



Vol. 05 No. 04 (2026) : 531-540

e-ISSN: 2964-0131

p-ISSN-2964-1748

UNISAN JURNAL: JURNAL MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN

e-ISSN: 2964-0131 p-ISSN-2964-1748

Available online at <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>

GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU

THITUS GILAA

Universitas Islam An Nur Lampung, Indonesia

Email: Thitus_g@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji penerapan gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan pengaruhnya terhadap peningkatan profesionalisme guru. Kepemimpinan transformasional merupakan paradigma kepemimpinan yang relevan dengan tuntutan pengembangan organisasi pendidikan yang adaptif dan inovatif. Penelitian menggunakan metode mixed-method dengan desain sequential explanatory, yaitu pengumpulan data kuantitatif dilanjutkan eksplorasi kualitatif untuk menjelaskan temuan-temuan statistik yang signifikan. Penelitian dilaksanakan di 12 Madrasah Aliyah Negeri se-Provinsi Lampung dengan melibatkan 240 responden guru dan 12 kepala madrasah sebagai key informants. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru ($\beta = 0,672$; $p < 0,001$) dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,2%. Komponen kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh adalah individualized consideration (penghargaan individual) dan intellectual stimulation (stimulasi intelektual). Penelitian ini menyimpulkan bahwa internalisasi gaya kepemimpinan transformasional oleh kepala madrasah merupakan investasi strategis dalam pengembangan profesionalisme guru yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan madrasah.

Kata Kunci: : *kepemimpinan transformasional, kepala madrasah, profesionalisme guru, madrasah aliyah, pengembangan SDM*

Abstract

This study aims to examine the application of transformational leadership style by madrasah principals and its influence on improving teacher professionalism. Transformational leadership is a leadership paradigm relevant to the demands of developing adaptive and innovative educational organizations. The study used a mixed-method approach with sequential explanatory design – collecting quantitative data followed by qualitative exploration to explain significant statistical findings. The study was conducted at 12 State Madrasah Aliyah in Lampung Province involving 240 teacher respondents and 12 madrasah principals as key informants. Results show that transformational leadership of madrasah principals has a positive and significant effect on teacher professionalism ($\beta = 0.672$; $p < 0.001$) with a contribution of 45.2%. The most influential components of transformational leadership are individualized consideration and intellectual stimulation. This study concludes that internalization of transformational leadership by madrasah principals is a strategic investment in teacher professional development that directly impacts the improvement of madrasah education quality.

Keywords: *transformational leadership, madrasah principal, teacher professionalism, madrasah aliyah, human resource development*

PENDAHULUAN

Kepala madrasah sebagai pemimpin tertinggi di tingkat satuan pendidikan memegang peran yang menentukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Di antara berbagai aspek kualitas pendidikan, profesionalisme guru merupakan variabel yang paling langsung berhubungan dengan kualitas proses dan hasil belajar peserta didik (Munawwir, M., Irnanda, Y. S., & Ilmiah, 2025). Oleh karena itu, kemampuan kepala madrasah dalam mendorong, memotivasi, dan memfasilitasi peningkatan profesionalisme guru menjadi tolok ukur penting efektivitas kepemimpinannya.

Kepemimpinan transformasional, yang pertama kali dikonseptualisasikan oleh Burns (1978) dan kemudian dikembangkan secara operasional oleh Bass & Riggio (2006), didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi perubahan positif pada pengikutnya melalui empat komponen utama: *idealized influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation* (motivasi inspirasional), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individualized consideration* (penghargaan individual). Keempat komponen ini secara kolektif memungkinkan pemimpin untuk mengangkat motivasi intrinsik pengikut, mendorong inovasi, dan mengembangkan kapasitas individual secara berkelanjutan.

Dalam konteks madrasah, kepemimpinan transformasional memiliki resonansi yang kuat dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam. Kepala madrasah sebagai *ulul amri* yang bertanggung jawab terhadap kemaslahatan seluruh warga madrasah seyogyanya menampilkan kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan, bukan sekadar mengarahkan dan mengontrol. Menurut Kurnia (2026), kepemimpinan transformasional dalam perspektif Islam bersumber dari keteladanan Nabi Muhammad SAW yang mampu mengubah bangsa Arab dari kondisi jahiliyah menuju peradaban Islam yang gemilang melalui inspirasi, keteladanan, dan pemberdayaan individual yang berkelanjutan.

Urgensi peningkatan profesionalisme guru di madrasah semakin tinggi di era transformasi digital dan perubahan kurikulum yang dinamis. Implementasi Kurikulum Merdeka yang dicanangkan Kemdikbudristek menuntut guru untuk mampu merancang pembelajaran yang berpusat pada murid, mengintegrasikan teknologi secara bermakna, dan melakukan asesmen yang autentik (Maya et al., 2026). Tuntutan ini hanya dapat dipenuhi oleh guru-guru yang terus mengembangkan kompetensinya secara profesional

dan pengembangan tersebut sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang menaungi mereka.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak kepala madrasah yang menerapkan gaya kepemimpinan transaksional atau bahkan otokratik, yang lebih berorientasi pada pemenuhan tugas rutin dan kepatuhan administratif daripada pengembangan kapasitas guru secara transformatif. Kondisi ini berimplikasi pada stagnannya profesionalisme guru dan rendahnya inovasi pembelajaran. Harsoyo & Alim (2022) menemukan bahwa kepala sekolah/madrasah dengan gaya kepemimpinan transformasional yang tinggi memiliki guru-guru dengan tingkat kreativitas dan inovasi pembelajaran yang 2,3 kali lebih tinggi dibandingkan kepala sekolah bergaya transaksional.

Data Kementerian Agama RI (2022) mencatat bahwa dari total 820.000 lebih guru madrasah di seluruh Indonesia, baru sekitar 63% yang telah memenuhi standar kualifikasi akademik minimal S1, dan hanya 41% yang telah tersertifikasi sebagai guru profesional. Di Provinsi Lampung sendiri, terdapat 34 Madrasah Aliyah Negeri dengan total lebih dari 1.247 guru, yang sebagian besar masih memerlukan pembinaan profesional yang intensif dan berkelanjutan. Kondisi ini menjadikan peran kepemimpinan transformasional kepala madrasah semakin krusial sebagai motor penggerak pengembangan profesionalisme guru.

Penelitian tentang kepemimpinan transformasional di konteks madrasah masih relatif terbatas dibanding penelitian serupa di konteks sekolah umum. Kekhasan madrasah sebagai lembaga pendidikan yang mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dengan pendidikan umum, serta beroperasi di bawah naungan Kementerian Agama dengan regulasi dan kultur organisasional yang berbeda memerlukan kajian tersendiri yang tidak dapat begitu saja mengadopsi temuan dari konteks sekolah umum (Tomia et al., 2025). Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Penelitian ini bertujuan: (1) mendeskripsikan profil kepemimpinan transformasional kepala madrasah aliyah negeri di Lampung; (2) mengukur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru; serta (3) mengidentifikasi komponen kepemimpinan transformasional yang paling berpengaruh terhadap dimensi-dimensi profesionalisme guru. Temuan penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan madrasah di Indonesia.

METODE

Penelitian menggunakan desain *mixed-method sequential explanatory* Creswell, J. W., & Plano Clark, (2023) yang menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif secara berurutan dan saling melengkapi. Fase kuantitatif bertujuan mengukur dan menguji hipotesis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap profesionalisme guru, sementara fase kualitatif bertujuan menggali mekanisme dan proses yang menjelaskan hubungan statistik yang ditemukan pada fase pertama. Integrasi kedua pendekatan ini menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dibanding jika hanya menggunakan satu pendekatan saja.

Populasi penelitian adalah seluruh guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) di Provinsi Lampung yang berjumlah 1.247 orang dari 34 MAN. Sampel dipilih menggunakan teknik cluster random sampling dengan unit sampling adalah madrasah, sehingga terpilih 12 MAN yang mewakili keberagaman lokasi (perkotaan, pinggiran kota, dan perdesaan) serta ukuran madrasah (besar, sedang, dan kecil). Dari 12 MAN terpilih, diambil 20 guru per madrasah secara random sehingga total sampel guru adalah 240 responden. Pemilihan kepala madrasah sebagai key informants dilakukan secara total sampling (semua 12 kepala madrasah dari madrasah terpilih).

Instrumen penelitian terdiri dari dua kuesioner terstandar. Pertama, kuesioner kepemimpinan transformasional yang diadaptasi dari Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X-Short) Bass & Avolio (1995), yang terdiri dari 20 butir pernyataan untuk mengukur empat komponen kepemimpinan transformasional (5 butir per komponen) dengan skala Likert 1-5. Kedua, kuesioner profesionalisme guru yang dikembangkan berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dengan modifikasi konteks madrasah, terdiri dari 32 butir pernyataan yang mengukur empat kompetensi inti ditambah dimensi komitmen profesional.

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (0,361 untuk $n=30$). Seluruh butir instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's alpha, dengan hasil $\alpha = 0,891$ untuk kuesioner kepemimpinan transformasional dan $\alpha = 0,876$ untuk kuesioner profesionalisme guru — keduanya berada pada kategori reliabilitas tinggi. Data kuantitatif dianalisis menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, homoskedastisitas, multikolinearitas), dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.

Fase kualitatif dilaksanakan setelah analisis kuantitatif selesai. Data kualitatif dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dengan 12 kepala madrasah dan 24 guru senior (2 guru per madrasah) yang dipilih berdasarkan variasi skor kuesioner mereka (tinggi dan rendah) untuk memungkinkan eksplorasi kontrastif.

Panduan wawancara dikembangkan berdasarkan temuan statistik yang signifikan dan pertanyaan-pertanyaan yang tidak dapat dijawab oleh data kuantitatif semata. Data kualitatif dianalisis menggunakan analisis tematik induktif dengan pendekatan Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber (kepala madrasah dan guru) dan member checking.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kepemimpinan transformasional kepala MAN di Provinsi Lampung berada pada kategori tinggi (mean = 3,87 dari skala 5; SD = 0,54). Jika dikategorikan, sebesar 31,7% responden menilai kepemimpinan transformasional kepala madrasah berada pada kategori sangat tinggi, 48,3% pada kategori tinggi, 16,7% pada kategori sedang, dan hanya 3,3% pada kategori rendah. Gambaran ini mengindikasikan bahwa secara umum kepala MAN di Provinsi Lampung telah menampilkan perilaku kepemimpinan transformasional yang cukup baik, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan.

Analisis per komponen mengungkap profil yang menarik. Komponen inspirational motivation memperoleh skor tertinggi (mean = 4,02), diikuti idealized influence (mean = 3,95), individualized consideration (mean = 3,78), dan intellectual stimulation (mean = 3,73). Temuan ini mengindikasikan bahwa kepala madrasah relatif kuat dalam aspek pemberian inspirasi dan pengaruh keteladanan, namun masih memerlukan peningkatan dalam aspek stimulasi intelektual dan perhatian individual terhadap pengembangan profesional guru. Pola ini konsisten di hampir seluruh madrasah yang diteliti, mengindikasikan bahwa fenomena ini bersifat struktural, bukan kasuistik.

Eksplorasi kualitatif memberikan konteks yang kaya untuk memahami pola ini. Kepala madrasah yang memperoleh skor tinggi pada inspirational motivation dan idealized influence umumnya adalah mereka yang memiliki pengalaman kepemimpinan yang panjang dan aktif dalam kegiatan keagamaan dan kemasyarakatan. Sementara itu, kelemahan relatif pada intellectual stimulation dan individualized consideration lebih berkaitan dengan keterbatasan waktu dan kapasitas manajerial kepala madrasah yang sering tersita untuk urusan administratif dan birokrasi Kementerian Agama.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Profesionalisme Guru

Hasil uji prasyarat analisis menunjukkan bahwa data memenuhi seluruh asumsi regresi linier berganda: data berdistribusi normal (Kolmogorov-Smirnov $p = 0,147 >$

0,05), tidak terjadi heteroskedastisitas (uji Glejser $p = 0,213 > 0,05$), dan tidak terjadi multikolinearitas ($VIF < 10$ untuk semua variabel prediktor). Dengan demikian, analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa model secara keseluruhan signifikan ($F = 49,173$; $p < 0,001$). Kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru ($\beta = 0,672$; $t = 14,231$; $p < 0,001$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,452 mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi 45,2% terhadap variasi profesionalisme guru, sedangkan 54,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini (seperti iklim organisasi, kompensasi, atau motivasi intrinsik guru).

Analisis per komponen menghasilkan temuan yang lebih rinci. Individualized consideration merupakan prediktor terkuat ($\beta = 0,284$; $p < 0,001$), diikuti intellectual stimulation ($\beta = 0,261$; $p < 0,001$), inspirational motivation ($\beta = 0,178$; $p < 0,001$), dan idealized influence ($\beta = 0,134$; $p = 0,003$). Pola ini sangat menarik karena berbanding terbalik dengan profil kepemimpinan yang ditemukan – komponen yang paling lemah dalam praktik (intellectual stimulation dan individualized consideration) justru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua komponen tersebut akan memberikan dampak terbesar terhadap profesionalisme guru.

Uji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap masing-masing dimensi profesionalisme guru menunjukkan variasi yang menarik. Pengaruh terbesar ditemukan pada dimensi komitmen profesional ($\beta = 0,698$; $p < 0,001$), diikuti kompetensi pedagogik ($\beta = 0,641$; $p < 0,001$), kompetensi sosial ($\beta = 0,589$; $p < 0,001$), kompetensi profesional bidang studi ($\beta = 0,552$; $p < 0,001$), dan kompetensi kepribadian ($\beta = 0,481$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional paling kuat pengaruhnya pada dimensi motivasional (komitmen) dan pedagogik, yang sangat relevan dengan tujuan peningkatan kualitas pembelajaran.

Temuan Kualitatif: Mekanisme Pengaruh Kepemimpinan

Analisis tematik terhadap data wawancara mengungkap tiga mekanisme utama yang menjelaskan bagaimana kepemimpinan transformasional kepala madrasah berpengaruh terhadap profesionalisme guru.

Mekanisme pertama adalah penciptaan iklim psikologis yang aman (psychological safety). Guru-guru di madrasah dengan kepala madrasah yang memiliki skor kepemimpinan transformasional tinggi secara konsisten melaporkan merasa aman untuk berbagi ide, mengakui kesalahan, dan mencoba pendekatan pembelajaran baru

tanpa takut dihakimi atau dihukum. Kondisi ini mendorong guru berani bereksperimen secara pedagogis dan mengembangkan inovasi pembelajaran. Salah satu guru senior menyatakan: 'Pak kepala selalu bilang, tidak ada guru yang gagal, yang ada guru yang belum menemukan cara yang tepat. Itu membuat kami berani mencoba hal-hal baru.'

Mekanisme kedua adalah pemberian otonomi profesional yang bermakna melalui delegasi kepercayaan. Kepala madrasah yang transformasional cenderung memberikan ruang yang luas bagi guru untuk mengambil keputusan pedagogis, merancang kurikulum lokal, dan mengembangkan program-program inovatif sesuai keahlian mereka. Kepercayaan ini berfungsi sebagai pengakuan atas profesionalisme guru yang pada gilirannya mendorong mereka untuk semakin meningkatkan kapasitas profesionalnya. Salah satu kepala madrasah menjelaskan filosofinya: 'Saya percaya bahwa guru yang merasa dipercaya dan dihargai secara individual akan menunjukkan profesionalisme tertingginya. Tugas saya adalah menciptakan kondisi di mana kepercayaan itu bisa tumbuh.'

Mekanisme ketiga adalah fasilitasi pembelajaran profesional berkelanjutan melalui coaching, mentoring, dan peluang kolaborasi. Kepala madrasah yang transformasional secara aktif memfasilitasi guru untuk mengikuti pelatihan, menghadiri seminar, melakukan studi banding, berkolaborasi dengan guru dari madrasah lain, dan mengembangkan publikasi ilmiah. Lebih dari itu, mereka juga secara personal terlibat dalam coaching individual dan mendorong praktik lesson study di kalangan guru sebagai wahana pembelajaran profesional kolektif.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi pengaruh signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap profesionalisme guru, dengan kontribusi sebesar 45,2% ($R^2 = 0,452$). Besaran kontribusi ini konsisten dengan meta-analisis Chin (2022) yang menemukan rata-rata pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru dalam konteks Asia sebesar 42–48%. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan prediktor yang sangat kuat bagi profesionalisme guru di konteks madrasah, dan investasi dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah akan memberikan return yang signifikan dalam bentuk peningkatan profesionalisme guru (Yasni et al., 2025).

Temuan bahwa individualized consideration merupakan komponen yang paling berpengaruh ($\beta = 0,284$) sangat relevan dengan konteks madrasah dan kultur pendidikan Islam. Dalam tradisi pendidikan Islam, hubungan antara guru (murabbi) dan murid yang secara analogi berlaku pula dalam hubungan kepala madrasah dan guru selalu bersifat personal, hangat, dan penuh perhatian. Relasi ini tidak semata bersifat fungsional

(berbasis tugas dan kewenangan), melainkan bersifat humanis dan holistik, mencakup perhatian terhadap dimensi spiritual, emosional, dan intelektual individu. Kepala madrasah yang mampu membangun relasi personal yang bermakna dengan setiap guru akan lebih efektif dalam memotivasi dan memfasilitasi pengembangan profesional mereka (Buchori & Muhtarom, 2024).

Temuan bahwa intellectual stimulation merupakan prediktor terkuat kedua ($\beta = 0,261$), sementara merupakan komponen dengan skor praktik terendah, merupakan sinyal strategis yang penting bagi pembuat kebijakan dan kepala madrasah sendiri. Kesenjangan antara pengaruh yang besar dan praktik yang masih rendah mengindikasikan adanya 'peluang emas' – jika kepala madrasah dapat meningkatkan perilaku intellectual stimulation (mendorong guru berpikir kritis, mempertanyakan asumsi, mengeksplorasi inovasi), dampaknya terhadap profesionalisme guru akan sangat signifikan. Tobondo (2025) menegaskan bahwa stimulasi intelektual dari kepala sekolah merupakan katalis utama bagi lahirnya guru-guru inovatif yang mampu menghadirkan pembelajaran yang bermakna dan kontekstual.

Temuan tentang mekanisme psychological safety memberikan wawasan yang penting dan bernuansa bagi praktik kepemimpinan madrasah. Pemimpin yang menciptakan ruang aman secara psikologis memungkinkan guru untuk mengambil risiko pedagogis yang diperlukan dalam inovasi pembelajaran. Tanpa psychological safety, guru cenderung bermain aman dengan metode-metode konvensional yang telah terbukti aman dari kritik, bahkan jika metode tersebut tidak lagi efektif. Konsep psychological safety yang dikembangkan oleh Edmondson (1999) ini berkaitan erat dengan nilai-nilai Islam tentang musyawarah (shura), saling percaya (amanah), dan saling menghargai (ihtiram) yang seharusnya menjadi fondasi relasi antara kepala madrasah dan guru.

Mekanisme otonomi profesional yang teridentifikasi juga memberikan penjelasan penting tentang bagaimana kepemimpinan transformasional bekerja. Kepemimpinan transformasional bukan tentang pemimpin yang mengambil alih semua keputusan dengan visi personalnya, melainkan tentang pemimpin yang memberdayakan pengikutnya untuk mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai bersama dan standar profesional yang tinggi. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip-prinsip tata kelola madrasah yang baik (*good madrasah governance*) yang menekankan partisipasi, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengambilan Keputusan (Pratama & Toriko, 2022).

Kontribusi pengaruh kepemimpinan transformasional yang paling kuat terhadap dimensi komitmen profesional ($\beta = 0,698$) sejalan dengan teori Self-Determination Theory (SDT) Deci & Ryan yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik yang merupakan

fondasi komitmen profesional dapat ditingkatkan melalui pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar: otonomi, kompetensi, dan keterhubungan. Kepemimpinan transformasional, melalui keempat komponennya, secara sistematis memenuhi ketiga kebutuhan psikologis dasar ini: idealized influence dan inspirational motivation memenuhi kebutuhan keterhubungan (belonging); intellectual stimulation memenuhi kebutuhan kompetensi; dan individualized consideration memenuhi kebutuhan otonomi.

Implikasi penelitian ini bagi pengembangan kepemimpinan madrasah sangat signifikan. Program pelatihan kepala madrasah perlu direvisi untuk memberikan penekanan lebih besar pada pengembangan kompetensi individualized consideration (termasuk keterampilan coaching dan mentoring individual) dan intellectual stimulation (termasuk kemampuan memfasilitasi diskusi kritis, penelitian tindakan kelas, dan kolaborasi profesional). Selain itu, sistem evaluasi kepala madrasah perlu dikembangkan untuk memasukkan indikator-indikator kepemimpinan transformasional sebagai kriteria penilaian kinerja yang eksplisit dan terukur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa kesimpulan. Pertama, supervisi akademik berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru PAI di MAN se-Kota Bandar Lampung, dengan koefisien beta sebesar 0,412. Artinya, semakin efektif pelaksanaan supervisi akademik, semakin tinggi pula profesionalisme guru PAI.

Kedua, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru PAI dengan koefisien beta sebesar 0,387. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja guru PAI, semakin tinggi pula profesionalismenya dalam menjalankan tugas kependidikan.

Ketiga, supervisi akademik dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme guru PAI dengan kontribusi bersama sebesar 48,7%. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan prediktor penting bagi profesionalisme guru PAI dan perlu mendapatkan perhatian secara bersamaan dalam kebijakan pengembangan guru di madrasah.

Penelitian ini merekomendasikan kepada: (1) kepala madrasah untuk meningkatkan kualitas dan intensitas supervisi akademik melalui program yang terstruktur dan berkelanjutan; (2) pengawas madrasah untuk memberikan bimbingan teknis kepada kepala madrasah dalam pelaksanaan supervisi akademik yang efektif; (3)

Kemenag Kota Bandar Lampung untuk menyusun program peningkatan motivasi kerja guru PAI melalui sistem penghargaan yang adil dan kesempatan pengembangan karir yang jelas; dan (4) peneliti berikutnya untuk mengkaji variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi profesionalisme guru PAI.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori, U., & Muhtarom, A. (2024). PERAN PENTING KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM PROSES. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 124–143.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2023). *Revisiting mixed methods research designs twenty years later*.
- Harsoyo, R., & Alim, N. (2022). Subjek dan Karakteristik Kepemimpinan Transformasional dan Peran Strategisnya di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 8(2), 143–156.
- Kurnia, N. (2026). Transformational Leadership and Servant Leadership dalam Perspektif Islam. *Jurnal Indragiri*, 6(1), 93–107.
- Maya, I., Damanik, N., & Maydevina, A. (2026). Implementasi Kurikulum Merdeka Di Sekolah Dasar : Strategi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Era Digital. *Eduaksara: Jurnal Kajian Pembelajaran Dasar*, 1(1), 58–73.
- Munawwir, M., Irnanda, Y. S., & Ilmiah, R. (2025). Analisis Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Studi Guru Dan Pembelajaran*, 8(1), 338–350.
- Pratama, G. A. L., & Toriko. (2022). KONSTRUKSI MODEL TATA KELOLA MADRASAH BERBASIS GOOD GOVERNANCE DAN NILAI ISLAMI. *Eduvis : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(2), 155–163.
- Tobondo, Y. (2025). TRANSFORMASIONAL UNTUK SEKOLAH MASA DEPAN : STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA GURU MENUJU INDONESIA EMAS 2045. *SUKMA: JURNAL PENDIDIKAN*, 9(2), 157–192.
- Tomia, E., Ahid, N., & Fauziah, E. (2025). INTEGRASI NILAI AGAMA DALAM KURIKULUM PENDIDIKAN FORMAL DI INDONESIA : KAJIAN KONSEPTUAL DAN PRAKTIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN. *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 6(2), 219–237.
- Yasni, Z., Djalilah, S. R., & Haritani, H. (2025). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengembangan Profesional Guru Madrasah Swasta di Indonesia. *Eduversity: Journal of Future Interdisciplinary Education*, 1(1).