



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH PEREMPUAN DAN IKLIM MADRASAH TERHADAP MUTU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN LIMA PULUH KOTA DAN KOTA PAYAKUMBUH

Susi Sofianti¹, Hamdi Abdul Karim²

^{1,2} UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia

Email: susisofianti1982@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i3.3120>

Sections Info

Article history:

Submitted: 23 March 2026

Final Revised: 11 April 2026

Accepted: 16 May 2026

Published: 30 June 2026

Keywords:

Transformational
Leadership,
Female Principal,
School Climate,
Madrasah Ibtidaiyah
Quality



ABSTRACT

This study aimed to examine the influence of female principals' transformational leadership and school climate on the quality of Islamic elementary schools (Madrasah Ibtidaiyah) in Lima Puluh Kota Regency and Payakumbuh City. The study employed a quantitative approach with a correlational research design. The population consisted of 105 teachers from seven Madrasah Ibtidaiyah led by female principals. A total sampling technique was applied, in which all members of the population were included as research participants. Data were collected using a validated and reliable Likert-scale questionnaire and analyzed through simple and multiple linear regression using SPSS version 24. The findings revealed that female principals' transformational leadership did not have a significant partial effect on the quality of Madrasah Ibtidaiyah (Sig. = 0.119 > 0.05). In contrast, school climate had a positive and significant effect on school quality (Sig. = 0.000 < 0.05). Simultaneously, transformational leadership and school climate significantly influenced the quality of Madrasah Ibtidaiyah (Sig. = 0.000), with a coefficient of determination of 77.9%, while the remaining 22.1% was explained by other factors beyond the scope of this study. These findings indicate that improving the quality of Madrasah Ibtidaiyah requires the integration of transformational leadership and a supportive school climate to establish an effective and sustainable educational environment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan dan iklim madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian berjumlah 105 guru yang berasal dari tujuh Madrasah Ibtidaiyah yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui angket menggunakan skala Likert yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah dengan nilai signifikansi 0,119 (>0,05). Sebaliknya, iklim madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah dengan nilai signifikansi 0,000 (<0,05). Secara simultan, kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan dan iklim madrasah berpengaruh signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi sebesar 77,9%, sedangkan 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu Madrasah Ibtidaiyah memerlukan sinergi antara kepemimpinan transformasional dan iklim madrasah yang kondusif untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Kepala Madrasah Perempuan, Iklim Madrasah, Mutu Madrasah Ibtidaiyah

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam merupakan instrumen strategis dalam membangun sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan proses pembelajaran, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan serta iklim organisasi yang berkembang dalam lembaga Pendidikan (Fauziah & Tirtana, 2025). Dalam perspektif filsafat pendidikan Islam, kepemimpinan merupakan manifestasi nilai-nilai kemanusiaan dan moralitas yang berorientasi pada kemaslahatan bersama. Kepemimpinan dipandang bukan sekadar jabatan struktural, melainkan amanah (*trust*) yang mengandung tanggung jawab moral dan spiritual dalam mewujudkan keadilan, kebenaran, serta kemajuan umat. Konsep tersebut berlandaskan pada firman Allah Swt. dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 yang menegaskan bahwa manusia diangkat sebagai khalifah fi al-ardh, yaitu pemimpin di muka bumi yang bertugas membangun peradaban secara bertanggung jawab (Solihin, 2024). Dengan demikian, setiap individu memiliki potensi kepemimpinan yang harus diwujudkan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam penyelenggaraan pendidikan Islam.

Filsafat pendidikan Islam berpijak pada prinsip tauhid yang menempatkan seluruh aktivitas pendidikan sebagai bentuk pengabdian kepada Allah Swt., disertai prinsip 'adl (keadilan) dan musawah (kesetaraan). Dalam konteks tersebut, kepala madrasah memiliki peran strategis sebagai pemimpin yang bertanggung jawab menggerakkan perubahan, meningkatkan mutu pendidikan, serta membangun budaya organisasi yang berorientasi pada peningkatan kualitas lembaga. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga dituntut memiliki kemampuan transformasional dalam memengaruhi, menginspirasi, dan membangun komitmen seluruh warga madrasah untuk mencapai tujuan bersama (Fauziana et al., 2024). Hal ini juga sejalan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 ayat (1) yang menegaskan bahwa tenaga kependidikan bertugas melaksanakan pengelolaan, administrasi, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis guna menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan tidak dibatasi oleh perbedaan jenis kelamin. Konsep khalifah yang terkandung dalam QS. Al-Baqarah ayat 30 mengandung dimensi tanggung jawab moral sekaligus prinsip kesetaraan manusia, sehingga laki-laki maupun perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk menjalankan amanah kepemimpinan sesuai kapasitas dan kompetensinya (Gunawan & Cahyani, 2024). Prinsip tersebut diperkuat oleh QS. An-Nahl ayat 97 yang menegaskan bahwa laki-laki dan perempuan memperoleh penghargaan yang sama atas amal saleh yang dilakukan. Oleh karena itu, kepemimpinan perempuan dalam lembaga pendidikan Islam merupakan implementasi nyata nilai-nilai Islam yang menempatkan perempuan sebagai subjek aktif dalam membangun kemajuan pendidikan melalui kepemimpinan yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada kemaslahatan.

Selain kepemimpinan, mutu madrasah juga dipengaruhi oleh iklim madrasah yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Iklim madrasah mencerminkan kondisi fisik maupun psikologis yang dirasakan oleh seluruh warga madrasah melalui kualitas hubungan interpersonal, budaya organisasi, pola komunikasi, serta suasana kerja yang tercipta. Iklim madrasah yang kondusif akan menumbuhkan rasa aman, nyaman, saling percaya, serta meningkatkan motivasi kerja guru dan semangat belajar peserta didik sehingga berdampak positif terhadap efektivitas proses pembelajaran (Rahmalina et al., 2023). Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif berpotensi menimbulkan konflik, rendahnya motivasi

kerja, lemahnya kolaborasi, dan menurunkan kualitas layanan pendidikan. Oleh sebab itu, kepala madrasah memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mendukung peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan (Hartono et al., 2025).

Secara teoritis, penelitian ini berlandaskan pada teori kepemimpinan transformasional yang dikemukakan oleh Burns, (1978) dan dikembangkan lebih lanjut oleh Bass (1985). Teori ini menjelaskan bahwa pemimpin transformasional mampu menginspirasi dan mentransformasikan perilaku pengikut melalui dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformasional diyakini mampu membangun budaya mutu, meningkatkan motivasi kerja, memperkuat kolaborasi, serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Sementara itu, konsep mutu pendidikan menurut Sallis, (2002) menegaskan bahwa mutu merupakan hasil dari proses perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*) yang melibatkan seluruh komponen organisasi. Dengan demikian, mutu madrasah tidak hanya diukur melalui capaian akademik peserta didik, tetapi juga ditentukan oleh efektivitas manajemen, kualitas kepemimpinan, serta iklim organisasi yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim madrasah berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Penelitian Saputro, (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah mampu meningkatkan motivasi kerja guru sekaligus menciptakan suasana kerja yang kondusif. Penelitian Abdullah, (2025) juga membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan prestasi peserta didik dan kualitas pembelajaran. Selanjutnya, penelitian Salamah & Nugraha, (2023) menunjukkan bahwa iklim madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kedisiplinan, kinerja guru, serta efektivitas proses pembelajaran. Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan bersama iklim madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah masih relatif terbatas, terutama pada konteks madrasah di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa terdapat tujuh Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan dengan karakteristik jumlah guru dan peserta didik yang beragam. Variasi tersebut menggambarkan kompleksitas pengelolaan lembaga yang memerlukan kepemimpinan adaptif, kemampuan manajerial yang kuat, serta strategi dalam membangun iklim madrasah yang kondusif. Namun demikian, masih ditemukan beberapa permasalahan berupa komunikasi organisasi yang belum berjalan secara terbuka, budaya kerja yang belum sepenuhnya kolaboratif, serta kondisi iklim madrasah yang belum optimal sehingga berimplikasi terhadap mutu layanan pendidikan. Berdasarkan fenomena tersebut, diperlukan kajian empiris untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan dan iklim madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan Islam sekaligus menjadi rekomendasi praktis bagi peningkatan mutu pengelolaan madrasah melalui penguatan kepemimpinan transformasional dan penciptaan iklim organisasi yang kondusif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan (X_1) dan iklim madrasah (X_2) terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Penelitian dilaksanakan pada bulan Mei-Juli 2026 di tujuh Madrasah Ibtidaiyah yang berada di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh. Populasi penelitian berjumlah 105 guru yang berasal dari tujuh madrasah yang dipimpin oleh kepala madrasah perempuan, sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling (sampel jenuh) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Data dikumpulkan menggunakan angket dengan skala Likert lima tingkat yang disusun berdasarkan indikator teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass, teori iklim madrasah Hoy dan Miskel, serta konsep mutu pendidikan dari Sallis dan Deming. Sebelum digunakan, instrumen telah melalui uji validitas isi oleh para ahli dan uji validitas empiris menggunakan korelasi Product Moment, serta uji reliabilitas dengan koefisien Cronbach's Alpha yang menunjukkan seluruh instrumen berada pada kategori reliabel. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan SPSS versi 24 melalui uji prasyarat analisis yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan linearitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah pada taraf signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Persyaratan Analisis/ Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Tabel 4.5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.81217051
Most Extreme Differences	Absolute	0.116
	Positive	0.089
	Negative	-0.116
Test Statistic		0.116
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Olah Data SPSS 24

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.30, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,001. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), sehingga dapat

disimpulkan bahwa data residual penelitian ini tidak berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Namun, penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 105 orang. Menurut teori Central Limit Theorem (CLT), ukuran sampel yang besar akan menyebabkan distribusi data penelitian mendekati distribusi normal, sehingga analisis statistik parametrik seperti regresi linear berganda tetap dapat digunakan. Oleh karena itu, meskipun hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05, analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini tetap dilanjutkan.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.6 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0.306	3.263
0.306	3.263

Sumber : Olah Data SPSS 24

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak mengalami masalah multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.31, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,306 dan nilai VIF sebesar 3,263. Selanjutnya, variabel Iklim Madrasah (X2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,306 dan nilai VIF sebesar 3,263.

Nilai tolerance pada kedua variabel independen lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga model regresi linear berganda dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.051	3.185		0.742
	TX_1	0.087	0.064	0.242	0.174
	TX_2	-0.062	0.077	-0.144	0.418

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Olah Data SPSS 24

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi

terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode uji Glejser, yaitu dengan melihat nilai signifikansi masing-masing variabel independen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.32, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,174, sedangkan variabel Iklim Madrasah (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,418.

Kedua variabel independen tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($X1 = 0,174 > 0,05$ dan $X2 = 0,418 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.8 Uji Autokorelasi

Durbin-Watson
1.960

Sumber : Olah Data SPSS 24

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai statistik *Durbin-Watson* (DW) sebesar 1,960. Nilai hitung tersebut kemudian akan dibandingkan dengan nilai kritis yang terdapat pada tabel statistik dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan jumlah sampel penelitian (n) sebanyak 105 responden dan jumlah variabel independen (k) sebanyak 2 variabel. Maka diperoleh nilai batas bawah sebesar 1,6502 dan nilai batas atas 1,7323. Dari nilai batas atas tersebut, dapat dihitung pula nilai batas $4-dU$, yaitu sebesar 2,2677.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji Durbin-Watson menyatakan bahwa model regresi dinyatakan bebas dari gangguan autokorelasi apabila Durbin-Watson hitung berada di antara nilai batas (dU) dan nilai $4-dU$, dapat dituliskan dengan rumus $dU < DW < 4-dU$. Melalui perbandingan hasil yang didapatkan, diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,960 lebih besar dari nilai dU (1,7323) dan lebih kecil dari nilai $4-dU$ (2,2677), atau secara matematis tertulis $1,7323 < 1,960 < 2,2677$. Berdasarkan hasil perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan secara meyakinkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala autokorelasi. Dengan demikian, asumsi non-autokorelasi telah terpenuhi dan model regresi ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

e. Uji Linearitas

Tabel 4.9 Uji Linearitas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

TY TX_2	Between Groups	(Combined)	5711.279	20	285.564	21.217	0.000
		Linearity	5293.797	1	5293.797	393.323	0.000
		Deviation from Linearity	417.482	19	21.973	1.633	0.067
	Within Groups		1130.569	84	13.459		
	Total		6841.848	104			

Sumber : Olah Data SPSS 24

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara variabel independen dengan variabel dependen dalam model penelitian. Pengujian linearitas dilakukan dengan melihat nilai Deviation from Linearity pada tabel ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi Deviation from Linearity $> 0,05$, maka hubungan antar variabel dinyatakan linear.

Berdasarkan hasil uji linearitas pada Tabel 4.33, diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0,067. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,067 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel penelitian.

Dengan demikian, asumsi linearitas telah terpenuhi dan model regresi linear berganda dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) dan Iklim Madrasah (X2) terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y).

2. Uji Regresi

a. Analisis Linier Berganda

Tabel 4.10 Analisis Linier Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	0.779	0.775	3.849
a. Predictors: (Constant), TX_2, TX_1				
b. Dependent Variable: TY				

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.901	4.464		2.442	0.016		
	TX_1	0.140	0.089	0.132	1.573	0.119	0.306	3.263
	TX_2	0.985	0.108	0.770	9.154	0.000	0.306	3.263
a. Dependent Variable: TY								

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5330.453	2	2665.226	179.869	.000 ^b

Residual	1511.395	102	14.818		
Total	6841.848	104			
a. Dependent Variable: TY					
b. Predictors: (Constant), TX_2, TX_1					

Sumber : Olah Data SPSS 24

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen, yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) dan Iklim Madrasah (X2) terhadap variabel dependen yaitu Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,901 + 0,140X_1 + 0,985X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 10,901 menunjukkan bahwa apabila variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) dan Iklim Madrasah (X2) bernilai 0, maka nilai Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y) sebesar 10,901
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) sebesar 0,140 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan meningkatkan nilai Mutu Madrasah Ibtidaiyah sebesar 0,140 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Iklim Madrasah (X2) sebesar 0,985 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X2 akan meningkatkan nilai Mutu Madrasah Ibtidaiyah sebesar 0,985 dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai koefisien X2 lebih besar dibandingkan X1, sehingga menunjukkan bahwa variabel Iklim Madrasah memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah dalam model penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Tabel 4.11 Uji T (Parsial)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10.901	4.464		2.442	0.016		
	TX_1	0.140	0.089	0.132	1.573	0.119	0.306	3.263
	TX_2	0.985	0.108	0.770	9.154	0.000	0.306	3.263

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Olah Data SPSS 24

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada tabel Coefficients. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka variabel independen tidak berpengaruh secara parsial.

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 4.35, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y)
Variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 1,573 dengan nilai signifikansi sebesar 0,119. Karena nilai signifikansi $0,119 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah tidak terbukti dalam penelitian ini.
2. Pengaruh Iklim Madrasah (X2) terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y)
Variabel Iklim Madrasah (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 9,154 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Iklim Madrasah (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Iklim Madrasah terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah dapat diterima.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 4.12 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5330.453	2	2665.226	179.869	.000 ^b
	Residual	1511.395	102	14.818		
	Total	6841.848	104			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX_2, TX_1

Sumber : Olah data SPSS 24

Uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) pada tabel ANOVA. Kriteria pengambilan keputusan yaitu apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen, sedangkan apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 4.36, diperoleh nilai F-hitung sebesar 179,869 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) dan Iklim Madrasah (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y).

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan dan Iklim Madrasah secara simultan berpengaruh terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama memiliki peran dalam menjelaskan perubahan pada mutu Madrasah Ibtidaiyah.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	0.779	0.775	3.849

a. Predictors: (Constant), TX_2, TX_1

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Olah data SPSS 24

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R Square (R^2), dimana semakin besar nilai R^2 maka semakin besar pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,779. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) dan Iklim Madrasah (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y) sebesar 77,9%. Sedangkan sisanya sebesar 22,1% dijelaskan oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Berdasarkan skala klasifikasi tersebut, nilai yang berada pada rentang interval 60%-79,9% masuk ke dalam kategori tingkat pengaruh yang kuat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan dan Iklim Madrasah terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Kepala Madrasah Perempuan Terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t yang memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,119 > 0,05$, sehingga secara parsial kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun penerapan kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan berada pada kategori tinggi berdasarkan penilaian responden, namun keberadaannya belum menjadi faktor dominan yang secara langsung menentukan peningkatan mutu madrasah. Kondisi ini dapat dipahami karena mutu madrasah merupakan suatu konsep yang bersifat multidimensional, tidak hanya dipengaruhi oleh aspek kepemimpinan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti sistem manajemen, kompetensi guru, ketersediaan sarana prasarana, budaya organisasi, serta dukungan lingkungan madrasah.

Secara teoritis, kepemimpinan transformasional menurut Bass menekankan bahwa pemimpin memiliki kemampuan dalam melakukan perubahan melalui empat dimensi

utama yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration. Pemimpin transformasional tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan dalam membangun visi, memberikan motivasi, mendorong inovasi, serta mengembangkan potensi anggota organisasi (Harsoyo, 2022).

Dalam konteks penelitian ini, kepala madrasah perempuan telah menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang baik. Hal tersebut terlihat dari hasil deskripsi variabel dimana seluruh indikator kepemimpinan transformasional memperoleh nilai rata-rata tinggi, yaitu kemampuan menjadi teladan, memberikan motivasi, mendorong kreativitas, serta memberikan perhatian kepada guru dan tenaga kependidikan. Namun, hasil regresi menunjukkan bahwa aspek tersebut belum memberikan pengaruh langsung terhadap mutu madrasah.

Hal ini dapat terjadi karena perubahan mutu pendidikan tidak selalu langsung terlihat melalui gaya kepemimpinan, tetapi membutuhkan proses yang panjang melalui perubahan budaya kerja, peningkatan profesionalisme guru, inovasi pembelajaran, serta penguatan sistem manajemen madrasah. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional lebih berperan sebagai faktor penggerak internal yang menciptakan kondisi pendukung bagi peningkatan mutu, bukan sebagai satu-satunya faktor penentu mutu madrasah.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Khofifah & Al Banin, (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah mampu meningkatkan motivasi kerja guru dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Perbedaan hasil penelitian dapat disebabkan oleh karakteristik objek penelitian, jumlah responden, kondisi organisasi, serta indikator mutu yang digunakan. Pada penelitian ini, mutu madrasah dipengaruhi oleh berbagai komponen yang kompleks sehingga pengaruh kepemimpinan secara parsial belum menunjukkan signifikansi.

Teori Defisit Struktural dan Konsteks Budaya (*Structural Deficit Theory*): Kanter, (1977) dalam teorinya mengenai struktur organisasi berargumen bahwa efektivitas kepemimpinan sering kali bukan ditentukan oleh gaya (*style*) atau gender pemimpin, melainkan oleh akses terhadap kekuasaan struktural dan sumber daya organisasi. Pada tingkat MI (Madrasah Ibtidaiyah), fleksibilitas kebijakan kurikulum, anggaran, dan pemenuhan sarana prasarana standar mutu sering kali bersifat top-down dari Kementerian Agama. Akibatnya, visi transformatif yang dibawa oleh kepala madrasah perempuan mengalami benturan dengan keterbatasan otonomi struktural, sehingga tidak mampu mengintervensi mutu makro secara langsung.

Paradoks Gender dalam Kepemimpinan (*Role Congruity Theory*) menurut Eagly et al., (2007) dalam *Role Congruity Theory*, pemimpin perempuan sering kali terjebak dalam ekspektasi peran ganda. Karakteristik komunal (*communal traits*) seperti empati, pengasuhan, dan perhatian individual yang melekat pada kepala madrasah perempuan di wilayah kajian berhasil menciptakan hubungan interpersonal yang sangat baik (sebagaimana tecermin dalam rerata deskriptif yang tinggi). Namun, karakteristik ini kadang kala dianggap kurang memiliki daya tekan atau assertiveness (sifat agensi) yang dibutuhkan untuk mengesekusi kebijakan mutu secara radikal dan rigid.

Karakteristik Pendidikan Dasar: Mutu pada jenjang sekolah dasar (Ibtidaiyah) sangat bergantung pada aspek-aspek teknis-operasional harian (seperti keterbacaan modul, kehadiran guru di kelas, dan fasilitas belajar dasar). Visi jangka panjang dan stimulasi intelektual yang ditawarkan oleh kepemimpinan transformasional berada pada level konseptual-strategis, sehingga membutuhkan *intermediary variable* (variabel perantara) untuk dapat menyentuh indikator mutu riil madrasah. Dengan demikian dapat dipahami

bahwa kepala madrasah perempuan tetap memiliki posisi strategis dalam pengembangan madrasah, tetapi efektivitas kepemimpinan tersebut membutuhkan dukungan faktor organisasi lainnya agar mampu menghasilkan peningkatan mutu secara nyata.

2. Pengaruh Iklim Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Mutu Madrasah

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel Iklim Madrasah (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim madrasah secara parsial memiliki pengaruh terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi iklim madrasah, maka semakin tinggi pula mutu madrasah yang dihasilkan. Iklim madrasah yang mencakup hubungan kerja, komunikasi, lingkungan kerja yang kondusif, kerja sama, dan dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif.

Secara teoritis, iklim madrasah merupakan kondisi psikologis dan sosial yang dirasakan oleh warga madrasah yang mencerminkan kualitas hubungan interpersonal, pola komunikasi, budaya kerja, serta suasana organisasi. Iklim yang positif mampu menciptakan rasa nyaman, meningkatkan motivasi kerja guru, memperkuat kolaborasi, dan mendukung proses pembelajaran yang berkualitas (Amin, 2023).

Temuan penelitian ini memperkuat teori mutu pendidikan menurut Sallis, (2014) yang menjelaskan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya bergantung pada hasil akhir, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas proses dan lingkungan organisasi. Madrasah yang memiliki iklim positif akan lebih mudah membangun budaya mutu karena seluruh warga madrasah memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap tujuan lembaga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Satriadi et al., (2026) yang menyatakan bahwa iklim madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, terutama melalui peningkatan kedisiplinan, kinerja guru, dan efektivitas pembelajaran.

Teori Pertukaran Sosial (*Social Exchange Theory*) Dikembangkan oleh George Homans dan Peter Blau, teori ini menyatakan bahwa perilaku manusia di dalam organisasi didasarkan pada hubungan timbal balik (resiprositas). Ketika iklim madrasah dipersepsikan "Sangat Tinggi" (aman, harmonis, penuh kebersamaan), terjadi proses pertukaran sosial di mana guru merasa dihargai dan didukung oleh lingkungannya. Imbalannya, para guru akan memberikan komitmen penuh, motivasi kerja yang tinggi, serta pengajaran berkualitas di kelas. Produktivitas guru inilah yang menjadi motor penggerak utama peningkatan mutu madrasah secara riil (Khairul Anam, 2025).

Perspektif Iklim Organisasi menegaskan Rahmi et al., (2025) bahwa sekolah dengan iklim terbuka (open climate) dicirikan oleh hubungan yang autentik, penuh rasa percaya (trust), serta minimnya konflik destruktif. Di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh, kultur masyarakat Minangkabau yang mengedepankan musyawarah (bulek aia dek pembuluh, bulek kato dek mufakat) memperkuat terciptanya iklim kerja yang inklusif ini. Atmosfer sosiologis yang sehat ini membebaskan guru dari tekanan psikologis, sehingga mereka dapat berfokus pada inovasi pedagogis yang berujung pada peningkatan mutu output madrasah.

Teori Sallis, (2014) Dalam Total Quality Management in Education, Sallis menyebutkan bahwa mutu bukan hanya soal hasil akhir, melainkan sebuah proses budaya (quality culture). Iklim madrasah yang kondusif merupakan fondasi dari lahirnya budaya mutu tersebut. Ketika atmosfer madrasah mendukung kolaborasi, maka evaluasi mutu

internal dapat berjalan secara organik dan berkelanjutan, bukan sekadar formalitas menjelang akreditasi. Dengan demikian, iklim madrasah menjadi salah satu faktor utama yang perlu diperhatikan dalam peningkatan mutu Madrasah Ibtidaiyah karena kualitas hubungan dan lingkungan kerja secara langsung berpengaruh terhadap perilaku kerja warga madrasah.

3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Madrasah Ibtidaiyah Terhadap Mutu Madrasah (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa variabel Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Perempuan (X1) dan Iklim Madrasah (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah (Y). Hal ini ditunjukkan melalui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F-hitung sebesar 179,869.

Selain itu, nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan perubahan mutu madrasah sebesar 77,9%, sedangkan sisanya sebesar 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu madrasah tidak dapat dilepaskan dari kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan kondisi lingkungan organisasi yang mendukung. Kepemimpinan transformasional memberikan arah, motivasi, serta perubahan nilai dalam organisasi, sedangkan iklim madrasah menyediakan lingkungan yang memungkinkan perubahan tersebut berjalan secara efektif.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kepala madrasah memiliki peran sebagai pemimpin perubahan yang bertanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya madrasah menuju pencapaian mutu pendidikan. Kepemimpinan yang baik harus berjalan bersama dengan penciptaan budaya organisasi yang positif sehingga seluruh warga madrasah memiliki komitmen dalam meningkatkan kualitas Lembaga (Shobri, 2025).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi memiliki hubungan dengan peningkatan kualitas lembaga pendidikan. Namun penelitian ini memberikan temuan khusus bahwa dalam konteks Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh, faktor iklim madrasah memiliki kontribusi yang lebih kuat dibandingkan kepemimpinan transformasional secara parsial.

Konsep The Leadership-Culture Link oleh Schein, (2010) dalam teorinya mengenai budaya organisasi menyatakan bahwa salah satu fungsi utama seorang pemimpin adalah menciptakan, mengelola, dan jika perlu, mengubah iklim serta budaya organisasi. Di sinilah letak benang merah mengapa secara parsial kepemimpinan transformasional tidak signifikan, namun secara simultan menjadi sangat kuat. Pemimpin perempuan tidak langsung mengubah mutu secara mekanistik, melainkan melalui perannya sebagai arsitek sosial. Melalui gaya transformasionalnya (seperti perhatian individual dan keteladanan), kepala madrasah perempuan bertindak sebagai fasilitator yang menyuburkan dan menjaga agar iklim madrasah tetap kondusif.

Integrasi antara kepemimpinan transformasional dan iklim kerja yang positif melahirkan kepemimpinan mutu (quality leadership). Kepala madrasah perempuan yang inspiratif mampu menyatukan visi seluruh warga madrasah, sedangkan iklim yang kondusif menyediakan wadah yang nyaman untuk mengeksekusi visi tersebut. Sinergi makro inilah yang pada akhirnya menggerakkan seluruh komponen MI di Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kota Payakumbuh untuk berkinerja melampaui standar biasa, yang berujung pada peningkatan akreditasi, prestasi siswa, serta kepuasan pemangku kepentingan

(stakeholders).

Dengan demikian, peningkatan mutu Madrasah Ibtidaiyah membutuhkan strategi yang tidak hanya berfokus pada kemampuan kepala madrasah sebagai pemimpin, tetapi juga pada pembangunan lingkungan madrasah yang harmonis, komunikatif, kolaboratif, dan mendukung pengembangan seluruh warga madrasah.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah, yang menunjukkan bahwa meskipun kepala madrasah telah menerapkan karakteristik kepemimpinan transformasional dengan baik, peningkatan mutu madrasah tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan semata, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti sistem manajemen, kompetensi guru, sarana prasarana, budaya organisasi, dan dukungan lingkungan. Sebaliknya, iklim madrasah terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah, sehingga semakin kondusif hubungan interpersonal, komunikasi, kerja sama, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi yang tercipta, maka semakin tinggi mutu madrasah yang dihasilkan. Selain itu, secara simultan kepemimpinan transformasional kepala madrasah perempuan dan iklim madrasah berpengaruh signifikan terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah dengan kontribusi sebesar 77,9%, sedangkan 22,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu madrasah akan lebih optimal apabila kepemimpinan transformasional dijalankan secara sinergis dengan penciptaan iklim madrasah yang harmonis, komunikatif, kolaboratif, dan kondusif sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja guru, efektivitas pembelajaran, serta kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdullah, H. W. (2025). *Manajemen Pendidikan Islam: Dari Akuntabilitas Kepala Madrasah Hingga Kinerja Guru*. Publica Indonesia Utama.
- Amin, L. (2023). *Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Iklim Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Guru*. Penerbit P4I.
- Burns. (1978). *Leadership*. In *Leadership Quarterly* (Vol. 2, Issue 1). Harper and Row.
- Eagly, A. H., Carli, L. L., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders* (Vol. 11). Harvard Business School Press Boston, MA.
- Fauziah, P., & Tirtana, A. (2025). Perencanaan dan Pelaksanaan Pendidikan Islam yang Efektif. *JMPI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1).
- Fauziana, N. A., Fauzan, A., & Ayu, S. M. (2024). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap pelaksanaan pendidikan: Narrative literature review. *Learning Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 725–737.
- 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), 31–47.
- Harsoyo, R. (2022). Teori kepemimpinan transformasional Bernard M. Bass dan aplikasinya dalam peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 247–262.
- Hartono, I., Ilyasin, M., & Suratman, S. (2025). Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Budaya Kerja Guru. *Journal of Instructional and Development Researches*, 5(1), 86–96.

- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965–990.
- Khairul Anam, R. (2025). The Importance of Peter M. Blau's Social Exchange Theory in Society 5.0 Era. *Available at SSRN* 5283551.
- Khofifah, T. F., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 55–69.
- Rahmalina, R., Hanani, S., Syafitri, A., Akhyar, M., & Elfira, D. G. (2023). Pemahaman Karisma dan Kepemimpinan dalam Konteks Manajemen Pendidikan: Tinjauan Berdasarkan Teori Max Weber. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(4), 197–205.
- Rahmi, A., Madihah, H., Hariyanti, M., Redjeki, D. S. S., Rasuna, R., & Hariyadi, H. (2025). Keterampilan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Membangun Iklim Organisasi Sekolah Melalui Nilai Kearifan Lokal Batatulangan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Al Hadi*, 4(2), 24–32.
- Salamah, U., & Nugraha, A. T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Madrasah terhadap Motivasi Kerja Untuk Mewujudkan Kinerja Guru. *Khazanah Akademia*, 7(01), 35–49.
- Sallis, E. (2002). *Total Quality Management in Education Third edition*. Routledge.
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education*. Routledge.
- Saputro, G. A. (2023). *Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah Perempuan dalam Meningkatkan Kinerja Guru di MIN 5 Magetan*. IAIN Ponorogo.
- Satriadi, T. I., Tanrere, S. B., & Zuhri, S. (2026). Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Tsanawiyah Darussalam Pangkalpinang. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(2), 4458–4470.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Shobri, M. (2025). Peran kepala madrasah sebagai leader visioner: Strategi penguatan mutu dan integritas lembaga pendidikan Islam. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(3), 191–210.
- Solihin, E. (2024). Konsep Kepemimpinan Berbasis Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Pesan-TREND: Jurnal Pesantren Dan Madrasah*, 3(2), 1–35.

Copyright holder:
© Author

First publication right:
Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

