AKSI Jurnal Manajemen Pendidikan Islam e-ISSN: 2964-4658

AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam
Vol. 5 No. 1 (2026) : 32-50
Journal homepage https://ejurnal.inhafi.ac.id/index.php/aksi

Pengaruh Transformasi Digital, Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Samudi[1*], Achmad Juhaeni [2], M. Muslim[3]
[1]STAI La Tansa Mashiro Rangkasbitung Lebak Banten, Indonesia
[2]STIT Al-Khairiyah Cilegon Banten, Indonesia
[3]Universitas Mathla'ul Anwar Banten, Indonesia
Email: samudidr.banten@gmail.com[1], juhen77@stitalkhairiyah.ac.id[2], m.muslim84@unmabanten.ac.id[3]

DOI: https://doi.org/10.37348/aksi.v5i1.1224		
Received: 18-09-2026	Accepted: 27-10-2026	Published: 25-11-2026

Abstract:

Amidst the evolving dynamics of the Lebak region, enhancing the quality of Islamic educational services requires comprehensive strategic interventions across various internal aspects of the madrasah. Key factors capable of accelerating improvements in service quality include digital transformation, transformational leadership, and human resource management. Consequently, the effective management of these three aspects leads to the sustainable enhancement of Islamic educational service quality. This study aims to examine, analyze, and determine the impact of digital transformation, transformational leadership, and human resource management on the quality of Islamic educational services at Madrasah Aliyah Lebak Banten. This study employs a quantitative correlational approach using an ex post facto model. The sample consists of 65 individuals selected via purposive sampling a non-probability sampling technique, with data collected through observation, questionnaires, and documentation. Data analysis involves multiple regression analysis specifically the F-test, t-test, and the coefficient of determination. The findings indicate that digital transformation, transformational leadership, and human resource management have a positive and significant impact on the quality of Islamic educational services at Madrasah Aliyah Lebak Banten. This implies that enhancing digital transformation, transformational leadership, and human resource management leads to a corresponding improvement in the quality of Islamic educational services. Consequently, these findings contribute to enhancing the quality of Islamic educational services in the Lebak region by strengthening the aspects of digital transformation, transformational leadership, and human resource management.

Keywords: Digital Transformation, Transformational Leadership, Human Resource Management, and Quality of Islamic Educational Service

Abstrak:

Di tengah dinamika wilayah Lebak yang sedang berkembang, peningkatan mutu layanan pendidikan Islam sangat membutuhkan intervensi strategis yang komprehensif dari berbagai aspek internal madrasah. Sedangkan faktor utama yang mampu mempercepat perubahan mutu layanan pendidikan Islam, di antaranya; transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, ketika ketiga aspek tersebut dikelola dengan baik, maka akan

bermuara pada peningkatan mutu layanan pendidikan Islami tersebut secara berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis serta menemukan pengaruh transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan pendidikan Islam di MA Lebak Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis korelasional dengan model ex post facto. Sampel penelitian ini sebanyak 65 orang dengan teknik pengambilan non probability sampling jenis purposive sampling dan data penelitianya diperoleh melalui observasi, angket dan dokumentasi. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji regresi berganda melalui uji F dan uji t serta koefisien determinasi. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam di MA Lebak Banten. Hal ini artinya bahwa semakin meningkatkan transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia, maka akan semakin meningkat mutu layanan pendidikan Islam. Sehingga hasil temuan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan sumbangsih terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan Islam di wilayah Lebak melalui peningkatan aspek transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Kepemimpinan Transformasional, Manajemen Sumberdaya Manusia Mutu Layanan Pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam di era modern menghadapi tantangan yang tidak ringan, di antaranya; mempertahankan nilai-nilai keIslaman dan beradaptasi dengan percepatan teknologi informasi. Eksistensi Madrasah Aliyah di Kabupaten Lebak Banten, sebagai salah satu institusi pendidikan Islam dituntut untuk terus meningkatkan mutu layanannya agar tetap relevan dengan tuntutan zaman. Mutu layanan pendidikan Islam tidak hanya diukur dari aspek akademis semata, melainkan juga dari efisiensi tata kelola, kecepatan pelayanan serta kepuasan para pemangku kepentingan seperti siswa, orang tua dan masyarakat. Di tengah dinamika wilayah Lebak yang sedang berkembang, peningkatan kualitas ini memerlukan intervensi strategis yang komprehensif dari berbagai aspek internal madrasah.

Sementara itu, faktor utama yang mempercepat perubahan mutu pendidikan termasuk pendidikan Islam saat ini adalah transformasi digital. Integrasi teknologi digital dalam ekosistem pendidikan Islam bukan lagi sebuah pilihan, melainkan suatu keniscayaan. Transformasi digital di MA wilayah Lebak diharapkan mampu memangkas birokrasi, mendigitalisasi bahan ajar, serta menyediakan sistem informasi akademik yang transparan dan mudah diakses. Namun, proses digitalisasi ini seringkali membentur kendala infrastruktur dan kesiapan mental para pelaksana di lapangan. Ketika pemanfaatan teknologi belum optimal, hal tersebut berdampak langsung pada lambatnya akselerasi mutu layanan pendidikan yang diberikan oleh madrasah.

Keberhasilan penyerapan teknologi dan perubahan budaya kerja tersebut sangat bergantung pada figur seorang pemimpin. Di sinilah peran

kepemimpinan transformasional menjadi sangat krusial. Kepala madrasah di Kabupaten Lebak dituntut memiliki visi yang visioner, mampu memotivasi seluruh warga madrasah, serta berani melakukan inovasi di tengah keterbatasan. Pemimpin yang transformasional tidak hanya memerintah, tetapi juga menginspirasi guru dan staf untuk keluar dari zona nyaman menuju perbaikan mutu yang berkelanjutan. Tanpa adanya gaya kepemimpinan yang adaptif dan suportif ini, agenda besar seperti digitalisasi madrasah cenderung akan stagnan bahkan gagal meningkatkan kualitas layanan.

Demikian juga, pilar utama penggerak institusi pendidikan Islam adalah manusia di dalamnya. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif menjadi kunci utama untuk memastikan seluruh potensi guru dan staf administrasi tergali secara optimal. Di lingkungan MA di Lebak, pengelolaan SDM menghadapi tantangan variasi kualifikasi, kompetensi digital dan pemerataan kesejahteraan. Oleh karena itu, melalui pengelolaan SDM yang terencana dan tersistem, maka institusi pendidikan Islam termasuk madrasah dapat menciptakan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional dan berdedikasi tinggi. Ketika SDM merasa dikelola dengan baik, motivasi kerja mereka akan meningkat, yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan mutu layanan pendidikan yang berciri khas Islami.

Mutu layanan menurut Tjiptono (2022) merupakan sebuah upaya komprehensif dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, fokusnya kualitas tidak hanya diukur dari produk akhir saja, melainkan dari ketepatan penyampaian jasa tersebut. Pertiwi (2021) menjelaskan mutu pelayanan merupakan suatu kondisi dinamis yang saling bertautan erat antara produk jasa, proses penyampaian, lingkungan sekitar, dan sumber daya manusia yang mengeksekusinya. Sedangkan Kotler & Keller (2022) dalam Burhanuddin (2023) menjelaskan mutu pelayanan merupakan totalitas karakteristik dan keistimewaan dari sebuah produk atau jasa yang bersandar pada kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan pelanggan. Adapun mutu layanan pendidikan Islam menurut Komariyah & Triatna (2021) dan Usman (2024) merupakan suatu proses manajemen institusi pendidikan Islam yang mampu mengelola input, proses, dan output akademiknya secara efektif, sehingga tidak hanya melahirkan kelulusan yang cerdas secara intelektual, tetapi juga unggul secara moral, spiritual, dan berakhlak mulia.

Untuk meningkatkan mutu layanan pendidikan Islam, maka sangat dibutuhkan beberapa faktor yang mendukungnya, di antaranya; transformasi digital, kepemimpinan transprmasional dan manajemen sumber daya manusia. Transformasi digital merupakan strategi kepemimpinan yang menggunakan teknologi canggih secara intensif untuk meningkatkan kinerja operasional, menciptakan nilai baru bagi organisasi. Transformasi digital merupakan

penggunaan teknologi untuk meningkatkan kinerja secara signifikan (Westerman & McAfee, 2014). Dalam pandangan Rogers (2016) transformasi digital bukan hanya pembaruan perangkat keras/teknologi informasi, melainkan perubahan holistik cara berpikir strategis organisasi sehingga relevan dengan persaingan dan pengelolaan data modern. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa transformasi digital merupakan evolusi menyeluruh yang menyatukan kapabilitas teknologi modern dengan pembaruan strategi budaya kerja demi keberlanjutan organisasi.

Kepemimpinan transformasional menurut Burns (2003) sebagai suatu proses di mana pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional tidak mencari kepatuhan dari imbalan ekonomi atau transaksional, melainkan mengetuk nilai-nilai kemanusiaan, aspirasi, dan kebutuhan emosional pengikutnya. Pemimpin tipe ini bertindak sebagai agen perubahan yang mampu menyelaraskan visi pribadi pengikut dengan visi jangka panjang organisasi. Bass (2006) menjelaskan kepemimpinan transformasional sebagai kondisi di mana pengikut merasakan adanya rasa percaya, kekaguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpinnya. Pemimpin transformasional mampu memotivasi bawahan untuk melakukan kinerja yang melampaui ekspektasinya. Cara yang dilakukan model pemimpin ini meliputi: meningkatkan kesadaran mengenai nilai penting hasil kerja, mendorong untuk mendahulukan kepentingan tim di atas kepentingan pribadi, dan memicu kebutuhan pada tingkat aktualisasi diri.

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2020) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada pegawai, memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan keadilan. Sehingga tercipta kinerja optimal dari individu atau kelompok demi mendukung target organisasi. Hasibuan (2020) berpandangan MSDM sebagai ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien. Sehingga pegawai bukan hanya alat produksi, tapi aset hidup yang pengelolaannya memerlukan keahlian dan pendekatan personal yang bijak agar selaras dengan visi organisasi. MSDM merupakan pendekatan strategis, terintegrasi, dan koheren terhadap ketenagakerjaan, pengembangan dan kesejahteraan orang-orang yang bekerja dalam organisasi, sehingga mampu menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang (Armstrong & Taylor, 2020). Sedangkan Ekawati & Nasution (2025) menjelaskan MSDM sebagai upaya sistematis untuk mengelola manusia secara profesional, adil, dan strategis di dalam suatu organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini telah banyak dilakukan, di antaranya; penelitian yang

dilakukan oleh Supriadi dan Wijaya (2024) yang menjelaskan bahwa transformasi digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan mutu layanan pendidikan. Gaya kepemimpinan yang adaptif dalam penelitian tersebut juga terbukti mempercepat proses implementasi teknologi digital di sekolah. Ramadhan (2025) dalam temuan penelitiannya mengemukakn bhwa kepemimpinan transformasional berpegaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi pendidikan Islam. Dengan demikian, hasil analisis data menunjukkan bahwa kepala madrasah yang menerapkan gaya transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja guru secara drastis, sehingga hal ini berdampak linear pada standarisasi mutu pelayanan akademik dan non akademik di madrasah tersebut. Sedangkan Sari dan Hidayat (2023) hasil temuan penelitiannya menyimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu pendidikan. Artinya bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur dapat berkontribusi positif dan signifikan dalam menciptakan layanan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.

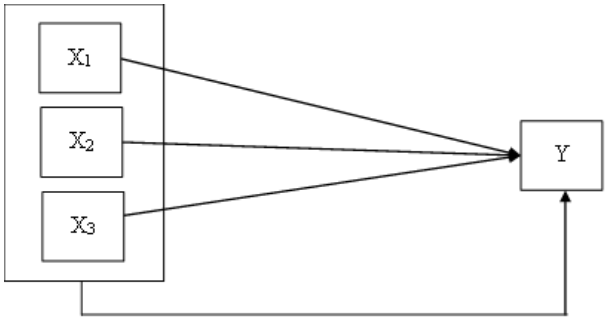
Dalam fenomena di lapangan, menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang nyata antara regulasi pemerintah terkait digitalisasi madrasah dengan realitas operasional. Di satu sisi, Kementerian Agama gencar mendorong transformasi digital, tapi di sisi lain, banyak MA di Lebak masih menghadapi kendala infrastruktur teknologi, rendahnya literasi digital tenaga pendidik, dan kultur kerja yang resisten terhadap perubahan. Kesenjangan juga terlihat pada aspek pola kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya transformasional atau mampu menggerakkan agen perubahan. Sementara itu, pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di lingkungan madrasah swasta daerah terpencil sering kali berjalan sekadar formalitas tanpa orientasi peningkatan mutu yang terukur.

Dari kenyataan tersebut, alasan utama penelitian ini dilakukan yaitu karena mutu layanan pendidikan Islam di daerah penyangga seperti Lebak menghadapi tantangan di antaranya; mengejar ketertinggalan standar mutu nasional sekaligus menjaga nilai-nilai keIslaman di tengah keterbatasan fasilitas. Sehingga apabila transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia tidak diintegrasikan dengan baik, dikhawatirkan terjadi penurunan daya saing madrasah yang memicu migrasi calon peserta didik ke sekolah umum. Oleh karena itu, penting untuk menguji secara empiris sejauhmana ketiga variabel tersebut berkontribusi secara simultan maupun parsial terhadap mutu layanan pendidikan Islam di wilayah Lebak Banten.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada orisinalitas kontekstual dan integrasi model konseptualnya, yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang mayoritas berfokus pada sekolah umum perkotaan, penelitian ini membidik

lokus spesifik pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Lebak Banten, yang memiliki karakteristik sosiologis, geografis dan keterbatasan anggaran yang unik. Selain itu, kebaruan teoretisnya berada pada upaya mengonstruksikan indikator mutu layanan pendidikan Islam yang tidak hanya berbasis pada kepuasan pelanggan secara sekuler, melainkan mengintegrasikannya dengan nilai-nilai tata kelola pendidikan Islam. Model integrasi antara transformasi digital yang teknis dengan kepemimpinan transformasional dan MSDM sebagai aspek humanis di tingkat madrasah daerah merupakan kebaruan konseptual yang jarang dieksplorasi secara bersamaan dalam literatur manajemen pendidikan Islam saat ini. Adapun tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis serta menemukan pengaruh transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan pendidikan Islam di MA Lebak Banten.

Dari beberapa penjelasan tersebut baik secara teori maupun kajian penelitian terdahulu, maka kerangka berpikir secara teorities dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:
X_1 = Transformasi Digital
X_2 = Kepemimpinan Transformasional
X_3 = Manajemen Sumber Daya Manusia
Y = Mutu Layanan Pendidikan Islam

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Aliyah (MA) yang berada di Kabupaten Lebak Banten, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif jenis penelitian *ex-post facto* model analisis korelasional. Menurut Creswell (2020) pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan sistematis dan objektif yang mengandalkan data numerik serta analisis statistik untuk memahami masalah atau fenomena sosial, atau Jenis penelitian yang menghasilkan penemuan melalui prosedur statistik atau bentuk pengukuran lain (Sujarweni, 2018), atau penelitian fokusnya pada analisis data numerik untuk menguji hubungan antar variabel (Kothari, 2017), atau penelitian digunakan untuk menguji hipotesis

dengan datanya dari kuesioner (Ghozali, 2018).

Penelitian *ex post facto* merupakan penelitian untuk meneliti hubungan sebab akibat yang tidak diberi perlakuan oleh peneliti dan pada kegiatan yang telah berlangsung/telah terjadi (Sukmadinata, 2016), atau penelitian variabel bebasnya sudah terjadi saat riset dimulai dengan keterkaitan antarvariabel telah berlangsung secara alami dan peneliti melacak ke belakang mencari faktor penyebabnya (Kerlinger, 2023). Adapun penelitian korelasional merupakan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel atau lebih (Arikunto, 2023), atau penelitian untuk mengetahui tingkat hubungan variabel bebas dengan terikat (Sukardi, 2021).

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, menurut Sugiyono (2023) merupakan cara pengambilan sampel yang dipilih secara sengaja dengan pertimbangan tertentu berdasarkan subyek penelitian meliputi; peran manajerial, masa kerja, keterlibatan dengan digital dan status kepegawaian. Sedangkan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 65 orang. Batasan jumlah sampel ini disesuaikan dengan sebaran subjek yang memiliki pemahaman mendalam terkait implementasi keempat variabel tersebut di lingkungan MA Kabupaten Lebak. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner, dokumentasi dan kepustakaan yang relevan.

Prosedur yang dilakukan untuk memperoleh data penelitian meliputi: tahap persiapan, yaitu studi literatur tujuannya mendapatkan teori dan kajian terdahulu terkait variabel penelitian dan penyusunan instrumen penelitian, tahap pengumpulan data, yaitu penentuan jumlah sampel dan penyebaran angket ke responden, tahap analisis data, yaitu melakukan analisis data dengan aplikasi SPSS versi 26, dan tahap penarikan kesimpulanm yaitu melakukan interpretasi hasil analisis data, implikasi, saran dan rekomendasi hasil penelitian.

Sementara itu, langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: deskriptif statistik, terdiri dari; rata-rata, modus, median, minimum, maksimum dan standar deviasi, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas, pengujian persyaratan analisis data, terdiri dari; uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, serta terkahir dilakukan uji hipotesis, terdiri dari; uji F atau uji simultan, uji t atau uji parsial, dan uji koefisien determinasi (R^2). Tujuan pengujian hipotesis menurut Creswell (2020) salah satunya yaitu menentukan secara empiris apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perhitungan Statistik Deskriptif

Berdasarkan perhitungan statistik deskriptif melalui aplikasi SPSS versi 26, maka dapat diketahui gambaran umum distribusi data dari skor jawaban 65 responden dengan 60 butir pernyataan angket, yaitu: variabel Transformasi Digital (X_1) memiliki skor nilai mean sebesar 62.45, median sebesar 62.00, modus sebesar 60.00, minimum sebesar 52.00, maksimum sebesar 72.00 dan standar deviasi sebesar 4.12, Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki skor nilai mean sebesar 61.20, median sebesar 61.00, modus sebesar 60.00, minimum sebesar 50.00, maksimum sebesar 71.00 dan standar deviasi sebesar 4.85, Manajemen Sumber Daya Manusia (X_3) memiliki skor nilai mean sebesar 63.15, median sebesar 63.00, modus sebesar 65.00, minimum sebesar 54.00, maksimum sebesar 73.00 dan standar deviasi sebesar 3.95, dan Mutu Layanan Pendidikan Islam (Y) memiliki skor nilai mean sebesar 64.80, median sebesar 65.00, modus sebesar 66.00, minimum sebesar 55.00, maksimum sebesar 75.00 dan standar deviasi sebesar 4.30.

Penjelasan tersebut di atas, dapat terlihat pada hasil data perhitungan deskriptif statistik pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Distribusi Data Statistik Deskriptif

Statistik	Transformasi Digital (X_1)	Kepemimpinan Transformasional (X_2)	Manajemen SDM (X_3)	Mutu Layanan (Y)
N (Sampel)	65	65	65	65
Mean	62.45	61.20	63.15	64.80
Median	62.00	61.00	63.00	65.00
Modus	60.00	60.00	65.00	66.00
Std. Deviation	4.12	4.85	3.95	4.30
Minimum	52.00	50.00	54.00	55.00
Maksimum	72.00	71.00	73.00	75.00

Diolah peneliti dari SPSS.26

Dari data pada tabel 1 tersebut di atas. dapat diinterpretasikan yaitu: variabel Transformasi Digital (X_1) memiliki nilai mean sebesar 62.45 dan standar deviasi sebesar 4.12, variabel Kepemimpinan Transformasional (X_2) memiliki skor nilai mean sebesar 61.20 dan standar deviasi sebesar 4.85, variabel Manajemen Sumber Daya Manusia (X_3) memiliki skor nilai mean sebesar 63.15 dan standar deviasi sebesar 3.95, dan variabel Mutu Layanan Pendidikan Islam (Y) memiliki skor nilai mean sebesar 64.80 dan standar deviasi sebesar 4.30. Sebaran data keempat variabel tersebut dinilai homogen karena standar

deviasinya lebih kecil dari nilai mean.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menggunakan SPSS.26 melalui rumus *Pearson Product Moment* membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk N=65 pada signifikansi 5% atau 0.05 r_{tabel} = 0.244, maka hasilnya menunjukkan bahwa seluruh 60 butir soal angket dinyatakan valid, karena memiliki nilai positif dan lebih besar dari nilai 0,279 serta memiliki nilai *Sig. (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05. Sehingga dengan demikian dapat menjadi ukuran variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian, dan mampu menunjukan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran.

Sementara itu, hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan ketentuan reliabel nilai > 0,60, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpa* untuk seluruh variabel penelitian yaitu: transformasi digital sebesar 0.812, kepemimpinan transformasional sebesar 0.795, manajemen sumber daya manusia sebesar 0.840 dan mutu layanan pendidikan Islam sebesar 0.825 berada di atas 0.60 atau lebih besar dari 0.60, maka dengan demikian instrumen dinyatakan reliabel (andal). Hal ini artinya bahwa seluruh variabel penelitian dapat dikatakan reliabel atau terpercaya sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*. Ketentuanya apabila nilai *Asymp Sig*. > 0.05, maka data berdistribusi normal atau sebaliknya. Dari hasil pengujian normalitas diperoleh nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* sebesar 0.200. Karena nilai *sig.* 0.200 **>** 0.05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Mengingat asumsi normalitas terpenuhi maka model regresi penelitian ini layak diuji ke tahap analisis data selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas menggunakan *Tolerance* dan *VIF* dengan ketentuan nilai *Tolerance* setiap variabel > 0,10 dan nilai VIF <10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengujian multikolinieritas pada Model *Collinearity Statistics* menunjukkan bahwa variabel transformasi digital memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,625 dan VIF sebesar 1,600, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,540 dan VIF sebesar 1,852 dan variabel manajemen sumber daya manusia memiliki Nilai Tolerance sebesar 0,512 dan VIF sebesar 1,953. Dengan mengacu kepada kriteria uji multikolinieritas tersebut, maka dapat disimpulkan tidak terjadi

gejala multikolinieritas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, dengan ketentuan bahwa nilai signifikansi tiap variabel independen > 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai *sig.* dari ketiga variabel independen lebih besar dari taraf *sig.* 0,05, maka disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini, sehingga model regresi layak dan valid untuk digunakan dalam pengujian hipotesis. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan koefisien Glejser, yaitu: variabel transformasi digital memiliki nilai signifikansi sebesar 0,245, variabel kepemimpinan transformasional memiliki nilai signifikansi sebesar 0,512 dan variabel manajemen sumber daya manusia memiliki nilai signifikansi sebesar 0,118.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara simultan atau uji F pada *Model ANOVA*, yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ketentuan atau syarat uji F yaitu jika nilai F_{hitung} > F_{tabel} = 2.76 atau tingkat sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Adapun hasil uji F pada penelitian ini, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	778.240	3	259.413	39.245	.000
Residual	403.210	61	6.610		
Total	1181.450	64			

a. Dependent Variable: Mutu Layanan Pendidikan Islam (Y)

b. Predictors:(Constant), Transformasi Digital (X_1), Kepemimpinan Transformasional (X_2), Manajemen SDM (X_3)

Data pada tabel 2 tersebut di atas, terlihat F_{hitung} sebesar 39.245, dengan nilai sig. sebesar 0.000. Mengingat atau karena nilai F_{hitung} = 39.245 > F_{tabel} = 2.76 dan nilai Sig. 0.000 < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini artinya transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam di MA Lebak Banten. Dengan demikian semakin meningkat transformasi digital, kepemimpinan

transformasional dan manajemen sumber daya manusia, maka akan semakin meningkat pula mutu layanan pendidikan Islam di MA Lebak Banten.

b. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial atau uji t pada *Model Coefficients*, yang bertujuan untuk mengetahui dan menguji pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ketentuan atau syarat uji t yaitu jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ = 2.000 atau tingkat sig. < 0.05, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima. Adapun hasil uji t pada penelitian ini, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Parsial

Coefficients							
Model	**Unstandardized B**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**Collinearity Tolerance**	**Collinearity VIF**
(Constant)	12.450	3.120		3.990	.000		
Transformasi Digital (X_1)	0.315	0.095	.280	3.315	.002	.720	1.388
Kepemimpinan Transformasional (X_2)	0.285	0.088	.265	3.238	.002	.680	1.470
Manajemen SDM (X_3)	0.380	0.090	.310	4.222	.000	.750	1.333

Diolah Oleh Peneliti 2026

1) Pengaruh Transformasi Digital terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Dari data pada tabel 3 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *coefficients* sebesar 3.315 > t_{tabel} sebesar 2.000, dengan nilai *Sig.* sebesar 0,002 < 0,05, sesuai ketentuan uji regresi secara parsial model *Coefficients* tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa variabel transformasi digital berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam. Hal ini berarti semakin meningkat transformasi digital, maka akan semakin meningkat pula mutu layanan pendidikan Islam.

2) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Dari data pada tabel 3 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *coefficients* sebesar 3.238 > t_{tabel} sebesar 2.000, dengan nilai *Sig.* sebesar 0,002 < 0,05, sesuai ketentuan uji regresi secara parsial model *Coefficients* tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam. Hal ini berarti semakin meningkat

kepemimpinan transformasional, maka akan semakin meningkat pula mutu layanan pendidikan Islam.

3) Pengaruh Manajemen SDM terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Dari data pada tabel 3 tersebut di atas, menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} pada *Coefficients* sebesar 4.222 > t_{tabel} sebesar 2.000, dengan nilai *Sig.* sebesar 0,000 < 0,05, sesuai ketentuan uji regresi secara parsial model *Coefficients* tersebut, maka dapat dikatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini artinya bahwa variabel manajemen sumber daya manusia berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam. Hal ini berarti semakin meningkat manajemen sumber daya manusia, maka akan semakin meningkat pula mutu layanan pendidikan Islam.

Rangkuman penjelasan hasil pengujian secara parsial tersebut di atas, dapat terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4 Rangkuman Hasil Uji Regresi Parsial

Variabel	Koefisien Regresi (B)	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	12.450	-	-	-
Transfromasi Digital (X_1)	0.315	3.315	.002	Berpengaruh Signifikan
Kepemimpinan Transformasional (X2)	0.285	3.238	.002	Berpengaruh Signifikan
Manajemen SDM (X3)	0.380	4.222	.000	Berpengaruh Signifikan

Diolah oleh peneliti 2026

Dari hasil pengujian regresi secara parsial atau uji t, dapat diketahui bahwa variabel sumber daya manusia memiliki pengaruh paling dominan atau nilai tertinggi terhadap mutu layanan pendidikan Islam yaitu sebesar 4.222.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien regresi (R) dan koefisien determinasi (R^2) pada *Model Summary*, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, dan seberapa besar kontribusi dan sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Determinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.812	.659	.642	2.571	1.950

a. Predictors: (Constant), transformasi digital (X_1), kepemimpinan transformasional (X_2) dan manajemen SDM (X_3)

Diolah oleh peneliti 2026

Data pada tabel 5 tersebut di atas, terlihat koefisen regresi (R) sebesar 0.812, hal ini menghasilkan interpretasi yaitu bahwa pengaruh transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia terhadap mutu layanan pendidikan Islam sebesar 0.812, nilai tersebut menunjukkan pengaruh yang kuat antara ketiga variabel independen. Demikian juga pada tabel 5 tersebut di atas, terlihat koefisen determinasi (R^2) sebesar 0.659, hal ini menghasilkan interpretasi yaitu bahwa variabel mutu layanan pendidikan Islam dipengaruhi oleh variabel transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia sebesar 65,9%. sedangkan sisanya sebesar 34.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Sementara itu, persamaan regresi dalam penelitian ini, yaitu $Y=12.450+0.315X_1 + 0.285X_2 +0.380X_3$. Dari persamaan reegresi tersebut menghasilkan interpretasi yaitu: jika nilai variabel transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia adalah sama dengan nol, maka nilai variabel mutu layanan pendidikan Islam adalah sebesar 12.450. Demikian juga dari nilai persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan yaitu koefisien regresi variabel transformasi digital sebesar 0.315, hal ini artinya bahwa peningkatan satu satuan transformasi digital, dengan asumsi variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia konstan, maka akan menyebabkan peningkatan variabel mutu layanan pendidikan Islam sebesar 12.450. Demikian juga dengan halnya variabel kepemimpinan transformasional dan manajemen sumber daya manusia.

Penjelasan tersebut di atas, dapat terlihat pada hasil data statistik persamaan regresi model *Coefficients* pada tabel di bawah ini:

Tabel 6. Hasi Uji Persamaan Regresi

Coefficients

Model	Unstandardized B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Collinearity VIF
(Constant)	12.450	3.120		3.990	.000		
Transformasi Digital (X_1)	0.315	0.095	.280	3.315	.002	.720	1.388
Kepemimp	0.285	0.088	.265	3.238	.002	.680	1.470

inan Transformasional (X_2)							
Manajemen SDM (X_3)	0.380	0.090	.310	4.222	.000	.750	1.333

Diolah oleh peneliti 2026

PEMBAHASAN

Pengaruh Transformasi Digital terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Implementasi transformasi digital di MA Lebak Banten terbukti membawa perubahan signifikan terhadap efisiensi administrasi dan pembelajaran. Digitalisasi madrasah bukan lagi sekadar tren, melainkan kebutuhan interaktif yang mempercepat akses informasi bagi siswa dan orang tua. Pemanfaatan platform digital menyederhanakan birokrasi sekolah. Hal ini sejalan dengan teori modernisasi pendidikan yang menyatakan bahwa integrasi teknologi secara tepat guna dapat memangkas waktu layanan dan meminimalkan kesalahan manusia. Mutu layanan pendidikan Islam meningkat karena proses akademik menjadi lebih transparan, responsif, dan akuntabel.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Keberhasilan transformasi di lingkungan MA Lebak Banten tidak lepas dari gaya kepemimpinan transformasional kepala madrasah. Kepala madrasah mampu mentransmisikan visi masa depan Islam yang berkemajuan kepada seluruh warga sekolah. Pemimpin tidak hanya memberi instruksi, tetapi juga menjadi teladan dan motivator. Gaya kepemimpinan ini membangun budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan zaman. Motivasi inspirasional yang diberikan mampu menggerakkan guru dan staf untuk keluar dari zona nyaman. Komitmen kerja yang tinggi dari bawahan secara langsung berdampak pada peningkatan standar pelayanan kepada peserta didik

Pengaruh Manajemen MSDM terhadap Mutu Layanan Pendidikan Islam

Pengaruh positif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menunjukkan bahwa pengelolaan guru dan staf administrasi di MA Lebak Banten dilakukan secara profesional. Penataan SDM tidak hanya berfokus pada kompetensi pedagogik dan profesional, melainkan juga penguatan nilai-nilai spiritual keIslaman. Pelatihan berkala, sistem *reward* yang adil, dan evaluasi kinerja yang transparan membuat staf merasa dihargai. SDM yang kompeten dan bermotivasi tinggi memicu lahirnya pelayanan yang ramah, cepat, dan solutif. Mutu layanan pendidikan Islam sangat bergantung pada kesiapan

performa garda terdepan ini.

Ketiga variabel ini menciptakan ekosistem pendidikan Islam yang unggul di MA Kabupaten Lebak. Sinergi antara infrastruktur digital, nakhoda kepemimpinan yang visioner, dan kesiapan SDM menghasilkan pelayanan pendidikan yang kompetitif. Keunikan layanan di madrasah ini terletak pada kemampuan mempertahankan nilai akhlakul karimah di tengah gempuran digitalisasi. Hasil penelitian ini memperkuat urgensi investasi pada aspek manajerial dan teknologi secara seimbang untuk mengangkat dan meningkatkan mutu institusi pendidikan Islam, khususnya pada Madrasah Aliyah di Kabupaten Lebak.

Demikian juga, berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini, ditemukan bahwa variabel transformasi digital, kepemimpinan transformasional, dan manajemen sumber daya manusia secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam di MA Lebak Banten. Temuan ini sejalan dan memperkuat teori serta penelitian empiris sebelumnya yang dilakukan oleh Maryati (2025), Fatikhatussyangadah & Hanif (2026), Rahmawati dkk (2026), Fahmi (2024), Noviami & Sunhaji (2025) dan Azizah dkk (2024). Integrasi ketiga variabel tersebut terbukti menjadi formula strategis: kepemimpinan yang transformasional mendorong lahirnya kebijakan tata kelola MSDM yang melek digital, yang pada akhirnya bermuara pada standarisasi mutu pelayanan madrasah yang unggul.

Penelitian yang dilakukan oleh Maryati (2025) yang menjelaskan bahwa adopsi teknologi informasi memiliki pengaruh krusial terhadap efisiensi tata kelola lembaga. Hasil temuan empiris dari Fatikhatussyangadah & Hanif (2026) menegaskan bahwa transformasi digital secara signifikan memperluas aksesbilitas informasi, meningkatkan fleksibilitas media pembelajaran, serta mempercepat proses pelayanan data administrasi pendidikan. Hasil-hasil penelitian teraktual ini sangat mendukung hipotesis penelitian ini, di mana penerapan ekosistem digital di Madrasah Aliyah Kabupaten Lebak menjadi fondasi utama dalam mempercepat mutu layanan pendidikan Islam yang adaptif terhadap tuntutan zaman.

Demikian juga, temuan penelitian Rahmawati dkk (2026) menunjukkan bukti kuat bahwa gaya kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah secara positif dan signifikan mampu menggerakkan budaya mutu institusi, meningkatkan motivasi kerja, serta mengoptimalkan efektivitas tata kelola sumber daya sekolah. Hasil penelitian Fahmi (2024), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional secara simultan berkontribusi besar terhadap peningkatan standar mutu pendidikan madrasah di Provinsi Banten. Relevansi penelitian tersebut dengan riset ini terletak pada peran vital Kepala MA di Lebak

Banten sebagai *agent of change* yang dituntut memiliki visi digital guna merangsang stimulasi intelektual para pendidik demi tercapainya kepuasan layanan pendidikan.

Efektivitas mutu layanan pendidikan tidak dapat dipisahkan dari tata kelola SDM yang unggul. Penelitian dari Noviami & Sunhaji (2025) memaparkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan inovatif di lembaga pendidikan Islam berdampak langsung pada optimalisasi kinerja guru dan mutu lulusan. Didukung pula oleh hasil studi dari Azizah dkk (2024) yang menyatakan bahwa program pengembangan karier serta kompetensi tenaga pendidik secara sistematis berbanding lurus dengan peningkatan kualitas luaran akademik madrasah. Dalam konteks penelitian di MA Lebak Banten, pengelolaan MSDM yang berfokus pada peningkatan literasi digital guru menjadi kunci utama dalam menyelaraskan kompetensi internal dengan sistem layanan berbasis teknologi modern.

Sementara itu, hasil penelitian ini dapat berimplikasi terhadap pihak-pihak terkait, di antaranya yaitu: Pertama, Modernisasi infrastruktur teknologi bukan lagi sekadar pilihan, melainkan kebutuhan absolut. Oleh karena itu, MA di Lebak harus berani bermigrasi ke ekosistem digital, mulai dari digitalisasi administrasi hingga penggunaan LMS yang interaktif untuk memangkas birokrasi dan mempercepat respons layanan kepada siswa dan orang tua. Kedua, Kepala MA di Lebak Banten dituntut untuk tidak sekadar menjadi manajer administratif, tetapi harus mampu menjadi agen perubahan yang visioner, inspiratif, dan mampu menginternalisasi nilai-nilai Islami dalam budaya inovasi. Kepemimpinan yang kuat ini menjadi jangkar utama agar proses migrasi digital dan pengelolaan SDM dapat berjalan terarah. Ketiga, Pentingnya penataan tata kelola guru dan staf secara profesional. Mutu layanan pendidikan Islam sangat bergantung pada kompetensi linier, kesejahteraan, dan pelatihan berkelanjutan bagi tenaga pendidik, dengan fokusnya pada akselerasi mutu pendidikan bersinergi kultural yang dipadukan secara harmonis dengan sistem manajemen pendidikan modern agar tidak kehilangan identitas aslinya di tengah arus digitalisasi.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam. Demikian juga secara secara parsial bahwa variabel transformasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam dan manajemen

sumberdaya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu layanan pendidikan Islam. Hal artinya bahwa semakin meningkat transformasi digital, kepemimpinan transformasional dan manajemen sumberdaya manusia, maka akan semakin meningkat pula mutu layanan pendidikan Islam.

Hasil temuan ini dapat interpretasikan juga bahwa untuk meningkat mutu layanan pendidikan Islam pada MA di Lebak Banten, maka sangat diperlukan dukungan kuat dari tiga aspek utama secara sinergis, di antaranya; Penerapan teknologi informasi yang optimal dalam proses belajar mengajar dan administrasi madrasah, Peran kepala madrasah yang visioner, inovatif, mampu memotivasi seluruh staf dan guru, Pengelolaan, pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan. Demikian juga diperlukan aspek pendukung lainnya yaitu; Penyediaan perangkat komputer dan jaringan internet yang stabil di lingkungan madrasah, Keteladanan Kepala Madrasah sebagai agen perubahan yang menginspirasi warga madrasah untuk mencapai standar mutu tinggi dan Peningkatan manajemen sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan melalui pelatihan berkelanjutan dan secara berkala.

Sementara itu, rekomendasi untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan pendekatan penelitian lebih beragam dengan responden yang lebih besar serta menambahkan variabel bebas lain yang relevan dengan peningkatan mutu layanan pendidikan Islam, sehingga hasil temuan penelitiannya dapat dihasilkan dalam skala besar dan menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2023). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta Rhineka Cipta.

Azizah, Siti Nur Azizah, Irawan, Afnie Rizky Nurkamaliyah, Chyril Futuhana Ahmad. (2026). Transformational Leadership Strategies in Organizational Culture Change. Al-Dyas: Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyaraka. Volume 5, Nomor 1, Februari 2026; 127-142.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. (15th ed.). London: Kogan Page.

Burns, J. M. Leadership. (2003), *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press

Bass, Bernard M., and Ronald E. Riggio. (2006). *Transformational Leadership*. 2nd ed. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Burhanuddin, M. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik: Konsep, Teori, dan Implementasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2020). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dessler, Garry. (2020). *Human Resource Management*. (16th ed.). New York: Pearson Education.

Ekawati, Y. A., & Nasution, S. W. P. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, praktik, dan dinamika organisasi*. Agam Sumbar: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Fatikhatussyangadah & Muh. Hanif (2026), Transformasi Kepemimpinan Kepala MA dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Era Digital. Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam Volume. 4 Nomor. 3 Mei 2026

Fahmi. Anshori. (2026). Implementasi Manajemen Pendidikan Agama Islam dalam Penguatan Kualitas Pendidikan. *Leadersia: Journal of Educational Management*, *1*(2), 95-106.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara:

Jaosantia, H., & Shobri, M. (2025). Transformasi digital sumber daya manusia dalam mendukung tata kelola lembaga pendidikan Islam yang adaptif. Jurnal Manajemen dan Digitalisasi SDM Pendidikan, 12(2), 145-159.

Kothari, C. R 2017. *Research Methodology. Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International (P), Ltd.

Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2023). *Foundations of Behavioral Research*. Wadsworth Publishing

Komariyah, A., & Triatna, C. (2021). *Visionary Management: Menuju Mutu Pendidikan Terpadu*. Bandung: Bumi Aksara

Maryati, Sulis. (2025). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Era Digital. Jurnal: IQRO: Journal of Islamic Education, Vol. 8 No. 2 (2025), halaman 910–920

Noviami, Rizki Raharyu & Sunhaji (2025). Peran Kepemimpinan Transformatif Dalam Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam. Indo-MathEdu Intellectuals Journal. Volume. 6, No. 8, 2025

Nashrullah, M., Rahman, S., Majid, A., Hariyati, N., & Budiyanto. (2025). Transformasi Digital Dalam Pendidikan Indonesia: Analisis Kebijakan Dan Implikasinya Terhadap Kualitas Pembelajaran. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI), 10(1), 45-60.

Pertiwi, A. D. (2021). *Kualitas Jasa dan Strategi Pemasaran Kontemporer*. Bandung: Alfabeta

Rahmawati, Aulia, Asmendri, David. (2026). Pengaruh Kepemimpinan Transformasio-nal Kepala Sekolah dan Profesionalisme Guru terhadap Mutu Pendidikan SMA Negeri. Instructional Development Journal (IDJ) Volume: 9 Nomor: 1 April 2026 Halaman: 57-68

Rogers, D. L. (2016). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age*. Columbia University Press.

Ramadhan, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap mutu pelayanan pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 45–58.

Sujarweni, V. Wiratna. (2018). *Manajemen Keuangan Teori Aplikasi Dan Hasil Penelitian*. Yogyakarta Pustaka baru press.

Sukardi. (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kompetensi dan Praktiknya* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta. Bandung.

Shobri, M., & Jaosantia, H. (2026). Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam di Era Digital. Journal of Islamic Educational Leadership, 14(1), 12-28

Sari, D. P., & Hidayat, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu layanan pendidikan di sekolah menengah atas. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(2), 120–132.

Supriadi, M., & Wijaya, R. (2024). Transformasi digital dan dampaknya terhadap mutu layanan akademik di lembaga pendidikan. *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 12(3), 201–215

Tjiptono, F. (2022). *Pemasaran Jasa: Prinsip, Penerapan, dan Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset

Usman, H. (2024). *Manajemen Mutu Pendidikan: Teori, Praktik, dan Riset Kontemporer*. Jakarta: Bumi Aksa

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Press.