ABSTRAK

Riset ini dilatarbelakangi oleh masih adanya kesenjangan kinerja guru madrasah aliyah, terutama dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran, yang dipengaruhi oleh rendahnya motivasi kerja, belum optimalnya budaya madrasah, serta belum maksimalnya penerapan kepemimpinan spiritual kepala madrasah di tengah tantangan era VUCA dan tuntutan digitalisasi pendidikan.

Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh *Spiritual leadership*, motivasi kerja guru, dan budaya madrasah terhadap kinerja guru madrasah aliyah. Riset ini dilaksanakan pada madrasah aliyah negeri (MAN) di dua kabupaten di Jawa Barat yaitu MAN 1 Kota Bekasi dan MAN Purwakarta.

Penelitian ini menggunakan *Spiritual leadership* Theory dari Louis W. Fry, Motivation Theory terutama Hierarki Kebutuhan Maslow, Organizational Culture Theory untuk menjelaskan budaya madrasah, serta konsep Teacher Performance sebagai landasan dalam menganalisis kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode studikasus. Populasi penelitian melibatkan 110 guru dari dua madrasah, dengan teknik pengambilan sampel secara *total sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada guru, dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan AMOS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah sebesar 16,8%, motivasi kerja guru sebesar 43%, budaya madrasah sebesar 46,1%, serta spiritual leadership dan motivasi kerja secara simultan sebesar 45,5%. Selanjutnya, spiritual leadership melalui budaya madrasah berkontribusi sebesar 48,1%, sedangkan motivasi kerja guru melalui budaya madrasah memberikan pengaruh sebesar 53,9%. Hasil uji SEM AMOS menunjukkan model layak digunakan, dengan nilai Probability 0,089, CMIN/DF 1,865, RMSEA 0,056, GFI 0,929, TLI 0,957, dan CFI 0,969 dalam kategori good fit, sedangkan AGFI 0,809 termasuk margin fit. Implikasi penelitian ini menegaskan pentingnya model Five Force Spiritual Leadership NINA berbasis visi, keyakinan, kasih altruistik, kesejahteraan spiritual, dan keterlibatan komunitas dalam memperkuat motivasi kerja dan budaya madrasah religius. Oleh karena itu, disarankan kepada Kementerian Agama, pengawas, kepala madrasah, guru, dan stakeholder madrasah untuk mengembangkan pelatihan spiritual leadership, supervisi berbasis nilai, coaching motivasi guru, workshop budaya madrasah, evaluasi budaya organisasi berkala, serta pengembangan SDM guru yang berorientasi pada amanah, keteladanan, ukhuwah, dan mutu pembelajaran.

Kata Kunci: *Spiritual leadership*, Motivasi Kerja Guru, Budaya Madrasah, Kinerja Guru, Madrasah Aliyah

ABSTRACT

This research is motivated by the fact that there is still a gap in the performance of madrasah aliyah teachers, especially in the planning, implementation, and evaluation of learning, which is influenced by low work motivation, the lack of optimal madrasah culture, and the lack of optimal implementation of spiritual leadership of madrasah heads in the midst of the challenges of the VUCA era and the demands of digitization of education.

The study aims to analyze the influence of spiritual leadership, teachers' work motivation, and madrasah culture on the performance of aliyah madrasah teachers. This research was carried out in state aliyah madrasas (MAN) in two districts in West Java, namely MAN 1 Kota Bekasi City and MAN Purwakarta.

This study uses Spiritual leadership Theory from Louis W. Fry, Motivation Theory, especially Maslow's Hierarchy of Needs, Organizational Culture Theory to explain madrasah culture, and the concept of Teacher Performance as a basis for analyzing teacher performance.

This study uses a quantitative approach with the study method. The research population involved 110 teachers from two madrasas, with a total sampling technique. Data were collected through questionnaires distributed to teachers, and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS.

The results showed that the spiritual leadership of madrasah heads had a positive effect on the performance of Madrasah Aliyah teachers by 16.8%, teacher work motivation by 43%, madrasah culture by 46.1%, and spiritual leadership and work motivation simultaneously by 45.5%. Furthermore, spiritual leadership through madrasah culture contributed 48.1%, while teachers' work motivation through madrasah culture had an influence of 53.9%. The results of the SEM AMOS test showed that the model was feasible to use, with a Probability value of 0.089, CMIN/DF 1.865, RMSEA 0.056, GFI 0.929, TLI 0.957, and CFI 0.969 in the good fit category, while AGFI 0.809 was included in the fit margin. The implications of this study affirm the importance of NINA's Five Force Spiritual Leadership model based on vision, belief, altruistic love, spiritual welfare, and community involvement in strengthening work motivation and religious madrasah culture. Therefore, it is recommended to the Ministry of Religious Affairs, supervisors, madrasah heads, teachers, and madrasah stakeholders to develop spiritual leadership training, value-based supervision, teacher motivation coaching, madrasah culture workshops, periodic organizational culture evaluations, and the development of teacher human resources oriented towards trust, example, ukhuwah, and learning quality.

Keywords: *Spiritual leadership, Teacher Work Motivation, Madrasah Culture, Teacher Performance, Madrasah Aliyah*

الملخص

ينطلق هذا البحث من الفجوة المستمرة في الأداء بين معلمي المدارس الإسلامية (المدارس العليا)، لا سيما في تخطيط وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية. وتتأثر هذه الفجوة بانخفاض دافعية العمل، وضعف ثقافة المدرسة، وضعف تطبيق القيادة الروحية من قبل مديري المدارس في ظل تحديات عصر التقلبات والغموض والتعقيد والتعقيد ومتطلبات التحول الرقمي في التعليم.

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير القيادة الروحية، ودافعية عمل المعلمين، وثقافة المدرسة على أداء معلمي المدارس العليا. وقد أُجري هذا البحث في مدارس عليا حكومية (MAN 1) ومدرسة بورواكارتا (MAN 1) في منطقتين في جاوة الغربية: مدرسة بيكاسي. تستخدم هذه الدراسة نظرية القيادة الروحية للويس فراي، ونظرية الدافعية، ولا سيما هرم ماسلو للاحتياجات، ونظرية الثقافة التنظيمية لشرح ثقافة المدرسة، ومفهوم أداء المعلم كأساس لتحليل أداء المعلمين.

تعتمد هذه الدراسة المنهج الكمي من خلال دراسة حالة. شملت عينة الدراسة 110 معلمين من مدرستين دينيتين، باستخدام أسلوب المعاينة الشاملة. جُمعت البيانات من خلال استبيانات وُزعت على المعلمين، وحُللت باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية (SEM) عبر برنامج AMOS.

أظهرت النتائج أن للقيادة الروحية لمديري المدارس الدينية أثرًا إيجابيًا على أداء معلمي المدارس الدينية بنسبة 16.8%، وعلى دافعية المعلمين للعمل بنسبة 43%، وعلى ثقافة المدرسة الدينية بنسبة 46.1%، وعلى كليهما معًا بنسبة 45.5%. كما ساهمت القيادة الروحية من خلال ثقافة المدرسة الدينية بنسبة 48.1%، بينما كان لدافعية المعلمين للعمل من خلال أن SEM AMOS ثقافة المدرسة الدينية تأثير بنسبة 53.9%. وأظهرت نتائج اختبار النموذج مناسب للاستخدام، حيث بلغت قيمة الاحتمالية 0.089، و CMIN/DF 1.865، ما يجعله ضمن فئة CFI 0.969، وTLI 0.957، وGFI 0.929، وRMSEA 0.056 ضمن هامش المطابقة. تؤكد نتائج هذه AGFI 0.809 المطابقة الجيدة، بينما بلغت قيمة الدراسة أهمية نموذج القيادة الروحية ذي القوى الخمس الذي وضعته مؤسسة نينا، والقائم على الرؤية والإيمان والمحبة الإيثارية والرعاية الروحية والمشاركة المجتمعية، في تعزيز دافعية العمل وثقافة المدارس الدينية. لذا، يُوصى وزارة الشؤون الدينية والمشرفون ومديرو المدارس والمعلمون وجميع المعنيين بتطوير برامج تدريبية في القيادة الروحية، وإشراف قائم على القيم، وتدريب المعلمين على تحفيزهم، وورش عمل حول ثقافة المدارس، وتقييمات دورية للثقافة التنظيمية، وتنمية الموارد البشرية من المعلمين بما يُعزز الثقة والقدوة والأخوّة وجودة التعليم.

الكلمات المفتاحية: *القيادة الروحية*، تحفيز عمل المعلم، ثقافة المدرسة، أداء المعلم، الهجرة الدينية