

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KUALITAS PENDIDIKAN MADRASAH
TSANAWIYAH DI KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW**

Tesis

Diajukan kepada Program Pascasarjana IAIN Manado sebagai Salah Satu Syarat
untuk Memperoleh Gelar Magister dalam Bidang Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Shabri Makmur Bora
NIM. 23224013

Pembimbing I: Dr. Ardianto, M.Pd

Pembimbing II: Dr. Srifani Simbuka, S.S, M.Educ., Stud., M.Hum



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 2025**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
PROGRAM PASCASARJANA

Alamat: Jl. Dr. S.H. Sarundajang Kawasan Ringroad I Manado, Tlp. 0431-860616
Website: pasca.iain-manado.ac.id - Email: pascasarjana@iain-manado.ac.id

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow" yang ditulis oleh Shabri Makmur Bora, NIM 23224013 Mahasiswa Program Pascasarjana IAIN Manado Program Studi Manajemen Pendidikan Islam , telah dinyatakan **LULUS** Ujian Tesis yang diselenggarakan pada hari Kamis 08 Mei 2025 M, Bertepatan dengan 10 Dzulqaidah 1446 H dan telah diperbaiki sesuai dengan saran saran dari Tim Penguji pada ujian tersebut.

NO.	TIM PENGUJI	TANGGAL	TANDA TANGAN
1.	Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag	15/05/2025	
2.	Dr. Srifani Simbuka, S.S M.Educ., M.Hum	15/05/2025	
3.	Dr. Abdul Latif Samal, M.Pd	15/05/2025	
4.	Dr. Ardianto, S.Pd., M.Pd	15/05-2025	
5.	Dr. Rivai Bolotio, M.Pd	15/05	

Manado, 10-05-2025 M
1446 H

Direktur PPs IAIN Manado

Dr. Yusno Abdullah Otta, M.Ag

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Madrasah Tsanawiyah (MTs), sebagai lembaga pendidikan formal yang berada di bawah Kementerian Agama, memegang peranan penting dalam menghasilkan generasi yang berakarakter, berbudi pekerti, dan memiliki kompetensi yang mumpuni. MTs Kabupaten Bolaang Mongondow yang merupakan bagian dari sekian banyak MTs di Indonesia juga mengemban peran tersebut. Namun, peningkatan kualitas pendidikan di MTs Kabupaten Bolaang Mongondow masih menghadapi berbagai tantangan besar. Berdasarkan observasi awal, beberapa masalah utama yang sering ditemui antara lain keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya fasilitas pendukung pendidikan, dan terbatasnya inovasi dalam metode pembelajaran. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan adalah kepemimpinan dan budaya organisasi yang diterapkan di lembaga tersebut. Ada tiga jenis kepemimpinan yang dianggap sesuai dengan tuntutan desentralisasi, yaitu kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan kepemimpinan visioner.¹ Ketiga jenis kepemimpinan ini memiliki fokus yang berbeda, masing-masing disesuaikan dengan permasalahan

¹ Aan Komariah dan Capi Triatna, *Visionary Leadership*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 22 lihat juga Darwyan Syah, *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, Dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Dki Jakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, Nomor 2, Juni 2014, h. 173 Kepemimpinan transformasional menitikberatkan pada perbedaan kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional bertumpu pada aspek karismatik, visi, dan kepemimpinan inspiratif.

yang dihadapi dan mekanisme kerja yang diserahkan kepada bawahan. Akan tetapi, dalam penelitian ini peneliti berfokus pada kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional menjadi gaya kepemimpinan yang sangat relevan untuk diterapkan dalam konteks pendidikan. Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya fokus pada manajemen dan pengawasan, tetapi juga berupaya untuk memberikan inspirasi, motivasi, serta memberdayakan seluruh elemen akademik untuk mencapai tujuan bersama, sambil menciptakan perubahan positif dalam budaya dan kinerja organisasi pendidikan. Kepemimpinan transformasional mampu menciptakan atmosfer yang mendukung inovasi serta peningkatan kualitas dalam berbagai aspek, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam manajemen organisasi pendidikan secara keseluruhan. Pada dasarnya kepemimpinan transformatif atau transformasional terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan transformatif. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi bawahan. Kata "transformatif" berasal dari bahasa Inggris "*to transform*", yang berarti mengubah sesuatu menjadi bentuk yang berbeda.²

Kepemimpinan transformasional terdiri dari empat komponen utama, yaitu:

- 1) *Idealized Influence* (Pengaruh Ideal): Pemimpin transformasional menjadi contoh yang diikuti oleh seluruh anggota madrasah. Dengan memiliki integritas yang tinggi dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang diharapkan, pemimpin tersebut memberikan teladan dalam kedisiplinan, etika, dan dedikasi terhadap

² Djafri, Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2017), h. 1 Lihat juga E Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h. 17

pendidikan. Di MTs, pemimpin yang memancarkan kualitas-kualitas ini akan menginspirasi guru, staf, dan siswa untuk meneladani sikap dan perilakunya.³ 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif): Pemimpin memberikan dorongan dan semangat kepada seluruh *civitas* madrasah untuk bersama-sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Di MTs, pemimpin yang mampu menyampaikan visi yang jelas mengenai masa depan madrasah dan memotivasi tenaga pendidik serta siswa untuk lebih bersemangat dan berkomitmen, akan menciptakan suasana yang positif dan memotivasi semua pihak untuk bekerja lebih keras dan cerdas. 3) *Intellectual Stimulation* (Stimulasi Intelektual): Pemimpin transformasional mendorong kreativitas dan inovasi, serta memberi ruang bagi guru dan siswa untuk mengembangkan ide-ide baru. Di MTs, ini bisa diwujudkan dengan memberi kesempatan kepada guru untuk merancang metode pengajaran yang lebih inovatif dan berbasis teknologi, serta mendukung siswa dalam mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan kreatif selama proses pembelajaran.⁴ 4) *Individualized Consideration* (Perhatian Individu): Pemimpin transformasional memberikan perhatian khusus dan bimbingan kepada setiap individu di madrasah. Ini sangat penting untuk memahami kebutuhan dan potensi masing-masing guru dan siswa. Pemimpin yang peduli terhadap perkembangan karir guru, memberikan

³ Amin Haris, *Kepemimpinan Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h. 130 pernyataan yang sama bahwa pemimpin dengan tipe *Idealized Influence* selalu berusaha mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi langsung, dengan menekankan nilai-nilai penting, asumsi, keyakinan, komitmen, dan tekad untuk mencapai tujuan. Selain itu, pemimpin ini juga mempertimbangkan dampak moral dan etik dalam setiap keputusan yang diambil.

⁴ B.M Bass, and B.J Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, (Thousand Oaks: Sage Publication, 1994), pp. 25 lihat Ngaziz, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Sultan Agung Karangduwur, Ayah, Kebumen*, Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume. 4. No. 2. 2019, h. 162

umpan balik yang konstruktif, dan memperhatikan kesejahteraan mental serta emosional seluruh civitas akademika akan menciptakan hubungan yang harmonis dan mendukung tercapainya kesuksesan madrasah secara keseluruhan.⁵

Kepemimpinan transformasional di *Madrasah Tsanawiyah (MTs)* memegang peranan krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang inovatif, kolaboratif, serta responsif terhadap perubahan. Dalam konteks MTs, gaya kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi dan operasional, tetapi juga berupaya untuk menginspirasi seluruh civitas akademika agar terlibat aktif dalam mewujudkan visi dan misi madrasah. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional di MTs diharapkan mampu membawa perubahan yang positif dan berkelanjutan dalam proses pembelajaran, budaya organisasi, serta meningkatkan kinerja guru dan siswa. Kepemimpinan transformasional juga dapat dipahami sebagai kemampuan seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan, dan mempengaruhi pola pikir serta cara kerja setiap anggota, sehingga mereka dapat bekerja secara mandiri, terutama dalam pengambilan keputusan, demi mempercepat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.⁶

⁵ Penjelasan terkait menunjukan bahwa Kepemimpinan transformatif memiliki beberapa indikator, yaitu: 1) sebagai agen perubahan, 2) menjadi teladan bagi orang lain, 3) mendorong kinerja bawahannya, 4) bertindak sesuai dengan sistem nilai, 5) terus-menerus mengembangkan kemampuan, dan 6) mampu mengatasi masalah yang kompleks. Lihat Zainal Abidin, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Al-Amiriyah Blokagung*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID), Vol. 4, No. 1: 143-163, April 2022, h. 143

⁶ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), ha. 12

Penerapan kepemimpinan transformasional di *Madrasah Tsanawiyah (MTs)* dapat dilihat dalam berbagai aspek penting yaitu pengelolaan sumber daya manusia (SDM), kurikulum dan pembelajaran, serta budaya organisasi madrasah itu sendiri. *Pertama*; Pengelolaan SDM, aspek ini menerangkan bahwa pemimpin transformasional di MTs harus fokus pada pengembangan profesionalisme guru dan tenaga pendidik lainnya. Ini bisa dilakukan melalui pelatihan, seminar, atau workshop yang bertujuan meningkatkan keterampilan mengajar, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, serta kemampuan dalam mengelola kelas. Pemimpin juga perlu memotivasi guru untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik yang dapat menginspirasi.⁷

Kedua; Kurikulum dan Pembelajaran, pada aspek ini kepemimpinan transformasional dapat memicu perubahan dalam kurikulum dan metode pengajaran. Pemimpin yang transformasional mendorong guru untuk mengadopsi pendekatan yang lebih interaktif, berbasis teknologi, dan sesuai dengan perkembangan zaman. Contohnya termasuk penggunaan *e-learning*, aplikasi pendidikan, dan model pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) yang mendorong partisipasi aktif siswa dalam proses belajar.⁸ Selain itu, *Ketiga*; Peningkatan Kinerja Siswa juga tidak kalah pentingnya dimana fokus pemimpin transformasional tidak hanya pada pengembangan kinerja guru, tetapi juga pada

⁷ Bambang Wiyono, *Hakikat Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 78

⁸ Sania Qorina Azzahro, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu, Vol 8 No. 9 September 2024, h. 187

pencapaian siswa. Melalui pendekatan yang mendukung pengembangan karakter dan kecerdasan emosional siswa, pemimpin madrasah dapat mendorong siswa untuk lebih aktif terlibat dalam proses pembelajaran, serta memantau perkembangan mereka baik secara akademik maupun non-akademik.

Keempat; Penguatan Budaya Organisasi, pemimpin yang transformasional memainkan peran penting dalam membangun dan memperkuat budaya organisasi madrasah. Budaya yang solid, yang berlandaskan nilai-nilai agama, kedisiplinan, kerjasama, dan integritas, akan menciptakan lingkungan yang positif dan mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Pemimpin harus memastikan bahwa seluruh anggota madrasah memiliki kesadaran bersama dalam mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk mengubah kesadaran, membangkitkan semangat, dan menginspirasi bawahan atau anggota organisasi untuk memberikan usaha ekstra dalam mencapai tujuan organisasi, tanpa merasa tertekan. Kepemimpinan ini mampu menciptakan perubahan mendasar yang didasari oleh nilai-nilai agama, sistem, dan budaya, guna mendorong inovasi serta kreativitas pengikutnya dalam mencapai visi yang telah ditetapkan.

Selain kepemimpinan transformasional, budaya organisasi juga memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Budaya organisasi yang positif dan kokoh dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pencapaian tujuan bersama, memperkuat komitmen

tenaga pendidik, serta meningkatkan partisipasi seluruh pihak dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Budaya yang mendorong kolaborasi, pembelajaran berkelanjutan, serta pengembangan diri akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pendidikan di MTs. Budaya organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi eksternal dan fungsi internal. Fungsi eksternal budaya organisasi bertujuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan luar organisasi. Sementara itu, fungsi internal budaya organisasi berfokus pada integrasi berbagai sumber daya yang ada di dalam organisasi, termasuk sumber daya manusia (SDM). Secara eksternal, budaya organisasi akan terus beradaptasi dengan budaya yang ada di luar organisasi, karena organisasi harus mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya untuk dapat bertahan dan berkembang. Sedangkan secara internal, budaya organisasi akan terus mengalami penyesuaian untuk mengintegrasikan berbagai sumber daya yang ada di dalamnya.⁹

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam dunia pendidikan. Dalam konteks madrasah, budaya organisasi berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan, baik dari sisi akademik maupun non-akademik. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja individu, memperkuat hubungan antar anggota, serta mempercepat pencapaian visi dan misi lembaga. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak sehat dapat menghambat perkembangan organisasi dan menurunkan kualitas hasil yang

⁹ Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), h. 33

dicapai. Jelas bahwa budaya organisasi menjadi salah satu hal yang cukup penting untuk menjaga keberlangsungan proses manajemen dan bagi kesuksesan suatu organisasi.¹⁰

Observasi awal yang dilakukan memberikan gambaran bahwa kepala-kepala *Madrasah Tsanawiyah* belum memahami dan menerapkan dengan baik tentang kepemimpinan transformasional sehingga mengalami kendala dalam manajemen kepemimpinan di madrasah selain itu, beberapa MTs di Bolaang Mongondow mengalami kesulitan dalam menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, disiplin, dan berorientasi pada hasil. Keterbatasan sumber daya, baik manusia maupun fasilitas, serta kurangnya pemahaman tentang pentingnya budaya organisasi yang positif, menjadi hambatan yang sering ditemui. Oleh karena itu, penelitian mengenai budaya organisasi di MTs sangat penting untuk dilakukan, guna memahami lebih dalam tentang bagaimana budaya organisasi dapat mendukung atau bahkan menghambat peningkatan kualitas pendidikan di madrasah.

Meski banyak teori tentang kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang sudah dibahas diantaranya oleh Hamid yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kultur madrasah memainkan peran penting dalam peningkatan atau penurunan kinerja mengajar guru dan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja mengajar guru

¹⁰ Victor Imaduddin Ahmad, *Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan Sebagai Madrasah Adiwiyata Mandiri*, *TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 13, No. 2, 2024, h. 113-125

dan prestasi belajar siswa, penting untuk fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah serta pembentukan budaya madrasah yang positif,¹¹ namun penerapan keduanya dalam konteks pendidikan di Kabupaten Bolaang Mongondow, khususnya pada MTs, masih sangat jarang diteliti. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow. Dengan mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kualitas pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi signifikan dalam upaya perbaikan dan pengembangan pendidikan di MTs, serta memberikan rekomendasi praktis bagi para pemangku kepentingan dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik dan berkelanjutan.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah melalui observasi awal yang telah disebutkan diduga terdapat faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow, faktor tersebut adalah kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya organisasi yang ada di madrasah.

¹¹Hamid Al Jufri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Kultur Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Madrasah*, *Analytica Islamica*: Vol. 21 No. 1 Januari-Juni 2019, h. 37

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow.
2. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas pendidikan Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Bolaang Mongondow.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kepala-kepala madrasah untuk menerapkan pola kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah.
2. Penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam pengembangan penelitian Manajemen Pendidikan Islam yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan peningkatan kualitas pendidikan madrasah.
3. Bagi peneliti, hasil penelitian dapat menambah pengetahuan dalam meningkatkan kualitas pendidikan madrasah, peningkatan kualitas kepemimpinan, kinerja guru melalui pola kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

F. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Adapun penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim dkk pada Tahun 2022 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Madrasah (Studi pada Madrasah Tsanawiyah Malnu Kadukaung Pandeglang) menjelaskan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kualitas madrasah. Begitu pula dengan budaya organisasi, yang juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas madrasah. Secara bersamaan, kepemimpinan dan budaya

organisasi memberikan pengaruh positif terhadap mutu MTs MALNU Kadukaung Pandeglang, dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,802 > 3,522$) dan nilai signifikansi probabilitas $0,000 < 0,05$. Adapun pengaruh yang ditunjukkan oleh nilai R-square sebesar 0,639, yang berarti kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memengaruhi kualitas madrasah (Y) sebesar 63,9%, sementara sisanya 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang perlu diteliti lebih lanjut. Kesimpulannya, kepemimpinan dan budaya organisasi berkontribusi positif terhadap kualitas MTs MALNU Kadukaung Pandeglang.¹²

Penelitian memiliki kesamaan dengan penggunaan metode penelitian dan bahasan yang peneliti lakukan, yaitu menguji pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan budaya organisasi pada Madrasah Tsanawiyah, akan tetapi memiliki perbedaan pada fokus pola kepemimpinan transformasional dan variabel terikat pada kualitas pendidikan madrasah. Secara umum penelitian ini menjadi bahan analisis peneliti dalam menguji hipotesis penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ilmi Aini dkk pada Tahun 2024 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru, menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

¹² Abdul Hakim, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Madrasah (Studi pada Madrasah Tsanawiyah Malnu Kadukaung Pandeglang)*, Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora, Vol.1, No.8 Juni 2022, h. 1501

kinerja guru. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh kepala sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin baik dan kondusif budaya organisasi suatu sekolah, maka akan semakin baik kinerja guru.¹³ Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan, yaitu terletak pada variabel kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, tetapi berbeda pada kualitas pendidikan madrasah sebagai variabel terikat. Penelitian yang peneliti lakukan memiliki fokus yang lebih kompleks tidak hanya peningkatan kinerja guru tetapi keseluruhan variabel yang dapat ditingkatkan melalui penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Salma 'Azizah pada Tahun 2019 dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Bantul, menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional kepala sekolah memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($34,367 > 3,8995$), (2) budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($210,415 > 3,8995$), dan (3) secara bersamaan, kepemimpinan transformasional

¹³ Ilmi Aini dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Paramurobi: Volume 7, Nomor 1, Januari-Juni 2024, h. 164

kepala sekolah dan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($109,449 > 3,0521$). Sumbangan efektif keduanya terhadap kinerja guru adalah 57,1%, sementara 42,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru lebih besar dibandingkan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah.¹⁴ Perbedaan penelitian pada variabel terikat yaitu kualitas pendidikan madrasah dan lokasi penelitian yang memiliki karakter berbeda antara sekolah dan madrasah. Hasil penelitian ini menjadi bahan kajian peneliti dalam menguji hipotesis penelitian yang peneliti lakukan.

4. Sri Kadarsih dalam penelitiannya pada Tahun 2021 tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Teknologi Informasi, menjelaskan bahwa Kepemimpinan transformasional yang dimaksud di sini merujuk pada peran kepala Madrasah dan budaya teknologi informasi. Kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dalam bidang pendidikan, terutama dalam mencapai tujuan bagi guru dan siswa. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional saat ini merupakan gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk dunia pendidikan jika

¹⁴ Salma 'Azizah, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Bantul*, Jurnal Hanata Widya Vol.8 Nomor 2 Tahun 2019, h. 74

dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya. Gaya kepemimpinan ini tentu akan memberikan pengaruh, meskipun kecil, terhadap budaya teknologi informasi.¹⁵ Penelitian ini memberikan informasi pada peneliti tentang dampak kepemimpinan transformasional. Hal ini tentunya membantu peneliti dalam menganalisis pengaruh pola kepemimpinan ini terhadap peningkatan kualitas pendidikan madrasah. Penelitian ini juga meneliti tentang budaya teknologi, sementara peneliti mengkaji budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap madrasah.

5. Eko Saifudin dalam penelitiannya pada Tahun 2024 tentang Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala MTs Ma'arif 1 NU Sumpiuh Banyumas dalam menjalankan tugas utamanya bersifat demokratis, yang dapat dilihat dari perincian tugas pokok, strategi, aksi, dan program-program madrasah yang aktif, dinamis, dan terarah, dengan upaya untuk memanfaatkan setiap individu demi kemajuan dan perkembangan madrasah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas pendidikan, meskipun masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki dan membutuhkan strategi yang lebih baik dari kepala madrasah dalam pelaksanaan tugasnya, terutama dalam mengatasi masalah rendahnya minat masyarakat untuk menyekolahkan

¹⁵Sri Kadarsih dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Teknologi Informasi*, Jurnal Literasiologi, Vol. 5 No. 1, Januari - Juni 2021, h. 96

anak di MTs Ma'arif NU 1 Sumpiuh Banyumas. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa penting bagi kepala madrasah sebagai pemimpin untuk selalu menjalankan tugas utamanya dengan maksimal agar terjadi peningkatan mutu pendidikan di madrasah. Untuk itu, kepala madrasah perlu mampu menggerakkan sumber daya madrasah, baik dalam perencanaan maupun evaluasi program madrasah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan tenaga pendidik, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan madrasah dengan masyarakat, serta penciptaan iklim madrasah yang kondusif.¹⁶ Penelitian ini dijadikan bahan analisis peneliti untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas pendidikan madrasah. Perbedaan, penelitian ini menggunakan satu variabel terikat dan satu variabel bebas, sementara pada penelitian yang peneliti lakukan menggunakan 2 variabel bebas dan satu variabel terikat.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Hamid Al Jufri pada Tahun 2019 dengan judul *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Kultur Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Madrasah* menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah memiliki pengaruh positif terhadap kinerja mengajar guru serta prestasi belajar

¹⁶ Eko Saifudin dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Studi Islam, Vol.11. No.1 Th 2024, h. 110

siswa. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kultur madrasah memainkan peran penting dalam peningkatan atau penurunan kinerja mengajar guru dan prestasi belajar siswa. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja mengajar guru dan prestasi belajar siswa, penting untuk fokus pada peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah serta pembentukan budaya madrasah yang positif. Hasil penelitian ini menambah bahan kajian peneliti untuk mengeksplorasi dan menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi sesuai dengan tujuan penelitian.¹⁷

7. Ari Kartiko dalam penelitiannya pada Tahun 2019 tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran menjelaskan bahwa budaya organisasi dianggap kuat jika sumber daya pendidiknya memiliki nilai inti bersama, seperti menjaga hubungan harmonis antar pendidik. Semakin banyak nilai inti yang diterapkan, semakin kuat budaya organisasi tersebut, yang pada gilirannya memiliki pengaruh besar terhadap perilaku organisasi dan memudahkan terciptanya fasilitasi dalam meningkatkan kualitas peserta didik dan madrasah. Selain budaya organisasi, kompensasi juga berperan dalam

¹⁷ Hamid Al Jufri, Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Kultur Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Madrasah, *Analytica Islamica*: Vol. 21 No. 1 Januari-Juni 2019, h. 37

meningkatkan kinerja pendidik secara optimal. Kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pendidik sebagai penghargaan atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada madrasah. Setiap pendidik di sebuah madrasah tentunya menginginkan kompensasi yang adil dan sesuai dengan harapan mereka.¹⁸ Penelitian ini menambah bahan kajian peneliti untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas Pendidikan di madrasah.

8. Maulina Sari dalam penelitiannya pada Tahun 2023 tentang Strategi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan menjelaskan bahwa strategi budaya organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan mencakup (a) pendekatan untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di MIS Al-Ihsan Mabar, dan (b) dampak penerapan strategi tersebut dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui budaya sekolah di MIS Al-Ihsan Mabar. Kultur organisasi mempengaruhi individu dan proses dalam organisasi, sehingga budaya yang ada akan mendorong anggota organisasi untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya tersebut. Budaya organisasi di lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan yang baik dapat menciptakan budaya organisasi yang mendukung dan kondusif. Pembahasan ini menjadi rujukan peneliti

¹⁸ Ari Kartiko dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran*, Nidhomul Haq, Vol 4 No 2 Tahun 2019, h. 208

untuk menguji sejauh mana pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas Pendidikan madrasah sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan.¹⁹

9. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan L dkk pada Tahun 2023 tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, yang berarti semakin baik budaya organisasi, semakin baik pula kinerja guru; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi, semakin baik pula kinerja guru; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja mereka; dan 4) Secara bersamaan, budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Madrasah Ibtidaiyah di Polewali Mandar, yang menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi, kompetensi, dan motivasi kerja guru, semakin baik pula kinerja guru. Penelitian ini dapat digunakan peneliti

¹⁹ Maulina Sari, *Strategi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Volume 1, Nomor 6, Juli 2023, h. 379- 385

sebagai bahan kajian untuk menguji hipotesis penelitian yang dilakukan.²⁰

Dari daftar penelitian yang relevan di atas, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar penelitian memiliki fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap variabel yang berbeda, seperti kinerja guru, kualitas pendidikan madrasah, dan mutu pendidikan secara umum. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hakim dkk dengan variabel bebas (Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan variabel terikat (Kualitas Madrasah) mempunyai persamaan pada fokus kepemimpinan dan budaya organisasi dan perbedaannya tidak spesifik pada kepemimpinan transformasional, fokusnya pada mutu pendidikan.

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Ilmi Aini dkk dan Salma Azizah perbedaannya fokus pada kinerja guru, bukan kualitas pendidikan madrasah dan lokasi penelitian yang berbeda. Persamaan lainnya dengan penelitian yang relevan adalah fokus penelitian pada budaya organisasi dan kualitas pendidikan madrasah, sementara perbedaan lainnya adalah penelitian Sri Kadarsih tentang budaya teknologi informasi, bukan budaya organisasi dan penelitian Eko Saifudin tidak melibatkan budaya organisasi. Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Hamid Al Jufri dan Ari Kartiko menambahkan prestasi siswa sebagai variabel terikat dan fokus pada kompensasi sebagai variabel bebas. Penelitian Maulina Sari dan Ramadhan L dkk juga memiliki persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan

²⁰ Ramadhan L dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar*, Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 3 No.1, 2023, h. 560

yaitu mengaitkan budaya organisasi dengan kualitas pendidikan. Perbedaan penelitian pada pendekatan melalui strategi, bukan analisis kuantitatif dan fokus pada kompetensi dan motivasi, bukan kualitas pendidikan. Intinya peneliti memiliki fokus pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kualitas pendidikan madrasah, sehingga relevansi terbesar ada pada penelitian dengan fokus serupa (misalnya, penelitian Abdul Hakim dkk, Eko Saifudin, dan Hamid Al Jufri). Adapun penelitian lainnya memberikan perspektif tambahan, seperti kinerja guru, strategi budaya, atau variabel-variabel pendukung seperti kompensasi dan teknologi. Penelitian-penelitian ini digunakan sebagai referensi untuk memperkuat kajian dan analisis dalam penelitian ini.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian ini dibagi menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain.

1. Bab I Pendahuluan, berisi tentang mekanisme penelitian yang menjelaskan latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan dan sistematika penulisan.
2. Bab II Kajian Teori, berisi tentang teori-teori penelitian berupa deskripsi, dan definisi hasil rujukan dari peneliti terdahulu, buku atau informasi-informasi terkait penelitian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Bab III Metode Penelitian, bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan oleh peneliti mulai dari jenis dan pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sampel dan populasi, sumber data, instrument penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data penelitian.
4. Bab IV Temuan dan Pembahasan, berisi tentang hasil dari penelitian dan pembahasan yang dilakukan sesuai dengan metode analisis data dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistik 26*.
5. Bab V Penutup, bagian ini merupakan bagian akhir yang berisi tentang kesimpulan penelitian, Implikasi penelitian dan saran yang berkaitan dengan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kepala Madrasah

Madrasah adalah lembaga pendidikan formal yang berperan sebagai pusat kegiatan belajar mengajar, yang menyediakan layanan pendidikan, pengajaran, dan pelatihan untuk memperoleh pengetahuan, nilai sikap, dan keterampilan bagi para peserta didik. Sebagai lembaga formal, madrasah ini dipimpin oleh seorang kepala madrasah. Kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan harus mampu mengelola manajemen kepemimpinannya dengan baik untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien. Kepemimpinan sendiri adalah proses mempengaruhi kegiatan suatu kelompok yang terorganisir, dengan tujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Kepala madrasah memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, khususnya dalam lembaga pendidikan, untuk menggerakkan seluruh aspek kehidupan madrasah demi mencapai tujuan yang diinginkan. Fungsi utama kepala madrasah adalah memberi pengaruh kepada pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka melaksanakan tugas dengan sepenuh hati dan antusias. Keberhasilan kepala madrasah dalam memimpin lembaganya dipengaruhi oleh berbagai faktor yang mendukung keberhasilan kepemimpinan yang dijalankan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan akan lebih mudah tercapai jika ada keharmonisan dalam hubungan antara atasan dan bawahan, selain juga dipengaruhi oleh latar belakang pemimpin, seperti motivasi diri untuk

berprestasi, kedewasaan, serta kemampuan dalam menjalin hubungan sosial dengan sikap yang manusiawi.²¹

Salah satu langkah yang diambil oleh kepala madrasah untuk meningkatkan kinerja madrasah adalah dengan melakukan pembinaan terhadap pendidik. Kinerja pendidik dalam melaksanakan tugas mendidik sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja mereka. Pembinaan ini bertujuan agar pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan jujur, kreatif, bertanggung jawab, serta efektif dan efisien. Kepemimpinan yang dijalankan oleh kepala madrasah sangat dipengaruhi oleh gaya atau karakter pribadi masing-masing pemimpin, yang dikenal dengan istilah gaya kepemimpinan. Secara umum, gaya kepemimpinan adalah kualitas yang ada dalam diri setiap pemimpin, yang pada akhirnya akan membangun kepercayaan dari orang lain. Kerjasama dan kejujuran akan menjadi faktor penentu dalam memperkuat kepemimpinan pemimpin dalam mengembangkan lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Kekuatan kepemimpinan seorang pemimpin mencerminkan kualitas dirinya. Kualitas ini mencakup berbagai aspek, seperti sikap, penampilan, perilaku sehari-hari, komunikasi, dan cara berbicara yang harus diperhatikan. Pemimpin juga perlu memberikan teguran secara langsung kepada individu yang bersangkutan jika diperlukan, dengan menghindari kritik, sindiran, atau kata-kata yang merendahkan, karena hal tersebut tidak akan mendatangkan kebaikan. Seorang

²¹ Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h. 17

pemimpin harus mampu mengendalikan diri, sehingga dapat menciptakan upaya yang positif dalam setiap tindakan.²²

Kepala madrasah harus mampu mengelola dan membimbing para guru dengan baik, agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan memperhatikan kebutuhan bawahannya. Hal ini penting agar tidak ada keluhan dalam menjalankan tugas dan kewajiban sehari-hari. Kepala madrasah juga perlu menunjukkan kewibawaan yang dapat dijadikan teladan dan dipatuhi oleh guru maupun siswa. Kecakapan dan keberhasilan seorang kepala madrasah dalam memimpin sangat mempengaruhi para pemangku kepentingan (stakeholder) yang dipimpinnya.²³

Kepala madrasah merupakan individu yang berada di garis depan dalam mengkoordinasikan upaya untuk meningkatkan kualitas madrasah. Kepala madrasah diangkat untuk memegang jabatan yang bertanggung jawab dalam mengkoordinasikan upaya kolektif untuk mencapai tujuan pendidikan di tingkat madrasah masing-masing. Dalam praktik di Indonesia, kepala madrasah biasanya adalah guru senior yang dianggap memiliki kualifikasi untuk memegang jabatan tersebut. Tidak pernah ada orang yang bukan guru yang diangkat menjadi kepala madrasah. Oleh karena itu, seorang guru dapat berharap bahwa suatu saat, jika beruntung, kariernya akan membawa pada posisi kepala madrasah. Biasanya, guru

²²Shulhan Muwahid, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Ilmu, 2004), h. 130 lihat Muhamad Ghufroon, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Ma Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo*, Ar Rihlah Jurnal Pengembangan, Vol. 5, No. 1, 2020, h. 3

²³ Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Pres, 2019), h.74

yang dianggap memiliki kemampuan dan kinerja baik diangkat menjadi kepala madrasah melalui seleksi kompetensi kepala madrasah.²⁴

Ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1627) diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:²⁵

Calon Kepala Madrasah harus memenuhi persyaratan:

- a. beragama Islam;
- b. memiliki kemampuan baca tulis Al-Qur'an;
- c. berpendidikan paling rendah sarjana atau diploma empat kependidikan atau bukan kependidikan dari perguruan tinggi yang terakreditasi;
- d. memiliki pengalaman manajerial di Madrasah;
- e. memiliki sertifikat pendidik;
- f. berusia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun pada saat diangkat;
- g. memiliki pengalaman mengajar paling singkat 9 (sembilan) tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan 6 (enam) tahun pada Madrasah yang diselenggarakan oleh masyarakat;
- h. memiliki golongan ruang paling rendah III/c bagi guru pegawai negeri sipil dan memiliki golongan ruang atau pangkat yang disetarakan dengan kepangkatan yang dikeluarkan oleh yayasan/lembaga yang berwenang dibuktikan dengan keputusan inpassing bagi guru bukan pegawai negeri sipil;
- i. sehat jasmani dan rohani berdasarkan surat keterangan sehat dari rumah sakit pemerintah;
- j. tidak sedang dikenakan sanksi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- k. memiliki nilai prestasi kerja dan nilai kinerja guru paling rendah bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- l. diutamakan memiliki sertifikat Kepala Madrasah sesuai dengan jenjangnya untuk Madrasah yang diselenggarakan oleh Pemerintah

²⁴Basuki, *Evaluasi dan Supervisi Standar Kepala Sekolah dalam Peningkatan Proses Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan Guru Vol. 1 No. 2 Tahun 2020, h. 76

²⁵Menteri Agama, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan atas peraturan menteri agama nomor 58 tahun 2017 tentang kepala madrasah, No.1575, 2018

Berdasarkan peraturan tersebut dapat juga ditelaah bahwa kedudukan kepala madrasah sangat penting karena memegang peranan kunci dalam memimpin dan mengelola lembaga pendidikan, serta menentukan arah pencapaian visi dan misi madrasah. Beberapa alasan mengapa kedudukan kepala madrasah sangat penting antara lain: *Pertama*; Kepala madrasah bertanggung jawab dalam mengelola seluruh kegiatan operasional madrasah, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Manajemen yang efektif akan menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif dan mendukung perkembangan siswa dan pendidik. *Kedua*; Kepala madrasah memainkan peran sentral dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Dengan kepemimpinan yang tepat, kepala madrasah dapat memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan dengan baik, memperkenalkan inovasi dalam pengajaran, dan mengoptimalkan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan pendidikan.

Ketiga; Seorang kepala madrasah yang baik akan mampu memotivasi dan menginspirasi seluruh anggota madrasah, baik guru, staf, maupun siswa, untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap visi madrasah. Mereka berperan sebagai panutan yang dapat mendorong semangat dan rasa tanggung jawab di kalangan pendidik dan peserta didik. *Keempat*; Kepala madrasah memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan strategis yang berdampak langsung pada pengembangan lembaga. Keputusan-keputusan ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari pengembangan kurikulum, pengelolaan SDM, hingga perencanaan anggaran dan fasilitas. Keputusan yang tepat akan mempengaruhi efektivitas pendidikan di madrasah. *Kelima*; Kepala madrasah berperan dalam pembinaan dan

pengembangan profesionalisme guru. Melalui pelatihan, pemantauan kinerja, dan pemberian umpan balik, kepala madrasah dapat memastikan bahwa para guru terus berkembang dalam mengajar dan memberikan pelayanan terbaik bagi siswa.²⁶ Tentunya hal ini dapat terealisasi jika kepala madrasah memiliki kemampuan transformasional dalam manajemen madrasah.

B. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.²⁷ Kepemimpinan berbeda dengan manajemen, karena tidak hanya mencakup penentuan pekerjaan, tetapi juga memberikan penjelasan mengenai alasan mengapa pekerjaan tersebut harus diselesaikan. Memimpin bukan hanya tentang mengawasi aktivitas pekerja dan memastikan mereka mendapatkan apa yang diperlukan, tetapi juga melibatkan perhatian terhadap pengembangan keterampilan dan penyediaan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.²⁸

²⁶ Novianty Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2016), h. 3 hal yang sama juga dikemukakan bahwa dalam paradigma baru manajemen pendidikan kepala sekolah sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai edukator, manager, administrator, upervisor, leader, innovator, motivator (EMASLIM). Cermati Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional, dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h. 98

²⁷ Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Kudus: Nora Media Enterprise, 2011), h. 1

²⁸ Marshal Shalshkin dan Molly G Sashkin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, (Jakarta: Erlangga, 2011), h. 12

Kepemimpinan memegang peran krusial dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam prosesnya, pemimpin sering menjadi fokus perhatian, terutama jika dianggap tidak mampu memimpin sebuah lembaga atau organisasi. Kepemimpinan berfungsi sebagai pengatur dan pengelola organisasi, karena pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan kegiatan, membuat keputusan, dan mengelola sumber daya organisasi agar tujuan dapat tercapai dengan cara yang efektif dan efisien.²⁹ Dalam konsep kepemimpinan transformasional, kepemimpinan menunjukkan pemimpin yang memiliki karisma dan memainkan peran kunci serta menggunakan strategi untuk membawa organisasi mencapai tujuannya. Pemimpin transformasional juga harus memiliki kemampuan untuk menyelaraskan visi masa depan dengan bawahannya, serta meningkatkan kebutuhan bawahannya ke tingkat yang lebih tinggi daripada yang mereka inginkan. Kepemimpinan transformasional sebagai upaya seorang pemimpin yang memiliki kekuatan untuk mempengaruhi bawahannya melalui cara-cara tertentu.³⁰

Kepemimpinan transformasional juga disebut sebagai jenis kepemimpinan yang memiliki visi masa depan, mampu mengidentifikasi perubahan lingkungan, dan mengintegrasikan perubahan tersebut ke dalam organisasi. Pemimpin

²⁹ Munif dkk, *Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational Terhadap Budaya Kerja*, Jmpi: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam, Vo. 1, No. 1, 2023, h. 71 hal yang sama juga disebutkan bahwa kepemimpinan memiliki dua pengertian, yaitu sebagai kemampuan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang terkait dengan pekerjaan anggota kelompok. Seorang pemimpin pada dasarnya memiliki keterampilan untuk memengaruhi perilaku orang lain dalam pekerjaannya melalui penggunaan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas. Lihat Sugiarto, *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah*, Didaktika: Jurnal Kependidikan, Vol. 13, No. 2, Mei 2024, h. 1767

³⁰ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), h. 54

transformatifional memelopori perubahan, memberikan motivasi dan inspirasi kepada karyawan agar lebih kreatif dan inovatif, serta membangun kerja tim yang solid. Mereka juga membawa pembaruan dalam etos kerja dan kinerja manajemen, serta memiliki keberanian dan tanggung jawab dalam memimpin dan mengelola organisasi. Beberapa pihak juga berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses untuk "meyakinkan" elemen-elemen dalam organisasi agar mencapai tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, proses kepemimpinan pada dasarnya adalah upaya untuk mempengaruhi komponen-komponen organisasi secara psikologis agar dapat "bekerja" secara kolektif dan harmonis.³¹

Kepemimpinan transformatifional dianggap efektif diterapkan dalam dunia pendidikan dengan alasan: a. Memberikan kesempatan kepada anggota untuk terlibat dalam proses perubahan dalam organisasi sekolah, b. Mendorong anggota untuk membentuk kelompok sosial dan tradisi saling mendukung selama proses perubahan, c. Memberikan umpan balik positif kepada semua pihak yang terlibat dalam perubahan, d. Sensitif terhadap hasil dari proses pengembangan dan menciptakan situasi yang mendukung umpan balik yang diperlukan.³² Kepemimpinan transformatifional pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan motivasi yang tinggi dalam sebuah organisasi. Pendekatan ini diterapkan sebagai

³¹ Bahar Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h.14 lihat juga Sukatin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Madrasah Tsanawiyah Muhtadi'in Penerokan*, Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 11 No 2 Juli – Desember 2022, h. 91

³² Fariza Marga Sari, Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Pembentukan Guru Berkarakter, Jurnal Manajemen Mutu Pendidikan, Vol. 2, No. 1, 2014, h. 3

solusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini juga bertujuan untuk memperkuat kepercayaan pekerja terhadap manajemen dan perilaku sehari-hari organisasi, serta meningkatkan kepuasan pekerja melalui pekerjaan mereka dan interaksi dengan pemimpin.³³

Kepemimpinan transformasional adalah suatu proses yang meningkatkan tingkat motivasi dan komitmen yang lebih tinggi di antara para pengikut. Fokus utamanya adalah menciptakan visi organisasi serta meningkatkan kemampuan pemimpin dalam mengedepankan nilai-nilai, cita-cita, serta membangun rasa keadilan, kesetiaan, dan kepercayaan. Terkait dengan pembahasan tentang kepemimpinan transformasional, beberapa ciri-cirinya antara lain: Memiliki kepekaan terhadap pengembangan organisasi, Membangun visi bersama di antara anggota komunitas organisasi, Membagikan peran kepemimpinan, Mengembangkan budaya Madrasah, Menganggap diri sebagai agen perubahan, Memiliki sifat berani dan mempercayai orang lain, Bertindak berdasarkan nilai-nilai (bukan kepentingan pribadi atau desakan dari pihak tertentu), Terus menerus meningkatkan kemampuannya, Memiliki kemampuan untuk menghadapi situasi yang kompleks, tidak jelas, dan penuh ketidakpastian, serta memiliki visi masa depan.³⁴

Kepemimpinan transformasional mendorong anggotanya untuk melakukan berbagai perubahan secara proaktif, guna mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan

³³ Usman Husaini, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). h. 389

³⁴ Sudarwan Damin, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h.53

ini menjalin hubungan yang konstruktif dengan bawahan, bahkan memberikan motivasi agar bawahan dapat berbuat lebih baik. Pemimpin transformasional mendorong bawahannya untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, sambil meningkatkan pemenuhan kebutuhan mereka.³⁵ Pemimpin transformasional menjalin hubungan yang konstruktif dan kontributif dengan bawahannya, bahkan memotivasi mereka untuk berperilaku baik sesuai harapan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan nilai tugas, dengan mendorong bawahan untuk mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, sambil meningkatkan pemenuhan kebutuhan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi. Dalam kerangka ini, kepemimpinan transformasional merupakan proses di mana peran pemimpin dan pengikut saling mengangkat diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi sebagai semangat dalam organisasi. Pemimpin berusaha membangkitkan kesadaran para pengikutnya dengan mengajukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral, yang tidak didasarkan pada emosi, keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.³⁶

Secara umum, kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengubah organisasi dalam menghadapi perubahan. Ada juga pandangan yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses di mana pemimpin melakukan tindakan untuk meningkatkan kesadaran rekan-rekannya tentang apa yang benar dan penting, guna mematangkan motivasi mereka

³⁵ Iwa Kuswaeri, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, TARBAWI, Vol. 2, No. 02, Juli- Desember 2016, h. 3

³⁶ Veithzal Rival & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008). h. 97

serta mendorong mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi mencapai kebaikan kelompok, organisasi, atau masyarakat. Ada tiga proses dalam kepemimpinan transformasional untuk mencapai hasil tersebut, yaitu: *Pertama*; Pemimpin transformasional meningkatkan kesadaran bawahan tentang pentingnya nilai-nilai dan tujuan yang telah ditetapkan, serta cara untuk mencapainya. *Kedua*; Pemimpin transformasional mendorong bawahan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan kelompok dan pencapaian tujuan. *Ketiga*; Pemimpin transformasional memenuhi kebutuhan bawahan pada tingkat yang lebih tinggi.³⁷ Tiga indikator tersebut sebenarnya merupakan satu kesatuan yang pasti ada dalam diri pemimpin transformasional untuk melampaui *status quo* atau melakukan perubahan dalam organisasi khususnya di madrasah.

Kepemimpinan transformasional di madrasah berperan penting dalam membangun dan menyebarkan visi yang menginspirasi. Visi tersebut akan menjadi landasan budaya organisasi di madrasah, menciptakan semangat bersama untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik. Budaya yang dibangun sejalan dengan nilai-nilai yang ditanamkan oleh pemimpin, seperti keinginan untuk selalu maju, menghargai keberagaman, dan meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, Kepemimpinan transformasional mengedepankan nilai-nilai moral, integritas, dan keadilan, yang juga menjadi bagian integral dari budaya organisasi di madrasah. Budaya ini mengajarkan sikap saling menghormati, kejujuran, dan rasa tanggung

³⁷ Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Episteme, Vol 11, No 1, Juni 2016, h. 3

jawab, yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang sehat dan harmonis. Dalam Al-Qur'an surah Shad ayat 26 Allah SWT berfirman:

يَا دَاوُدُ إِنَّا جَعَلْنَاكَ خَلِيفَةً فِي الْأَرْضِ فَاحْكُم بَيْنَ النَّاسِ بِالْحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ
الْهَوَىٰ فَيُضِلَّكَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ إِنَّ الَّذِينَ يَضِلُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ لَهُمْ عَذَابٌ
شَدِيدٌ بِمَا نَسُوا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Terjemahannya:

(Allah berfirman,) “Wahai Daud, sesungguhnya Kami menjadikanmu khalifah (penguasa) di bumi. Maka, berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan hak dan janganlah mengikuti hawa nafsu karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari Perhitungan.”

Ibnu Katsir dalam tafsirnya menjelaskan, ayat ini menjadi dasar bahwa seorang pemimpin harus menjalankan amanah kepemimpinannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Balasan untuk pemimpin yang zalim adalah siksa pedih yang sudah Allah siapkan di akhirat kelak. Karena ketaatan, kebijaksanaan, dan keluasan ilmunya, Allah mengangkat Nabi Dawud sebagai khalifah dan penguasa di bumi. Allah memerintahkannya untuk memimpin dengan kesopanan serta menaati aturan yang telah ditetapkan-Nya. Dalam memutuskan perkara di antara manusia, ia harus berlaku adil dan berpedoman pada wahyu Allah, tanpa dipengaruhi oleh hawa nafsu. Sebab, mengikuti hawa nafsu dapat menyesatkan seseorang dari jalan yang benar dan menjauhkannya dari kebenaran. Orang-orang yang tersesat akibat memperturutkan hawa nafsu akan menghadapi azab yang berat di akhirat karena

mereka mengabaikan hari perhitungan, di mana setiap amal manusia akan ditimbang. Ayat ini mengajarkan bahwa seorang pemimpin harus berperilaku adil, menjalankan amanah dengan baik, serta mengutamakan kepentingan umum di atas kepentingan pribadi.³⁸

Kepala madrasah sering disebut sebagai manajer dalam institusi yang dipimpinnya. Hal ini karena ia adalah seorang guru yang diberi amanah sebagai pemimpin dan bertanggung jawab terhadap para guru serta staf di bawah kepemimpinannya. Dalam hal kepemimpinan, Nabi Muhammad SAW menjelaskan dalam sebuah hadis tentang pentingnya tanggung jawab seorang pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya:

كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ الْإِمَامُ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي أَهْلِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ فِي بَيْتِ زَوْجِهَا وَمَسْئُولَةٌ عَنْ رَعِيَّتِهَا وَالْخَادِمُ رَاعٍ فِي مَالِ سَيِّدِهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ قَالَ وَحَسِبْتُ أَنْ قَدْ قَالَ وَالرَّجُلُ رَاعٍ فِي مَالِ أَبِيهِ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ وَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya:

Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya. Imam adalah pemimpin yang akan diminta pertanggung jawaban atas rakyatnya. Seorang suami adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawaban atas keluarganya. Seorang isteri adalah pemimpin di dalam urusan rumah tangga suaminya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan rumah tangga tersebut. Seorang pembantu adalah pemimpin dalam urusan harta tuannya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atas urusan tanggung jawabnya tersebut." Aku menduga Ibnu 'Umar menyebutkan: "Dan seorang laki-laki adalah pemimpin atas harta bapaknya, dan akan dimintai pertanggung jawaban atasnya. Setiap

³⁸ Ibnu Kastir, *Tafsir Al-Qur'anil 'Adzim*, (Beirut: Darul Kutub al-Ilmiyah, 1988), Juz IV, h.

kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas yang dipimpinnya (H.R. Bukhori).³⁹

Berdasarkan hadis di atas maka kepala madrasah harus mengajak seluruh komponen pendidikan yang ada di madrasah untuk melakukan reorganisasi dalam upaya mewujudkan peningkatan mutu pendidikan yang saat ini menjadi dambaan seluruh bangsa dan negara. Dalam hal ini Ngalim Purwanto berpendapat bahwa sebagai pemimpin, kepala sekolah memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam lingkungan sekolah yang menjadi tanggung jawabnya. Tugasnya adalah mendukung para guru dalam mengembangkan kemampuan mereka secara optimal serta menciptakan lingkungan sekolah yang kondusif. Selain itu, kepala sekolah juga berperan dalam mendorong guru, staf tata usaha, siswa, dan orang tua untuk menyatukan visi, pemikiran, serta tindakan dalam kerja sama yang efektif guna mencapai tujuan pendidikan di sekolah.⁴⁰

C. Budaya Organisasi

Ada berbagai cara yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan kinerja para gurunya, salah satunya adalah dengan menerapkan budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi merujuk pada norma-norma yang telah disepakati untuk memandu perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi dapat membentuk sikap mental dan mengarahkan perilaku anggota organisasi agar tidak menyalahgunakan wewenang atau aset organisasi. Budaya yang kuat akan mendukung terciptanya prestasi positif bagi anggotanya. Dengan

³⁹ Abu Abdullah bin Muhammad Ismail al- Bukharī, *Sahih al-Bukhari*, Kitab: Jum'at Bab salat Jumat di Desa dan Kota, No. Hadis: 844 (Beirut: Daras -Sa'bu, t.t), h. 139

⁴⁰ Ngalim Purwanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Sumber Wijaya, 1992), h. 49-50

kata lain, penerapan budaya organisasi yang baik akan membentuk perilaku yang lebih baik pada para guru dan staf lainnya, yang pada gilirannya akan mengarahkan mereka untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Secara singkat, melalui budaya organisasi di sekolah/madrasah, kinerja guru dapat ditingkatkan.⁴¹

Budaya organisasi terdiri dari empat unsur utama, yaitu asumsi dasar, nilai, keyakinan, dan artefak (perilaku). Asumsi dasar adalah keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi atau madrasah. Budaya menentukan cara yang tepat untuk melakukan suatu hal dalam organisasi, sering kali melalui asumsi yang tidak diungkapkan secara langsung, namun diyakini oleh anggota organisasi sebagai tindakan yang sudah ditetapkan. Empat budaya organisasi yang diukur berdasarkan *organizational culture assessment instrument (OCAI)* adalah sebagai berikut:⁴²

a. *Clan culture* (kekeluargaan)

Model budaya kekeluargaan ini lebih menitik beratkan pada hubungan dan system kekeluargaan. Ciri-ciri kekeluargaan sangat menonjol. Gaya kepemimpinan yang berkembang biasanya lebih cenderung sebagai fasilitator konflik pada segenap permasalahan yang berkembang dalam organisasi. Kriteria efektivitas ditekankan pada kohesivitas kelompok, pengalaman moral serta sumber daya manusia.

⁴¹ S Torang, *Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, (Bandung: Alfabeta, 2016), h. 74 lihat Nanang Kosim, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah*, Studi Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Juni 2020, h. 39

⁴² Maria Silvana, *Analisis budaya organisasi dengan menggunakan metode organizational culture assessment instrument (OCAI)*, jurnal Projemen, Vol. 7, No. 1, 2020, h. 77

b. *Adhocorary culture* (kreatif)

Budaya ini mengalir dalam antrian organisasi tidak dibatasi oleh struktur, sebab model ini lebih mengutamakan penciptaan situasi untuk menyalurkan ide-ide kreatif dan inovatif. Gaya kepemimpinan ini dikembangkan lebih sebagai innovator, dan visionary leadership. Kriteria efektivitas dititik beratkan pada output yang jelas, proses kerja yang efektif dan prinsip pertumbuhan.

c. *Market culture* (persaingan)

Jenis budaya ini mengedepankan kompetisi yang ketat dan tinggi. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai *competitor* dan pendorong yang Tangguh. Kriteria efektivitas berfokus pada bagaimana menaklukkan pesaing dan pencapaian target. Prinsip manajemen yang digunakan adalah prinsip persaingan dalam meraih produktivitas.

d. *Hierarchy culture* (pengendalian)

Budaya ini sangat menitik beratkan pentingnya struktur yang baik dan rapi dalam organisasi. Semua jenis kerja diatur dalam sistem yang baku. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai *coordinator* dengan fungsi mentoringnya yang kuat dan ketat. Kriteria efektivitas ditekankan pada efisiensi serta batasan-batasan waktu yang tegas dan ketat.

Budaya organisasi merupakan inti dalam penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal, yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok dan kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat

untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berbagai masalah yang terkait.⁴³ Dalam konteks Pendidikan, budaya organisasi di sekolah adalah sekumpulan norma, nilai, perilaku, adat, kepercayaan, sikap, dan tradisi yang sengaja dibentuk oleh seluruh anggota sekolah, termasuk peserta didik, tenaga pendidik, tenaga kependidikan, masyarakat, dan orang tua, untuk mencapai tujuan sekolah. Budaya organisasi di sekolah juga berpengaruh terhadap kinerja dan sistem yang ada di sekolah tersebut. Oleh karena itu, budaya organisasi yang dibangun di sekolah sangat memegang peran penting dalam keefektifan sekolah, tidak hanya dalam perencanaan kegiatan tetapi juga dalam pelaksanaan kegiatan dan disiplin organisasi sekolah.⁴⁴

Dalam dunia pendidikan, budaya organisasi merupakan budaya akademis yang mengarahkan tenaga pendidik untuk memahami bagaimana seharusnya bersikap terhadap profesinya, beradaptasi dengan rekan kerja dan lingkungan kerjanya, sehingga tercipta sistem, nilai, citra akademis, dan etos kerja dalam kehidupan organisasi. Budaya organisasi madrasah tidak jauh berbeda dengan penerapan konsep budaya organisasi lainnya yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Membangun budaya organisasi madrasah sangat

⁴³ Aime Heene, dkk, *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 1 hal yang sama juga disampaikan bahwa budaya dari suatu kelompok didefinisikan sebagai suatu pola pembagian asumsi dasar yang dipelajari oleh satu kelompok sebagai pemecahan masalah dari akseptasi eksternal dan integrasi internal yang bekerja cukup baik untuk pengakuan yang valid. Karena itu, dapat diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk dipersepsikan berpikir dan perasaan dalam hubungan sekaligus penyelesaian terhadap berbagai permasalahan. Lihat Hamdani, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi: Studi Kasus di Madrasah Kota Langsa, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 12, NO. 02 Mei 2023, h. 1601

⁴⁴ Zerni Mandasari Br. Ritonga, Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat Madrasah Aliyah, *Wahana Didaktika*, Vol. 21, No. 3, 2023, h. 703

penting, terutama dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Budaya organisasi juga dapat memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuannya, karena budaya berfungsi sebagai doktrin sekaligus perekat anggota organisasi untuk mematuhi aturan atau kebijakan yang berlaku di madrasah tersebut.⁴⁵

Budaya organisasi madrasah dibentuk dan ditegakkan secara bersama oleh pendiri lembaga, kepala madrasah, guru, dan seluruh elemen di madrasah tersebut. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang fokus pada pengembangan pendidikan berbasis keislaman, madrasah memperkuat organisasinya dengan budaya yang positif agar pembelajaran berjalan efektif dan menghasilkan output yang berkualitas. Sebagai pemimpin dan pengelola lembaga pendidikan, kepala madrasah harus mampu mengelola budaya organisasi madrasah, baik dari sisi sumber daya manusia maupun potensi lainnya. Kepala madrasah diharapkan dapat beradaptasi dengan kondisi yang ada di madrasah dan menerjemahkan kondisi tersebut ke dalam visi, misi, dan langkah-langkah konkret untuk mencapai target kurikulum madrasah. Budaya organisasi madrasah dibangun dan ditegakkan secara bersama oleh pendiri lembaga, kepala madrasah, guru, dan seluruh elemen di madrasah tersebut. Sebagai lembaga pendidikan Islam yang fokus pada pengembangan pendidikan berbasis keislaman, madrasah memperkuat

⁴⁵ Siti Zubaidah dan Aih Ervanti Ayuningtyas, “*Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah*”, Prosiding Seminar Nasional, Vol. 1, No. 9, November 2015, h. 2

organisasinya dengan budaya positif untuk memastikan proses pembelajaran berjalan efektif dan menghasilkan hasil yang berkualitas.⁴⁶

D. Kualitas Pendidikan Madrasah

Standarisasi mengenai kriteria minimal sistem pendidikan nasional berfungsi sebagai pedoman dasar (*benchmark*) bagi setiap penyelenggara dan satuan pendidikan dalam mewujudkan visi serta melaksanakan misi pendidikan nasional. Dalam hal ini, kriteria penyelenggaraan pendidikan nasional memiliki tujuan untuk mencapai: 1) pendidikan yang mengandung materi seimbang dan holistik, 2) proses pembelajaran yang demokratis, mendidik, memotivasi, mendorong kreativitas, dan dialogis, 3) hasil pendidikan yang bermutu dan dapat diukur, 4) perkembangan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan, 5) tersedianya sarana dan prasarana belajar yang mendukung potensi peserta didik untuk berkembang secara optimal, 6) pengelolaan pendidikan yang memberdayakan satuan pendidikan, dan 7) pelaksanaan evaluasi, akreditasi, serta sertifikasi yang berfokus pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Standar nasional pendidikan ini bertujuan untuk mendorong pengelola, penyelenggara, dan satuan pendidikan dalam meningkatkan kinerja mereka untuk memberikan layanan pendidikan yang berkualitas. Selain itu, standar ini juga berfungsi sebagai alat untuk mendorong transparansi dan akuntabilitas publik dalam penyelenggaraan sistem pendidikan

⁴⁶ Majdina Ghaisani Ifliya, *Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka*, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 3, No. 1, Mei 2018, h. 1439

nasional.⁴⁷ Tujuan pendidikan juga untuk mempersiapkan peserta didik memiliki tiga kapasitas kemampuan secara bersamaan dengan tingkat kemampuan yang sama yaitu kemampuan kognitif, kemampuan afektif, dan kemampuan psikomotorik yang melewati tahapan dan proses pada masa tertentu.⁴⁸

Mutu pendidikan merujuk pada hasil atau keluaran dari sebuah lembaga pendidikan. Mutu pendidikan dapat diukur dalam dua aspek, yaitu: *pertama*, mutu produk lembaga pendidikan yang mencakup berbagai hal seperti materi ajar, jumlah lulusan, tingkat kelulusan ujian, alumni yang melanjutkan studi, serta alumni yang memperoleh pekerjaan atau promosi. *Kedua*, mutu proses yang berhubungan dengan aspek-aspek seperti pelaksanaan pembelajaran, bimbingan dan konseling untuk peserta didik, koordinasi pengembangan materi ajar dan ujian, kerja sama dengan kantor regional di berbagai daerah, sistem registrasi, pengelolaan informasi peserta didik, produksi bahan ajar multimedia dan ujian, penjadwalan tutorial, layanan bantuan belajar, distribusi bahan ajar, serta penyiaran melalui media massa.⁴⁹

Agar sebuah lembaga pendidikan dapat menjadi berkualitas dan memiliki mutu yang tinggi, maka pengelolaannya harus dilakukan dengan baik. Semua komponen yang berhubungan dengan mutu pendidikan perlu dikelola secara efektif. Manajemen mutu pendidikan yang baik akan menghasilkan output

⁴⁷Sulthan Fatoni, *Peradaban Islam Disain Awal Peradaban, Konsolidasi Teologi, Konstruksi Pemikiran dan Pencarian Madrasah*, (Jakarta: Elsas, 2006), h. 120

⁴⁸Yusno Abdullah Otta, *Model Pendidikan dalam Tasawuf*, *Journal of Islamic Education Policy*, Vol. 2, No. 1 tahun 2017, h. 63

⁴⁹ Taufiq, *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Implementasi Standar Isi Dan Standar Proses Pendidikan*, *Adz-zikr Jurnal Pendidikan Agama Islam*, Vol. 07 No. 1, 2022, h. 50

pendidikan yang berkualitas tinggi. Kebijakan tersebut harus dipahami dan dilaksanakan oleh pihak yang berwenang dalam proses perencanaan, peningkatan, dan pengendalian mutu pendidikan. Karena, penurunan mutu lembaga pendidikan Islam saat ini sering kali disebabkan oleh kurangnya perencanaan, peningkatan, dan pengendalian mutu yang sesuai dengan prinsip manajemen mutu pendidikan. Pendidikan Islam, sebagai proses yang berjalan cepat dan dinamis, menghadapi banyak masalah. Ketidakjelasan visi, misi, dan tujuan pendidikan serta kurangnya target yang jelas menyebabkan lulusan menjadi tidak terarah. Hal ini mengakibatkan mereka kurang menguasai ilmu dan kesulitan dalam bersaing di pasar kerja. Padahal, persaingan yang kompetitif tidak bisa dihindari. Kegagalan dalam bersaing dapat menyebabkan ketidakberdayaan, kehilangan rasa percaya diri, dan pada akhirnya termarginalisasi.

Masalah yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam di Indonesia, khususnya madrasah, pada dasarnya serupa dengan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan umum lainnya, seperti sekolah, yaitu masalah tuntutan terhadap mutu. Mengingat pentingnya masalah mutu pendidikan, pemerintah menetapkan kebijakan dan standar nasional pendidikan untuk memastikan kualitas pendidikan di Indonesia. Hal ini tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 Tahun 2003 Pasal 50 Ayat 2. Standar Nasional Pendidikan yang lebih rinci diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 19 Tahun 2005 Pasal 3. Peraturan ini menyatakan bahwa standar nasional pendidikan berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan untuk mewujudkan pendidikan nasional yang berkualitas. Dengan demikian, tujuan dari

pengaturan standar nasional pendidikan adalah untuk memastikan mutu pendidikan di seluruh jenjang pendidikan, mulai dari pendidikan dasar, menengah, hingga pendidikan tinggi. Penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan dilakukan melalui evaluasi, akreditasi, dan sertifikasi sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.⁵⁰

Sistem penjaminan mutu pendidikan di Indonesia telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 tahun 2009, yang mencakup berbagai hal, di antaranya mengenai definisi mutu, tujuan penjaminan mutu, dan standar tingkat mutu. Semua hal tersebut dijelaskan dalam beberapa pasal, antara lain:⁵¹

Tujuan akhir penjaminan mutu pendidikan adalah tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dicita-citakan oleh Pembukaan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dicapai melalui penerapan SPMP. (Psl. 2 ayat 1).

Ayat diatas dijelaskan sebagai berikut:

Tingginya kecerdasan kehidupan manusia dan bangsa sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat 1 mengacu pada mutu kehidupan manusia dan bangsa Indonesia yang komprehensif dan seimbang yang mencakup sekurang-kurangnya:

1. Mutu keimanan, ketakwaan, akhlak, dan kepribadian
2. Kompetensi intelektual, estetik, psikomotorik, kinestetik, vokasional, serta kompetensi kemanusiaan lainnya sesuai dengan bakat, potensi dan minat masing-masing
3. Muatan dan tingkat kecanggihan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang mewarnai dan memfasilitasi kehidupan
4. Kreativitas dan inovasi dalam menjalani kehidupan
5. Tingkat kemandirian dan daya saing

⁵⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁵¹Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 tahun 2009, lihat Mustaqim, Sekolah/Madrasah Berkualitas Dan Berkarakter, Jurnal Nadwa, Volume 6 Nomor 1, Mei 2012, h. 137

Pendidikan yang berkualitas sangat berperan dalam mencapai tujuan pendidikan nasional, yaitu untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi individu yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dari berbagai unsur sumber daya pendidikan, kurikulum (materi pembelajaran) adalah salah satu elemen yang dapat memberikan kontribusi besar dalam proses pengembangan kualitas potensi peserta didik. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa kurikulum yang berbasis kompetensi sangat penting sebagai instrumen untuk membimbing peserta didik menjadi: (1) manusia berkualitas yang mampu dan proaktif menghadapi tantangan zaman yang terus berubah; (2) manusia terdidik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berpengetahuan, terampil, kreatif, mandiri; dan (3) warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Pengembangan dan implementasi kurikulum yang disertai dengan proses pembelajaran yang aktif adalah salah satu strategi penting dalam pembangunan pendidikan nasional, seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.⁵²

Kepala madrasah dan guru memiliki peran penting dalam memperbaiki kualitas proses pembelajaran guna meningkatkan hasil belajar siswa. Kualitas hasil belajar siswa, baik yang baik maupun yang buruk, menjadi tanggung jawab kepala madrasah dan guru. Sementara itu, pemerintah daerah hanya berperan dalam

⁵² Muhayana, *Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Melalui Manajemen Madrasah*, Al-Rabwah: Jurnal Ilmu Pendidikan Vol. 16, No. 02, November 2022, h. 65

menyediakan fasilitas pendidikan, seperti sarana dan prasarana, tenaga pendidik, serta mendukung berbagai program pembelajaran yang dirancang oleh madrasah untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Ada lima karakteristik madrasah berkualitas, yaitu: 1) Fokus pada kebutuhan pelanggan, 2) Keterlibatan seluruh pihak, 3) Pengukuran kinerja, 4) Komitmen yang tinggi, dan 5) Perbaikan yang terus-menerus. Mutu pendidikan dipengaruhi oleh kemampuan lembaga dalam mengelola semua potensi secara maksimal, mulai dari tenaga pendidik, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan, hingga hubungan dengan masyarakat.⁵³ Hal yang sama juga disebutkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak hanya pada satu aspek saja, akan tetapi mencakup segala aspek yang berkaitan dalam proses pendidikan mulai dari masukan (*input*), proses dan keluaran (*output*). Salah satu tolak ukur peningkatan tersebut ada pada perbaikan aspek manajemen yang baik. Apabila manajemen sudah diterapkan dengan baik maka institusi apapun termasuk institusi pendidikan yaitu madrasah akan mampu menghasilkan kinerja dan hasil karya yang bermutu.⁵⁴

Merujuk pada tingkat kemampuan madrasah dalam memberikan pendidikan yang efektif, bermutu, dan berdaya saing, sesuai dengan tujuan pendidikan nasional serta nilai-nilai agama yang diajarkan. Kualitas pendidikan madrasah mencakup berbagai aspek, termasuk kualitas proses pembelajaran, hasil belajar, fasilitas

⁵³ Arcaro S. Jerome, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), h. 57 lihat juga Saeful Kurniawan, *Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Madrasah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islm AL Tanzim, Vol, 1, No. 2, 2017, h. 25

⁵⁴ Mardan Umar dan Feiby Ismail, *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran)*, Jurnal Pendidikan Islam Iqra' Vol. 11 Nomor 2 Tahun 2017, h. 15

pendidikan, serta pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di madrasah. Kualitas pendidikan di madrasah juga berkaitan dengan kompetensi akademik dan karakter peserta didik, serta menanamkan nilai-nilai agama yang kuat. Kualitas ini tidak hanya diukur dari prestasi akademik, tetapi juga dari pengembangan sikap, perilaku, serta kemampuan sosial dan spiritual peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.⁵⁵

Kualitas Proses Pembelajaran (berkaitan dengan metode, pendekatan, dan strategi pengajaran yang diterapkan oleh pendidik untuk memfasilitasi pemahaman dan penguasaan materi oleh peserta didik, termasuk penggabungan antara ilmu pengetahuan umum dan agama). Kualitas Kurikulum (kurikulum yang disusun harus relevan, mengintegrasikan pengetahuan agama dan ilmu pengetahuan umum, serta mampu mengakomodasi perkembangan zaman dan memenuhi kebutuhan peserta didik). Kualitas Sumber Daya Manusia (kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah, yang meliputi kualifikasi pendidikan, kompetensi dalam mengajar, serta kemampuan untuk mentransformasikan nilai-nilai agama kepada peserta didik). Fasilitas dan Infrastruktur (fasilitas yang mendukung proses pembelajaran yang efektif, seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, dan sarana ibadah yang sesuai dengan kebutuhan madrasah). Hasil Belajar dan Prestasi (pencapaian akademik dan non-akademik peserta didik yang mencerminkan keberhasilan madrasah dalam mencapai tujuan pendidikan, baik dalam bidang ilmu

⁵⁵ Miftahul Jannah, *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Diniyah Melalui Partisipasi Masyarakat*, Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme Vol. 4, No. 2 (2022): 41-57

pengetahuan maupun dalam pengembangan karakter dan spiritualitas). Pengelolaan dan Manajemen Madrasah (pengelolaan yang efisien dan efektif dalam administrasi pendidikan, pengelolaan anggaran, serta kebijakan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan).⁵⁶

⁵⁶ Muthia Risti, *Manajemen Perubahan Dalam Mengembangkan Kualitas Pada Lembaga Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*, Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, Vol.2, No.3 September 2023, h. 33

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif dengan jenis penelitian berdasarkan tingkat eksplanasi data termasuk penelitian asosiatif yang mempertentangkan dua variabel atau lebih yang dihubungkan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan survey yang dilakukan pada sampel dalam populasi sehingga dapat ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel untuk menguji hipotesis dalam penelitian. Penelitian kuantitatif ini juga berlandaskan pada paradigma *positivism* yang bersifat *logico-hypothetico-varifikatif* dengan asumsi mengenai obyek empiris sehingga proses penelitian kuantitatif akan bersifat linear.⁵⁷

Penggunaan jenis dan pendekatan ini karena cakupan masalah dalam penelitian ini lebih luas serta bervariasi sesuai dengan judul penelitian yang terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Metode penelitian inipun dirasakan lebih sistematis, terencana dengan baik, terstruktur jelas dari awal sampai akhir penelitian dan tidak dipengaruhi oleh keadaan di lapangan yang bersifat dinamis. Selain itu, penelitian kuantitatif ini menuntut penggunaan angka yang dilakukan mulai dari

⁵⁷Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 10

tahap pengumpulan data, memberikan penafsiran terhadap data yang diperoleh tersebut serta penggunaan angka pada penyajian hasil penelitian.⁵⁸

Penyajian hasil penelitian kuantitatif dapat dituangkan dalam bentuk gambar, penyajian tabel, penyajian grafik atau tampilan lainnya yang representatif sehingga mempermudah penulis dalam penyampaian informasi dan pembaca mudah memahami hasil penelitian tentang pengaruh penerapan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap peningkatan kualitas pendidikan madrasah tsanawiyah di kabupaten bolaang mongondow. Selain itu pandangan penulis terhadap judul penelitian yang diangkat lebih cocok menggunakan metode penelitian kuantitatif karena dapat mempermudah penulis melakukan pengujian hipotesis dan hasil uji statistik yang dapat menyajikan signifikansi hubungan atau pengaruh yang dicari pada penelitian ini berdasarkan bentuk angka yang absolut (parametrik). Arah hubungan atau pengaruh yang diperolehpun bergantung pada hasil pengujian hipotesis dan hasil uji statistik, bukan hasil logika ilmiah.⁵⁹ Intinya adalah hasil instrumen penelitian yang didapat dari jawaban responden diolah menjadi data analisis untuk uji hipotesis.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kabupaten Bolaang Mongondow yang terdiri

⁵⁸Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), h. 39

⁵⁹Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020), h. 235

dari Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bolaang Mongondow dan Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bolaang Mongondow.

2. Waktu Penelitian. Pelaksanaan Penelitian ini yaitu bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2025.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 2 kepala madrasah, 55 guru, 14 tenaga kependidikan pada Madrasah Tsanawiyah Negeri, dan 3 Pengawas Madrasah serta 5 Staf Bidang Pendidikan Madrasah di Kabupaten Bolaang Mongondow. Populasi penelitian berjumlah 79.

D. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket. Angket berupa lembar pertanyaan yang disusun berdasarkan terori-teori pendukung, dan indikator masing-masing variabel yang diteliti. Alat ukur variabel yang digunakan adalah skala likert yang menunjukkan kategori dan skor: Sangat Setuju (skor = 5), Setuju (skor = 4), Kurang Setuju (skor = 3), Tidak Setuju (skor = 2), dan Sangat Tidak Setuju (skor = 1). Selain itu, peneliti membuat kisi-kisi instrumen penelitian sebagai pedoman dalam pembuatan angket.⁶⁰

Tabel. 3.1 Skala Likert

Kategori	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4

⁶⁰Syahrum dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2012), h. 150

RG	Ragu-ragu	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

E. Teknik Pengolahan Data

1. Defenisi Konseptual Variabel

a) *Variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1)*

Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan kepala madrasah yang Inspiratif, memiliki kepribadian yang kharismatik, mampu menjadi visioner dalam kepemimpinan dan memiliki kepedulian dan tanggung jawab dalam organisasi, pengelolaan dan manajemen madrasah. Dalam penelitian ini, fokus penelitian pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah yang inspiratif, visioner, dan memiliki kepedulian serta tanggung jawab yang tinggi.⁶¹

b) *Variabel Budaya Organisasi (X_2)*

Budaya organisasi merujuk elemen-elemen utama dari budaya organisasi meliputi: Nilai dan Keyakinan (pandangan bersama tentang apa yang dianggap penting oleh organisasi, seperti integritas, inovasi, atau kolaborasi). Norma dan Praktik (perilaku dan kebiasaan yang dianggap diterima atau diharapkan dalam organisasi, termasuk cara kerja, cara berkomunikasi, dan cara pengambilan keputusan). Ritual dan Tradisi (aktivitas yang dilakukan secara teratur atau acara

⁶¹ Bahalr Agus Setiawan dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), h. 14

khusus yang membentuk identitas organisasi, seperti pertemuan tahunan, penghargaan, atau perayaan).⁶²

c) *Variabel Kualitas Pendidikan Madrasah (Y)*

Kualitas pendidikan madrasah menunjukkan kualitas proses pembelajaran, kualitas kurikulum, kualitas sumber daya manusia, fasilitas dan infrastruktur, hasil belajar dan prestasi siswa, serta pengelolaan dan manajemen madrasah. Dalam penelitian ini, kualitas Pendidikan madrasah di fokuskan pada kualitas proses pembelajaran, kualitas kurikulum dan kualitas hasil belajar siswa.⁶³

2. *Definisi Operasional Variabel*

a) *Variabel Kepemimpinan Transformasional ((X₁))*

Kepemimpinan transformasional adalah skor kepemimpinan kepala madrasah yang inspiratif, visioner, memiliki kepedulian dan tanggung jawab.

b) *Variabel Budaya Organisasi (X₂)*

Budaya organisasi di madrasah menunjukkan skor nilai dan keyakinan, norma dan praktik, serta ritual dan tradisi yang ada di madrasah.

c) *Variabel Kualitas Pendidikan Madrasah (Y)*

Kualitas pendidikan madrasah adalah skor kualitas proses pembelajaran, kualitas kurikulum, dan hasil belajar siswa.

⁶²Aime Heene, dkk, *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*, (Bandung: Refika Aditama, 2010), h. 5

⁶³Muthia Risti, *Manajemen Perubahan Dalam Mengembangkan Kualitas Pada Lembaga Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*, Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce, Vol.2, No.3 September 2023, h. 30

3. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, pengukuran kesalahan standar merupakan aspek penting yang sangat membantu dalam proses validasi instrumen. Penelitian ini menggunakan validitas konstruk untuk mengukur validitas instrumen. Setelah data dikumpulkan dan disusun, pengujian validitas konstruk dilakukan melalui analisis faktor, dengan cara mengkorelasikan skor butir instrumen dengan skor total menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment*. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, sedangkan instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah.⁶⁴ Peneliti akan menggunakan rumus *product moment* dalam uji validitas sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n.(\Sigma XY) - (\Sigma X).(\Sigma Y)}{\sqrt{(n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)(n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{hitung} : Indeks angka korelasi “r” *product moment*
 n : Total responden
 ΣXY : Total hasil perkalian skor X dan skor Y
 ΣY : Total seluruh Y

Langkah terakhir yang akan dilakukan peneliti adalah membuat keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ berarti valid dan Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti tidak valid.

⁶⁴Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2010), h. 211

Uji reliabilitas dalam penelitian kuantitatif secara esensial dapat disinonimkan dengan kata diandalkan, konsistensi, dan replikabilitas dari waktu ke waktu, atas suatu instrumen dan kelompok responden. Terdapat tiga prinsip reliabilitas: stabilitas, ekuivalen, dan konsistensi internal. Reliabilitas mengukur suatu kuisioner atau angket sebagai instrumen dalam penelitian. Untuk mengukur reliabilitas instrumen, peneliti menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.⁶⁵

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

n : Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varian Butir

σ_t^2 : Varian Total

Selain itu peneliti juga melakukan analisis distribusi frekuensi (rentang skor dan kelas interval) dan kategori kecenderungan variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_1), budaya organisasi (X_1) dan kualitas pendidikan madrasah (Y) di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Data penelitian diukur dengan skala interval dan skala rasio, dengan asumsi bahwa distribusi data populasi yang digunakan untuk memilih sampel penelitian

⁶⁵Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 158

adalah normal dan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak peneliti melakukan uji prasyarat analisis atau asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji hipotesis asosiatif dan uji regresi linier berganda menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26*. Penjelasan yang sama menerangkan bahwa apabila data penelitian diukur dengan skala interval dan skala rasio, dengan asumsi bahwa distribusi data populasi yang digunakan untuk memilih sampel penelitian adalah normal. Uji yang dilakukan untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak adalah uji normalitas kolmogorov-smirnov. Ukuran uji dalam statistik parametrik, antara lain: t-test, anova, korelasi, regresi sederhana, regresi berganda.⁶⁶

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas ialah membandingkan antara data yang dimiliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama. Uji normalitas penting dilakukan karena merupakan salah satu syarat pengujian parametrik. Dalam uji normalitas data yang akan digunakan berupa Grafik P-P Plot, One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan Grafik histogram. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ berarti distribusi data normal dan apabila nilai

⁶⁶ Ardianto dan Kadir, *Aplikasi Statistik dalam Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2021), h. Lihat Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), h. 101

signifikansi $< 0,05$ berarti distribusi data tidak normal. Dalam menganalisis uji normalitas, peneliti akan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26*.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikoloni bertujuan untuk menemukan apakah ada hubungan variabel X atau variabel Y dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel-variabel yang bersifat orthogonal yaitu variabel yang memiliki nilai korelasi sama dengan nol. Untuk mendeteksi adanya gejala multikolonieritas dalam penelitian akan dilihat dari nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Tingkat *Tolerance* $> 0,10$ dan tingkat VIF $< 10,00$.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas akan dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi baik jika terjadi homokedastisitas. Jika variance dari residual satu ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas penelitian akan dilihat melalui Grafik Scatterplot dan uji Glejser ialah dengan meregresi nilai absolut residual dari model yang diestimasi terhadap variabel independent.

b. Uji Hipotesis Asosiatif

a) Uji Parsial (Uji t)

Uji Statistik t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah (Y).

a. $H_0: \rho = 0$

Dugaan sementara: tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y).

b. $H_1: \rho \neq 0$

Dugaan sementara alternatif: ada hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y).

2. Budaya Organisasi (X2) terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah (Y).

a. $H_0: \rho = 0$

Dugaan sementara: tidak ada pengaruh antara budaya organisasi (X2) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y).

b. $H_1: \rho \neq 0$

Dugaan sementara alternatif: ada hubungan antara budaya organisasi (X2) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y).

3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah (Y).

a. $H_0: \rho = 0$

Dugaan sementara: tidak ada pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y).

b. $H_1: \rho \neq 0$

Dugaan sementara alternatif: ada hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y).

b) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah variabel independen (Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Organisasi) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Kualitas Pendidikan Madrasah) berdasarkan tingkat signifikansi. Nilai F tabel diperoleh pada distribusi nilai r tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan menggunakan rumus $F_{tabel} = (k; n-k)$. Dimana "k" adalah jumlah variabel independen (variabel bebas atau X) sementara "n" adalah jumlah responden atau sampel penelitian. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima dan Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 tidak ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan "R²" yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau R Square ini berguna untuk

memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Selanjutnya, peneliti melakukan analisis multivariat terhadap variabel penelitian yang lebih dari dua, dengan mempertahankan variabel independen dan dependen, menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk memperkirakan hubungan antara beberapa variabel guna mengetahui bentuk atau pengaruh variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen.⁶⁷ Uji hipotesis dilakukan untuk menilai koefisien determinasi serta signifikansi simultan dan parsial antara variabel-variabel yang diteliti. Peneliti kemudian akan menarik kesimpulan berdasarkan data melalui statistik inferensial metode parametrik, serta memberikan interpretasi atau penjelasan hasil penelitian dengan mengaitkan hasil analisis dengan teori-teori yang relevan.

d. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda akan dilakukan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen (kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kualitas pendidikan madrasah). Untuk regresi linier berganda dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai probabilitas yaitu 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Kualitas Pendidikan Madrasah (Y), sebaliknya jika nilai signifikansi $>$

⁶⁷Sandu Siyoto, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media, 2015), h. 120

0,05 maka variabel Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap variabel Kualitas Pendidikan Madrasah (Y).⁶⁸ Uji regresi linier berganda pada penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistic 26*. Dalam pengujian ini terdapat persamaan regresi ganda yaitu: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ dimana a adalah konstanta, b_1X_1 adalah koefisien variabel X_1 , dan b_2X_2 adalah koefisien variabel X_2 serta e adalah variabel independen lain di luar model regresi.⁶⁹ Untuk mengetahui presentase pengaruh masing-masing variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X_1) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y) dan variabel budaya organisasi (X_2) terhadap kualitas pendidikan madrasah (Y) digunakan rumus untuk mencari sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relatif (SR) sebagai berikut:

$$SE(X)\% = \text{Beta}_x \times \text{Koefisien Korelasi} \times 100\% \text{ atau } SE(X)\% = \text{Beta}_x \times r_{xy} \times 100\%$$

$$SR(X)\% = \frac{\text{Sumbangan Efektif (X)\%}}{R_{square}} \text{ atau } SR(X)\% = \frac{SE(X)\%}{R_{square}}$$

⁶⁸Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), h.102

⁶⁹Muh Alwy Yusuf, *Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya*, Journal on Education Volume 06, No. 02, Januari-Februari 2024, h. 13331-13344
Lihat Getut Pramesti, *Mudah dan Menyenangkan Mengolah Data dengan SPSS Statistika 26*, (Jakarta: Gramedia, 2021), h. 20

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, *Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Blokagung*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID), Vol. 4, No. 1: 143-163, April 2022
- Ahmad, Victor Imaduddin, *Budaya Organisasi Madrasah Aliyah Negeri 1 Lamongan Sebagai Madrasah Adiwiyata Mandiri*, TA'LIMUNA: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 13, No. 2, 2024
- Aini, Ilmi dkk, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Paramurobi: Volume 7, Nomor 1, Januari-Juni 2024
- Al- Bukharị Abu Abdullah bin Muhammad Ismail, Sahih al-Bukhari, Kitab: Jum'at Bab salat Jumat di Desa dan Kota, No. Hadis: 844 Beirut: Daras -Sa'bu, t.t
- Al Jufri, Hamid, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dan Kultur Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Mengajar Guru Dan Prestasi Belajar Siswa Madrasah*, Analytica Islamica: Vol. 21 No. 1 Januari-Juni 2019
- Ardianto dan Kadir, *Aplikasi Statistik dalam Penelitian dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS*, Yogyakarta: Budi Utama, 2021
- Azizah, Salma, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Bantul*, Jurnal Hanata Widya Vol.8 Nomor 2 Tahun 2019
- Azzahro, Sania Qorina, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Dan Motivasi Belajar Siswa Pada Mata*

- Pelajaran Pendidikan Agama Islam*, Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu, Vol 8 No. 9 September 2024
- Bass, B.M and B.J Avolio, *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*, Thousand Oaks: Sage Publication, 1994
- Basuki, *Evaluasi dan Supervisi Standar Kepala Sekolah dalam Peningkatan Proses Pembelajaran*, Jurnal Pendidikan Guru Vol. 1 No. 2 Tahun 2020
- Danim, Sudarwan, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009
- Danim, Sudarwan, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta: Rineka Cipta, 2004
- Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2011
- Djafri, Novianty, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah (Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi)*, Yogyakarta: Budi Utama, 2016
- Fatoni, Sulthan. *Peradaban Islam Disain Awal Peradaban, Konsolidasi Teologi, Konstruksi Pemikiran dan Pencarian Madrasah*, Jakarta: Elsas, 2006
- Ghufron, Muhamad, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Ma Al-Iman Bulus Kecamatan Gebang Kabupaten Purworejo*, Ar Rihlah Jurnal Pengembangan, Vol. 5, No. 1, 2020
- Hakim, Abdul, *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Madrasah (Studi pada Madrasah Tsanawiyah Malnu Kadukaung Pandeglang)*, Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora, Vol.1, No.8 Juni 2022

- Hamdani, Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Budaya Organisasi: Studi Kasus di Madrasah Kota Langsa, *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, VOL: 12, NO. 02 Mei 2023
- Hardani dkk, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020
- Haris, Amin, *Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2018
- Heene, Aime, dkk, *Manajemen Strategik Keorganisasian Publik*, Bandung: Refika Aditama, 2010
- Husaini, Usman, *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Ifliyah, Majdina Ghaisani, *Upaya Kepala Madrasah dalam Membina Budaya Organisasi dan Kinerja Guru dalam Pembelajaran di MIN 5 Majalengka*, *Manajeria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 1, Mei 2018
- Jannah, Miftahul. *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Diniyah Melalui Partisipasi*
- Jerome, Arcaro S. *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Kadarsih, Sri dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Budaya Teknologi Informasi*, *Jurnal Literasiologi*, Vol. 5 No. 1, Januari - Juni 2021
- Katsir Ibnu, *Tafsir Al-Qur'anil 'Adzim*, Beirut: Darul Kutub al-Ilmiah, 1988, Juz IV

- Kartiko, Ari dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pendidik di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama Mazro'atul Ulum Paciran*, Nidhomul Haq, Vol 4 No 2 Tahun 2019
- Komariah, Aan dan epi Triatna, *Visionary Leadership*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Kosim, Nanang, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah*, Studi Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2, Nomor 1, Juni 2020
- Kurniawan, Agung Widhi, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016
- Kurniawan, Saeful. *Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Madrasah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islm AL Tanzim, Vol, 1, No. 2, 2017
- Kuswaeri, Iwa, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah*, TARBAWI, Vol. 2, No. 02, Juli- Desember 2016
- L, Ramadhan dkk, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Di Polewali Mandar*, Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL) Volume 3 No.1, 2023
- Masyarakat, Scaffolding: Jurnal Pendidikan Islam dan Multikulturalisme* Vol. 4, No. 2 2022
- Menteri Agama, Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan atas peraturan menteri agama nomor 58 tahun 2017 tentang kepala madrasah, No.1575, 2018

- Muhayana, *Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Islam Melalui Manajemen Madrasah*, Al-Rabwah: Jurnal Ilmu Pendidikan Vol. 16, No. 02, November 2022, h. 65
- Mukminin, Amirul, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: UNY Pres, 2019
- Mulyasa, E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011
- Mulyasa, *Menjadi kepala sekolah profesional, dalam konteks menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005
- Munif dkk, *Pengaruh Dimensi Kepemimpinan Transformational Terhadap Budaya Kerja*, Jmpi: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam, Vo. 1, No. 1, 2023
- Mustaqim, *Sekolah/Madrasah Berkualitas Dan Berkarakter*, Jurnal Nadwa, Volume 6 Nomor 1, Mei 2012
- Muwahid, Shulhan, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Bina Ilmu, 2004
- Ngaziz, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Sultan Agung Karangduwur, Ayah, Kebumen*, Jurnal Ar-Rihlah Inovasi Pengembangan Pendidikan Islam Volume. 4. No. 2. 2019
- Novianty, Djafri, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Budi Utama, 2017
- Otta, Yusno Abdullah, *Model Pendidikan dalam Tasawuf*, *Journal of Islamic Education Policy*, Vol. 2, No. 1 tahun 2017

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 63 tahun 2009

Purwanto, Ngelim. *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Sumber Wijaya, 1992

Pramesti Getut, *Mudah dan Menyenangkan Mengolah Data dengan SPSS Statistika*
26, Jakarta: Gramedia, 2021

Risti, Muthia, *Manajemen Perubahan Dalam Mengembangkan Kualitas Pada
Lembaga Pendidikan Madrasah Tsanawiyah*, Digital Bisnis: Jurnal Publikasi
Ilmu Manajemen dan E-Commerce, Vol.2, No.3 September 2023

Ritonga, Zerni Mandasari Br, Pengaruh Kompetensi Guru Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Tingkat Madrasah Aliyah,
Wahana Didaktika, Vol. 21, No. 3, 2023

Rival, Veithzal Rival & Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*,
Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008

Rokhman, Wahibur Rokhman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kudus: Nora
Media Enterprise, 2011

Saifudin, Eko dkk, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dalam
Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, An-Nidzam: Jurnal Manajemen
Pendidikan dan Studi Islam, Vol.11. No.1 Th 2024

Sari, Fariza Marga, Implementasi Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala
Madrasah Dalam Pembentukan Guru Berkarakter, Jurnal Manajemen Mutu
Pendidikan, Vol. 2, No. 1, 2014

Sari, Maulina, *Strategi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*,
Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, Volume 1, Nomor 6, Juli 2023

- Setiawan, Bahar Agus dan Abd. Muhith, *Transformasional Leadership*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Shalshkin, Marshal dan Molly G Sashkin, *Prinsip-prinsip Kepemimpinan*, Jakarta: Erlangga, 2011
- Silvana, Maria, *Analisis budaya organisasi dengan menggunakan metode organizational culture assessment instrument (OCAI)*, jurnal Projemen, Vol. 7, No. 1, 2020
- Sinambela, Lijan Poltak, *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Public, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014
- Siyoto, Sandu, *Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Literasi Media, 2015
- Soetopo, Hendyat, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktek di Bidang Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010
- Sugiarto, *Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan mutu Madrasah Ibtidaiyah*, Didaktika: Jurnal Kependidikan, Vol. 13, No. 2, Mei 2024
- Sudjana, *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito, 2005
- Sukatin, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Madrasah Tsanawiyah Mubtadi'in Penerokan*, Jurnal Hikmah: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 11 No 2 Juli – Desember 2022
- Susmiyati, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Episteme, Vol 11, No 1, Juni 2016

- Syah, Darwyan, *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, Dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi Dki Jakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Vol. 20, Nomor 2, Juni 2014
- Syahrums dan Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Citapustaka Media, 2012
- Taufiq, *Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Implementasi Standar Isi Dan Standar Proses Pendidikan*, Adz-zikr Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. 07 No. 1, 2022
- Torang, S Torang, *Organisasi & Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*, Bandung: Alfabeta, 2016
- Umar, Mardan dan Feiby Ismail, *Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran)*, Jurnal Pendidikan Islam Iqra' Vol. 11 Nomor 2 Tahun 2017
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Organisasi Pembelajaran*, Bandung: Alfabeta, 2009
- Wiyono, Bambang Wiyono, *Hakikat Kepemimpinan Transformasional*. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, 2019, h. 78
- Yusuf, Muh Alwy, *Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya*, Journal on Education Volume 06, No. 02, Januari-Februari 2024

Zubaidah, Siti dan Aih Erwanti Ayuningtyas, “*Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Profesionalisme Guru di Sekolah*”, Prosiding Seminar Nasional, Vol. 1, No. 9, November 2015