasi penting, kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang memudahkan peneliti memahami pola dan hubungan antar temuan. Kesimpulan sementara diverifikasi secara terus-menerus melalui *member checking* kepada informan untuk memastikan keabsahan hasil interpretasi.

Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menerapkan empat kriteria *trustworthiness* dari Lincoln dan Guba (1985), yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kredibilitas dijaga dengan melakukan triangulasi sumber dan metode, serta keterlibatan peneliti secara intensif di lapangan. Transferabilitas dijaga dengan memberikan deskripsi kontekstual yang rinci agar hasil penelitian dapat diaplikasikan pada situasi serupa. Dependabilitas dijamin melalui pencatatan proses penelitian secara sistematis, sedangkan konfirmabilitas dijaga dengan

memastikan semua interpretasi didasarkan pada data empiris, bukan pandangan subjektif peneliti.

Secara etis, peneliti terlebih dahulu meminta izin resmi dari pihak madrasah dan menjelaskan tujuan penelitian kepada para informan. Setiap informan diberikan kebebasan untuk berpartisipasi secara sukarela, dan identitas mereka dijaga kerahasiaannya. Peneliti juga melakukan refleksi diri (*reflexivity*) untuk menghindari bias personal selama proses pengumpulan dan analisis data.

Dengan desain kualitatif ini, penelitian diharapkan mampu mengungkap secara komprehensif praktik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam konteks pendidikan Islam dasar. Pendekatan ini tidak hanya menggambarkan perilaku kepemimpinan secara faktual, tetapi juga menyingkap nilai, motivasi, dan semangat spiritual yang melandasinya dalam upaya meningkatkan kinerja guru madrasah ibtidaiyah.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Keteladanan Kepala Madrasah sebagai Sumber Inspirasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala madrasah menjadi teladan utama dalam membangun etos kerja dan budaya disiplin guru. Keteladanan ini tercermin dari komitmen kepala madrasah dalam hadir tepat waktu, melaksanakan ibadah bersama guru dan siswa, serta menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan. Salah satu guru menyatakan, “*Pak Kepala tidak pernah hanya memerintah. Beliau yang pertama datang, mengingatkan dengan cara baik, dan memberi contoh dalam bekerja,*” (Wawancara, Guru A, 2025).

Temuan ini selaras dengan konsep *idealized influence* yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio (1994), di mana pemimpin transformasional berperan sebagai panutan moral dan etika bagi bawahannya. Keteladanan kepala madrasah juga memperkuat karakter spiritual dan tanggung jawab guru terhadap profesinya. Hal ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan transformasional di madrasah tidak sekadar administratif, tetapi bernilai dakwah dan keteladanan moral (Turmuzi, Citriadin, & Al Kusaeri, 2024).

Dalam perspektif Islam, keteladanan merupakan inti dari kepemimpinan. Al-Qur’an mengajarkan konsep *uswah hasanah* sebagaimana termaktub dalam Q.S. Al-Ahzab: 21,

bahwa Nabi Muhammad SAW adalah contoh terbaik bagi umatnya. Kepala madrasah yang meneladani nilai ini mampu menumbuhkan budaya kerja yang berlandaskan keikhlasan dan tanggung jawab spiritual.

2. Motivasi Inspiratif dan Penguatan Semangat Kerja Guru

Dimensi kedua yang ditemukan dalam penelitian ini adalah motivasi inspiratif (inspirational motivation). Kepala madrasah secara rutin memberikan dorongan moral kepada guru, baik melalui rapat, kegiatan pembinaan, maupun percakapan informal. Ia berupaya menanamkan visi bahwa mengajar di madrasah bukan sekadar profesi, tetapi juga ibadah dan bentuk pengabdian.

Dalam satu wawancara, kepala madrasah menyampaikan, “*Saya selalu ingatkan bahwa kita bukan hanya mendidik otak anak, tetapi juga membentuk hatinya. Itu tugas mulia yang harus kita lakukan bersama dengan hati yang ikhlas.*” (Wawancara, Kepala Madrasah, 2025).

Motivasi semacam ini membuat guru merasa dihargai dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Menurut Bass dan Riggio (2006), pemimpin transformasional menggunakan komunikasi yang penuh makna dan optimisme untuk menumbuhkan semangat kolektif. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Gunawan & Cahyani (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang inspiratif mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen guru terhadap madrasah.

3. Stimulasi Intelektual dan Pengembangan Profesional Guru

Kepala madrasah juga menunjukkan perhatian besar terhadap peningkatan profesionalisme guru melalui stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*). Ia mendorong guru untuk berinovasi dalam pembelajaran, mencoba metode baru, serta menggunakan teknologi pendidikan secara kreatif.

Selama observasi, peneliti menemukan bahwa kepala madrasah menginisiasi kegiatan *lesson study* internal setiap bulan. Guru diminta berbagi pengalaman dan refleksi pembelajaran mereka. Salah satu guru mengungkapkan, “*Beliau selalu bilang: jangan takut salah, yang penting kita belajar. Dari situ kami jadi semangat mencoba metode baru.*” (Wawancara, Guru B, 2025).

Pendekatan ini membangun budaya belajar kolaboratif di kalangan guru dan mendorong munculnya inovasi. Hasil ini mendukung temuan Hidayat et al. (2024)

yang menyatakan bahwa kepala madrasah dengan gaya transformasional mampu menciptakan lingkungan kerja yang menantang secara intelektual dan menumbuhkan kreativitas guru.

Dari perspektif pendidikan Islam, stimulasi intelektual ini sejalan dengan semangat *iqra'* (membaca dan belajar) yang menjadi fondasi ilmu pengetahuan. Kepala madrasah berperan sebagai *murabbi* pendidik yang tidak hanya mengajar, tetapi juga membimbing dan menumbuhkan potensi intelektual serta spiritual guru.

4. Perhatian Individual dan Pembinaan Relasi Emosional

Dimensi keempat yang menonjol adalah perhatian individual (individualized consideration). Kepala madrasah menunjukkan empati dan kepedulian terhadap kondisi personal guru. Ia sering melakukan dialog personal, menanyakan kendala, serta memberikan dukungan moral atau fleksibilitas kerja saat guru menghadapi kesulitan pribadi.

Misalnya, ketika salah satu guru mengalami musibah keluarga, kepala madrasah memberikan dispensasi dan bantuan kolektif dari komunitas madrasah. Tindakan ini membangun rasa kekeluargaan dan kepercayaan. Guru merasa dihargai bukan hanya sebagai pegawai, tetapi sebagai bagian dari keluarga besar madrasah.

Temuan ini memperkuat teori Bass & Riggio (2006) bahwa perhatian individual merupakan elemen penting dalam membangun loyalitas dan komitmen kerja. Dalam konteks Islam, tindakan ini mencerminkan nilai *ukhuwah* (persaudaraan) dan *rahmah* (kasih sayang), yang menjadi inti dari hubungan sosial dalam lembaga pendidikan Islam.

Keempat dimensi kepemimpinan transformasional yang ditemukan keteladanan, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terbukti saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja guru MI. Kepala madrasah berperan sebagai role model spiritual, motivator moral, fasilitator intelektual, sekaligus pembimbing emosional. Gaya kepemimpinan semacam ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kreativitas guru, tetapi juga memperkuat nilai-nilai religius dan budaya kerja Islami di lingkungan madrasah.

Temuan ini memperkuat teori Bass dan Avolio (1994) serta relevan dengan konteks pendidikan Islam yang menempatkan kepemimpinan sebagai bentuk

amanah dan *ibadah*. Kepala madrasah yang menerapkan kepemimpinan transformasional pada dasarnya sedang meneladani nilai-nilai profetik, yakni memimpin dengan hati, inspirasi, dan keteladanan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berbasis nilai Islam merupakan pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru MI. Kepemimpinan ini mampu membentuk budaya kerja kolaboratif, memperkuat profesionalisme, serta menumbuhkan spiritualitas dalam proses pendidikan.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja guru Madrasah Ibtidaiyah (MI). Kepemimpinan ini tidak hanya berorientasi pada pencapaian administratif, tetapi juga pada pembentukan nilai, karakter, dan budaya kerja profesional yang berlandaskan spiritualitas Islam.

Pertama, dimensi keteladanan (*idealized influence*) menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan dan integritas moral di lingkungan madrasah. Kepala madrasah yang menunjukkan konsistensi antara ucapan dan tindakan mampu menjadi sumber inspirasi bagi guru dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan keikhlasan.

Kedua, motivasi inspiratif (*inspirational motivation*) menjadikan kepala madrasah sebagai penggerak semangat kolektif. Melalui komunikasi yang positif, kepala madrasah mampu menanamkan kesadaran bahwa mengajar bukan sekadar profesi, tetapi juga ibadah dan amanah moral. Hal ini mendorong guru untuk bekerja dengan motivasi intrinsik yang tinggi.

Ketiga, stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) diwujudkan melalui dorongan kepala madrasah kepada guru untuk berpikir kritis, berinovasi, dan mengembangkan kemampuan profesionalnya. Praktik seperti pelatihan internal, lesson study, dan refleksi pembelajaran telah menumbuhkan budaya belajar kolaboratif dan meningkatkan kompetensi guru.

Keempat, perhatian individual (individualized consideration) menjadi aspek penting dalam membangun hubungan emosional antara kepala madrasah dan guru. Empati, dukungan personal, serta penghargaan terhadap perbedaan individu menciptakan iklim kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat kebersamaan.

Keempat dimensi tersebut membentuk suatu pola kepemimpinan yang holistik menginspirasi secara moral, menumbuhkan semangat kerja, mendorong inovasi, dan membangun kedekatan emosional. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berbasis nilai-nilai Islam terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja guru, baik dari segi profesionalitas, motivasi, maupun komitmen spiritual terhadap lembaga.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan madrasah ibtidaiyah tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan sarana, tetapi terutama oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah sebagai figur penggerak perubahan (agent of change). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi kepemimpinan transformasional berbasis nilai keislaman perlu menjadi prioritas dalam program pembinaan kepala madrasah di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., Wakhid, L., & Salsabila, R. (2024). *Kepemimpinan transformatif kepala madrasah Aliyah Al-Amiriyah Blokagung*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam, 4(1). <https://doi.org/10.30739/jmpid.v4i1.2158>
- Aziz, F. A. (2022). *Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam implementasi Kurikulum 2013*. Insania: Jurnal Pemikiran Alternatif Kependidikan, 19(1). <https://doi.org/10.24090/insania.v19i1.461>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Fullan, M. (2014). *The Principal: Three Keys to Maximizing Impact*. Jossey-Bass.
- Gunawan, B. S., & Cahyani, S. (2024). *Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Iman Bandung*. Shibyan: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 2(1). <https://doi.org/10.30999/shibyan.v2i1.3806>
- Harahap, Y. P., Pratiwi, S. N., & Isman, M. (2024). *Implementasi konsep kepemimpinan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru dan tenaga kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS)*. Journal of Islamic Education Management (JoIEM), 5(2). <https://doi.org/10.30762/joiem.v5i2.4016>
jurnalfaktarbiyah.iainkediri.ac.id

- Herdiaty, I. S., & Widjaja, A. W. (2025). *The impact of transformational leadership on digital transformation towards madrasah reform and performance*. Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE), 8(2). <https://doi.org/10.31538/ijse.v8i2.6301> e-journal.uac.ac.id
- Hidayat, W., Gunawan, A., Mulyosaputro, P., Gunawan, W., & Vitisia, V. (2024). *Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru*. Irfani, 20(1). <https://doi.org/10.30603/ir.v20i1.5138>
- Iqbal, M. (2024). *Kepemimpinan transformasional dalam upaya pengembangan sekolah/madrasah*. PIONIR: Jurnal Pendidikan, 10(3). <https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12187>
- Khosiah, N., & Rizkillah, N. S. (2024). *Kepemimpinan transformasional dan efektivitas organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Zainul Yasin Kota Probolinggo*. Al Ibtidaiyah: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, 5(1). <https://doi.org/10.46773/ibtidaiyah.v5i1.887>
- 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>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). *A Review of Transformational School Leadership Research*. Paper for the Leadership and School Reform Organisation.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Sage Publications.
- Meily Nurdiansyah, N., Armai Arief, Kahfi, A., & Hudriyah, H. (2024). *Transformational leadership in the development of a quality culture of madrasah (Research problems at MTs and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor)*. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 10(02). <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2018). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Mukhlisin, A., Wijaya, C., & Halimah, S. (2024). *Transformational leadership development patterns in realizing effective madrasah (multisite study at Madrasah Aliyah Negeri Deli Serdang Regency)*. Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam, 12(01). <https://doi://10.30868/ei.v12i01.4399>
- Murti, R., & Sabarudin, S. (2024). *Implementasi kepemimpinan transformasional sebagai upaya peningkatan kualitas Madrasah Ibtidaiyah Negeri 1 Temanggung*. Indonesian Journal of Islamic Elementary Education, 3(2). <https://doi.org/10.28918/ijiee.v3i2.1221>
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Nuryana, M. L., & Nugraha, M. S. (2024). *Peran kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah*. Jurnal Tahsinia, 6(1). <https://doi.org/10.57171/jt.v6i1.588>
- Putri, A. I., Muzaini, M. C., Supriadi, M., & Sabarudin. (2024). *Gaya kepemimpinan kepala madrasah perspektif kepemimpinan transformatif terhadap kinerja guru kelas di Madrasah Ibtidaiyah*. Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar, 8(1). <https://doi.org/10.23969/jp.v8i1.7918>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rofiq, C. (2019). *Kepemimpinan transformasional dalam lembaga pendidikan madrasah*. Jurnal Penelitian Agama, 20(2), 203-226. <https://doi.org/10.24090/jpa.v20i2.2019.pp203-226>
- Rofiq, C., & Amin, K. (2021). *Transformational leadership and organizational excellence in Islamic educational institutions*.

- Spillane, J. P. (2006). *Distributed Leadership*. Jossey-Bass.
- Subaidi, S. (2024). *Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam meningkatkan mutu madrasah (Studi kasus di MA Matholi'ul Huda Bugel Jepara)*. EDURELIGIA: Jurnal Pendidikan Agama Islam, 2(2). <https://doi.org/10.33650/edureligia.v2i2.460>
- Supriatna, M. N., & Rosmilawati, I. (2023). *Kepemimpinan transformasional kepala sekolah: implikasi bagi praktik pendidikan*. Pedagogik Journal of Islamic Elementary School, 8(1). <https://doi.org/10.24256/pijies.v8i1.6516>
- Turmuzi, A., Citriadin, Y., & Al Kusaeri. (2024). *Hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru madrasah*. Tadbir Muwahhid, 8(1), 141-156. <https://doi.org/10.30997/jtm.v8i1.12975>
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

