

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL  
DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MUTU  
PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH SWASTA DI  
KUDUS**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
guna Memperoleh Gelar Magister  
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:  
**SYUKRON WAHANI**  
**1803038006**

**PROGRAM MAGISTER  
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA  
UIN WALISONGO SEMARANG  
2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syukron Wahani  
NIM : 1803038006  
Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Di Kudus  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan bahwa tesis yang berjudul:

### **PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH SWASTA DI KUDUS**

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Semarang, 22 April 2022

Pembuat Pernyataan,

A 10,000 Indonesian postage stamp is shown with a signature written over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI PERSEKUTUAN', and 'SARANGGANI'.

**Syukron Wahani**

NIM : 1803038006



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Jl. Prof Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Telp. (024)7801295 Semarang 50185  
www.walisongo.ac.id, http://paics.walisongo.ac.id, http://ftr.walisongo.ac.id

PAU D

**PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI UJIAN TESIS**

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa Ujian Tesis mahasiswa Magister:

Nama : Syukron Wahani  
NIM : 1803038006  
Studi : Magister Manajemen Pendidikan Agama Islam  
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH SWASTA DI  
KUDUS

Yang bertandatangan di bawah ini menyatakan bahwa Ujian Tesis mahasiswa Magister:

NAMA	TANGGAL	TANDATANGAN
<u>Dr. Fahrurrozi, M.Ag</u> Ketua/Penguji	<u>6/6</u>	
<u>Dr. H. Mustopa, M.ag</u> Penguji	<u>24-05-2022</u>	
<u>Dr.H. Abdul Wahid, M.Ag</u> Penguji	<u>30-5-2022</u>	
<u>Dr. Dwi Istiani, M.Ag</u> Penguji	<u>24-05-2022</u>	
<u>Dr. Fatkuroji, M.Pd.</u> Penguji	<u>24-05-2022</u>	

**NOTA DINAS**

Semarang, 22 April 2022

Kepada  
Yth. Dekan FITK  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Assalamu'alaikum wr wb.*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : **Syukron Wahani**  
NIM : 1803038006  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus**

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan FITK UIN Walisongo untuk diujikan dalam Sidang Ujian Tesis

*Wassalamu'alaikum wr wb*

Pembimbing I,



**Prof. Dr. Fatah Syukur, M.Ag**  
NIP: 196042121994031003

## NOTA DINAS

Semarang, 22 April 2022

Kepada  
Yth. Dekan FITK  
UIN Walisongo  
di Semarang

*Bismillahirrahmanirrahim wa'alaikum wa'rahmatullahi wabarakatuh*

Dengan ini diberitahukan bahwa saya telah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap tesis yang ditulis oleh:

Nama : Syukron Wahani  
NIM : 1801038006  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Bkdm Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus

Kami memandang bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan FITK UIN Walisongo untuk diajukan dalam Sidang Ujian Tesis

*Bismillahirrahmanirrahim wa'alaikum wa'rahmatullahi wabarakatuh*

Pembimbing II



Dr. Fahrurrozi, M.Ag.  
NIP. 197708162005011003

## ABSTRAK

Judul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus

Penulis : Syukron Wahani

NIM : 1803038006

Perkembangan lembaga madrasah swasta di kabupaten kudus memiliki tantangan tersendiri untuk terus secara mandiri meningkatkan kualitas pendidikan melalui peran kepala madrasah maupun iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan; 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap mutu pendidikan; dan 3) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan.

Pada penelitian ini menggunakan *field research* dengan metode *experimen methode*, dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan berasal dari 5 (lima) madrasah aliyah swasta kudus yang ditetapkan sebagai sampel secara random.

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan dengan nilai persamaan regresi  $\hat{Y} = 73,9 + 0,122x$  dan hasil Uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} 12,22 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 5%, yang berarti signifikan. 2) terdapat pengaruh secara signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan dengan nilai persamaan regresi  $\hat{Y} = 80,11 + 0,042x$  dan hasil Uji t yang menunjukkan  $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 5%, yang berarti signifikan.; dan 3) terdapat pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan dengan nilai pada persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 72,31 + 0,119 X_1 + 0,033 X_2$ ,

dan hasil Uji F yang menunjukkan  $F_{hitung} 90,574 > F_{tabel} 3,90$  dengan taraf signifikansi 5% yang berarti signifikan.

Dari hasil penelitian ini disarankan pihak madrasah untuk; 1) meningkatkan penerapan kepemimpinan transformasional dengan memberikan sumbangsih pengetahuan dan kemampuan untuk mendorong kemajuan guru secara intruksional; 2) memperbaiki iklim organisasi agar dapat positif dan mendorong peningkatan mutu pendidikan; 3) meningkatkan mutu pendidikan madrasah dengan memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh sesuai dengan karakteristik madrasah.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Mutu Pendidikan, Madrasah Aliyah Swasta

## TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi huruf-huruf Arab Latin dalam tesis ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987. Penyimpangan penulisan kata sandang [al-] disengaja secara konsisten supaya sesuai teks Arabnya.

ا	Tidak dilambangkan	ط	ṭ
ب	b	ظ	ẓ
ت	t	ع	'
ث	ṣ	غ	g
ج	J	ف	f
ح	fi	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	Ẓ	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	S	هـ	h
ش	sy	ء	'
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

### Bacaan madd:

ā = a panjang

ī = i panjang

ū = u panjang

### Bacaan diftong:

au = اُوْ

ai = اِيْ

iy = اِيْ



## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, hidayah, serta inayah-Nya, sehingga atas iringan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan Tesis ini.

Shalawat dan salam mudah-mudahan tetap terlimpahkan kepada baginda Rasulullah SAW, para keluarga, sahabat dan pengikutnya yang telah membawa kita dari kegelapan dan kebodohan menuju alam yang terang yaitu Dinul Islam.

Penulisan Tesis yang berjudul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP MUTU PENDIDIKAN MADRASAH ALIYAH SWASTA DI KUDUS”** dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan tugas akhir perkuliahan yang telah dicanangkan oleh UIN Walisongo Semarang yang dijadikan pertanggungjawaban peneliti sebagai mahasiswa Pascasarjana UIN Walisongo Semarang. Selain itu juga sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Magister (S.2) di UIN Walisongo Semarang.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penulisan Tesis ini, baik

secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan FITK UIN Walisongo Semarang, Dr. H. Ahmad Ismail, M.Ag. M. Hum
2. Dosen pembimbing I, Prof. Dr. Fatah Syukur, M. Ag., dan dosen pembimbing II, Dr. Fahrurrozi, M. Ag., yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, pengarahan dalam penyusunan Tesis ini
3. Seluruh staff dan Karyawan Perpustakaan UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan izin dan layanan perpustakaan yang diperlukan dalam penyusunan Tesis ini.
4. Para dosen dan staff pengajar di lingkungan UIN Walisongo yang telah membekali berbagai pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Bapak dan Ibu tercinta yang memberikan dukungan secara materi dan moril, dan mendoakan di setiap waktu.
6. Adik-adik tercinta fuad aly dan ifazaunniha yang penuh dengan kasih sayang selalu mendoakan dan memberikan semangat
7. Istri tercinta Badi'atul Islami yang penuh dengan kesabaran menemani dan selalu memberikan semangat untuk saya dari awal penulisan tesis sampai selesai.
8. Teman seperjuangan Pascasarjana Angkatan 2018 yang berjuang bersama dari awal sampai akhir masa kuliah.

9. Teman-teman Club Vespa SW Scoot Garage dan RKSS (Rumah Kegiatan Singosari Sembilan) yang selalu mendukung secara moril.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan ilmu yang penulis ketahui. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak.

Akhirnya penulis berharap semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Semarang, 22 April 2022

Penulis,



**Syukron Wahani**

NIM : 1803038006

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>TRANSLITERASI</b> .....	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
	A. Latar Belakang..... 1
	B. Rumusan Masalah..... 9
	C. Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 10
<b>BAB II</b>	<b>KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL</b>
	<b>DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP</b>
	<b>MUTU PENDIDIKAN</b>
	A. Deskripsi Teori ..... 12
	1. Kepemimpinan Transformasional..... 12
	a. Definisi Kepemimpinan Transformasional... 12
	b. Komponen Kepemimpinan
	Transformasional..... 16



## **ALIYAH SWASTA DI KUDUS**

A. Deskripsi Data .....	73
1. Deskripsi Data Tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pendidikan MA Swasta Di Kudus .....	74
2. Deskripsi Data Tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan MA Swasta Di Kudus .....	78
3. Deskripsi Data Tentang Mutu Pendidikan MA Swasta Di Kudus .....	83
B. Analisis Data	
1. Analisis Pendahuluan .....	87
2. Uji Hipotesis .....	97
3. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pendidikan MA Swasta di Kudus .....	98
a. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan MA Swasta di Kudus .....	102
b. Pengaruh antara Kepemimpina Transformasional dan Iklim Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Mutu Pendidikan MA Swasta di Kudus .....	106
C. Pembahasan Hasil Penelitian	

1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kudus Berpengaruh Secara Signifikan terhadap Mutu Pendidikan .....	111
2. Iklim Organisasi Madrasah Aliyah Swasta di Kudus Berpengaruh Secara Signifikan terhadap Mutu Pendidikan.....	114
3. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Iklim Organisasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Signifikan terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus .....	116
4. Keterbatasan Penelitian .....	119
<b>BAB V      PENUTUP</b>	
A. Simpulan .....	121
B. Saran .....	123
Daftar Pustaka .....	125
Lampiran 1 Angket	
Lampiran 2 Tabulasi Data Angket	
Lampiran 3 Uji Validitas Dan Reabilitas	
Lampiran 4 Uji Asumsi Klasik	
Lampiran 5 Analisis Pendahuluan	
Lampiran 6 Uji Hipotesis	
Daftar Riwayat Hidup	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Jumlah Sampel .....	54
Tabel 3.2 Data Jumlah Sampel .....	57
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional .....	58
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Iklim Organisasi .....	59
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Mutu Pendidikan .....	60
Tabel 3.6 Alternatif Jawaban Angket .....	62
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional .....	63
Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi.....	65
Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Mutu Pendidikan.....	66
Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Mutu Pendidikan.....	68
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional (X1) .....	75
Tabel 4.2 Nilai Interval Kepemimpinan Transformasional .....	78
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi .....	79
Tabel 4.4 Nilai Interval Iklim Organisasi .....	82
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel mutu pendidikan .....	84
Tabel 4.6 Nilai Interval mutu pendidikan.....	86
Tabel 4.7 Tabel Penolong Regresi.....	88
Tabel 4.8 Hasil Uji $t_{hitung}$ Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pendidikan.....	101
Tabel 4.9 Hasil Uji $t_{hitung}$ Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan .....	105



Tabel 4.10 Uji Anova.....110

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Alur Kerangka Berfikir .....	50
Gambar 4.1 Histogram Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional .....	76
Gambar 4.2 Histogram Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi.....	80
Gambar 4.3 Histogram Distribusi Frekuensi mutu Pendidikan .....	85

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan dan perubahan pada pendidikan terus mengalami peningkatan. Perkembangan tersebut mengalami perbedaan baik dari aspek teknologi dan pengetahuan. Saat ini, banyak sekali bermunculan lembaga pendidikan yang memunculkan kompetisi bersaing antar lembaga pendidikan yang dapat berdampak positif dengan melahirkan lembaga pendidikan yang terbaik dan bermutu. Peran lembaga pendidikan sendiri memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap bangsa ini yakni dengan mencetak siswa- siswa yang berkompeten serta dapat bersaing dalam dunia kerja.

Pendidikan dalam tingkatan nasional merupakan bentuk nyata yang dilakukan pemerintah dalam upaya perbaikan sistem pendidikan nasional. Hal inilah yang saat ini menjadi upaya dari semua pihak dalam dunia pendidikan untuk bersaing meningkatkan kualitas outcome siswa. Upaya pencapaian tersebut sangat membutuhkan kepemimpinan serta manajerial madrasah yang tepat. Peranan penting yang menjadikannya sebagai tanggung jawab untuk mencapai tujuan ialah tugas Kepala Madrasah. Mengingat pentingnya peran kepala madrasah maka diperlukan kepemimpinan yang berorientasi pada tujuan, visi dan misi yang diharapkan dapat

terwujud pada madrasah.

Kepemimpinan kepala madrasah menjadi poin penting dalam keberlangsungan madrasah serta manajemen didalamnya. Madrasah menjadi lembaga yang dapat melahirkan sumber daya manusia yang mampu berkompetensi secara luas dengan bekal pendidikan. Masa depan mereka secara tidak langsung akan dipengaruhi kebijakan serta peran kepala madrasah sebagai seorang pemimpin. Hubungan dalam kepemimpinan menjadi hubungan yang mempengaruhi untuk diikuti oleh antar manusia. Kewibawaan menjadi penyebab kepemimpinan dapat berlangsung sebagai fungsi mempengaruhi yang dapat menciptakan responsivitas karyawan terhadap kepemimpinan.<sup>1</sup> Dari situlah sifat kepemimpinan sangat berpengaruh besar terhadap anggotanya, supaya tujuan di lembaga tersebut dapat tercapai dengan maksimal.

Kepemimpinan digambarkan mampu membawa kepada tujuan yang direncanakan. Kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam dua cara. Pertama, kepemimpinan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja. Kedua, kepemimpinan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja melalui tanggung jawab sosial

---

<sup>1</sup> Kartini kartono, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2

perusahaan.<sup>2</sup> Sehingga kepemimpinan mengharuskan memiliki kemampuan untuk menggiring bawahannya kepada tujuan yang telah direncanakan bersama, serta dapat membangkitkan semangat bawahannya mewujudkan tujuan yang diharapkan.<sup>3</sup>

Secara makna tekstual kepemimpinan dalam bahasa Arab, ialah *al- ri''ayah, al-imarah, al-qiyadah, al-za''amah*.<sup>4</sup> Memiliki persamaan makna dengan arti kepemimpinan dalam persamaan makna bahasa Indonesia. Berdasarkan ajaran Islam, pemimpin memiliki peran penting dalam membawa amanah untuk kemaslahatan, sebagaimana sabda Nabi Muhammad Saw “*Dari Abu Sa''id dari Abu Hurairah , Bahwa keduanya berkata, Rasulullah bersabda : Apabila tiga orang keluar berpergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin.* (HR.Abu Dawud).<sup>5</sup>

Merujuk pada hadits diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemimpin dalam Islam sangat penting, dikarenakan diperlukan adanya penentu keputusan dalam pertimbangan yang dihadapi dan telah memenuhi kesepakatan bersama. Jika

---

<sup>2</sup> Manzoor, F., dkk, 2019, *The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. Sustainability*, Vol 11(2), 436.

<sup>3</sup> Grisham, T., 2006, *Metaphor, Poetry, Storytelling and Cross-Cultural Leadership*. Management Decision.

<sup>4</sup> Djuaeni, M. N., 2005, *Kamus Kontemporer Indonesia-Arab Istilah Politik-Ekonomi*. Mizan, Bandung.

<sup>5</sup> Nurmiyati, L., & Candra, B. Y., 2019, *Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 13-24.

hal ini tidak terpenuhi, maka akan ditemui kesulitan dalam mengambil keputusan yang disebabkan adanya kecenderungan satu sama lain yang dipengaruhi ego. Maka, pemimpin haruslah memenuhi sifat bijaksana serta berorientasi pada manfaat bersama.

Kepemimpinan kepala madrasah meliputi semua ranah dan aspek pendidikan dimadrasah. Tanggung jawab yang dimiliki mencakup seluruh kegiatan dimadrasah termasuk kegiatan akademis, lingkungan serta hubungan eksternal dengan masyarakat. Sehingga, kepala madrasah memiliki tanggung jawab yang besar untuk keberlangsungan proses pembelajaran di madrasah agar berjalan dengan baik dan lancar.<sup>6</sup> Sehingga memiliki peran inti dalam menjalankan program serta mengayomi para anggota agar berperan pada pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin akan menjadi penentu kemajuan serta kemunduran yang dapat dialami oleh madrasah sebagai proses dalam berkembang didunia pendidikan. Sistem manajerial yang diterapkan akan memberikan pengaruh yang sangat besar, sebagai bentuk kemampuan kepala madrasah dalam mengorganisir lembaga. Pengorganisiran lembaga akan meliputi kerjasama yang

---

<sup>6</sup> M. Daryanto, 1998, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 80

dipupuk antar karyawan sebagai wujud iklim kerja yang baik. Pengaruh suasana lingkungan yang baik dimadrasah akan membantu dalam meningkatkan semangat bekerja para karyawan. Sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan.<sup>7</sup>

Kepala madrasah harus memiliki kemampuan manajerial lembaga dengan baik. Kemampuan tersebut meliputi kegiatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating dan Controlling*). Kepala madrasah memiliki peran penting dalam perencanaan, sehingga suara serta keputusannya sangat mempengaruhi perencanaan dalam menentukan program dan kebijakan. Pengelolaan (*Organizing*) harus disesuaikan dengan baik sesuai dengan tugas dan kewenangan, sehingga perlu adanya struktur organisasi madrasah. Struktur organisasi madrasah akan dieksekusi sesuai dengan tugas dan kewenangan masing-masing, sehingga kepala madrasah perlu untuk kebersamai pegawai dalam menjalankan tugasnya sebagai bentuk kemampuan *actuating*. Kepala madrasah yang melakukan pendampingan akan sekaligus menjalankan kemampuan pengawasan (*controlling*) agar tugas yang dijalankan berjalan sesuai dengan harapan bersama. Peran kepala madrasah mengambil ranah pemecahan masalah yang dihadapi oleh bawahannya.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Kompri, 2015, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 61

<sup>8</sup> Kompri, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala*

Pendapat mengenai manajemen pendidikan diungkapkan oleh Kurniadin dan Machali bahwa kepala madrasah melakukan manajerial lembaga melalui kegiatan manajemen sekolah yang meliputi kegiatan madrasah secara keseluruhan. Kegiatan tersebut melibatkan seluruh sumber daya dan menggunakannya secara bijaksana demi visi madrasah. Sumberdaya madrasah meliputi 7 (tujuh) M yaitu *man, money, materials, methods, machines, market dan minutes*.<sup>9</sup>

Tindakan kepemimpinan dapat berlaku sebentar ataupun lama. Demikian pula tindakan kepemimpinan selalu mengarah kepada tujuan (*Goal Centred*). Maka penting untuk menyusun struktur organisasi madrasah yang baik dan dapat mendukung kepemimpinan kepala madrasah.<sup>10</sup> Dengan demikian didalam organisasi sangatlah penting untuk menentukan kepemimpinan, supaya setiap proses untuk pencapaian tujuan dapat terarah dan menghasilkan tujuan yang positif. Tujuan ini membutuhkan adanya iklim organisasi madrasah yang baik dan positif, dengan memaksimalkan hubungan baik dari setiap personil dalam menjalankan

---

*Sekolah*, 61-62.

<sup>9</sup> Didin Kurniadin dan Imam Machli, 2017, *MANAJEMEN PENDIDIKAN Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media , 118

<sup>10</sup> Ngalim Purwanto. dkk, 1984, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Offset, 33-34.



tugasnya. Kompetensi pegawai sangat mempengaruhi berjalannya aspek lingkungan kondusif ini, sehingga perlu adanya peningkatan kompetensi secara berkala. Iklim organisasi madrasah yang kondusif dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan yang di harapkan.

Peningkatan mutu pendidikan di masyarakat menjadi bagian dalam misi pembangunan nasional serta sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM di Indonesia secara integral dan merata, maka tujuan tersebut turut menjadi tanggung jawab sekolah untuk turut menjadi bagian pembangunan nasional melalui pendidikan yang berkualitas.<sup>11</sup>

Bagi sebagian masyarakat terutama yang beragama islam, madrasah memiliki peran khusus dalam mencetak generasi muslim berpendidikan dengan karakter ilmu keislaman. Namun masih ada sejumlah kendala yang harus dihadapi lembaga madrasah saat ini diantaranya terkait manajerial kepemimpinan kepala madrasah, kualitas tenaga pendidik, serta minat dan dukungan masyarakat dalam skala besar.<sup>12</sup> Hal ini menjadikan madrasah harus mampu menangani tantangan pendidikan yang membutuhkan peningkatan mutu madrasah menuju standar internasional dan mampu

---

<sup>11</sup> Mulyasa. E, 2005, Menjadi Guru Profesional. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 31

<sup>12</sup> Pahrudin, A., 2007, Budaya Lampung Dan Penyelesaian Konflik Sosial Keagamaan. Pustaka Ali Imron. ISBN 978-602-5857-27-0, 7-8

berkompetisi secara global.<sup>13</sup>

Guna mencapai peningkatan mutu pendidikan inilah dibutuhkan adanya kepemimpinan transformasional serta iklim organisasi yang sehat guna mendukung tercapainya peningkatan tersebut. Kepemimpinan transformasional memiliki orientasi kepemimpinan yang mengedepankan inovasi serta pandangan pencapaian yang luas. Dalam kepemimpinan transformasional seorang kepala madrasah di haruskan memiliki kemampuan *conseptual skill* serta *communication skill* yang dapat mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan lembaga bersama-sama. Kepemimpinan jenis inilah yang di butuhkan di tingkat madrasah aliyah swasta di kabupaten kudas saat ini.

Adapun kajian mengenai mutu pendidikan yang berfokus pada madrasah aliyah swasta masih sangat minim, dimana secara dominan masih membahas mengenai lembaga pendidikan SMA/SMK. Jumlah lembaga madrasah aliyah swasta di kabupaten Kudus yang mencapai 25 lembaga dapat menjadi potensi dan peluang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di kabupaten Kudus secara umum. Hasil pra observasi yang dilakukan oleh peneliti pada MAS di kabupaten

---

<sup>13</sup> Solehan, S., 2014, Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah NegeriMuara Enim. *Conciencia*, 14(2), 41-69.

Kudus mendapati bahwa secara komprehensif mutu pendidikan pada MAS di kabupaten Kudus masih membutuhkan perhatian dan peningkatan yang cukup besar. Kondisi tersebut mendapati beberapa lembaga madrasah aliyah swasta di Kabupaten Kudus masih terakreditasi C.

Berdasarkan permasalahan diatas, peningkatan mutu pendidikan pada Madrasah Aliyyah Swasta Kudus membutuhkan dukungan dan kerjasama tim baik dari kepala madrasah, tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan lainnya. Pencapaian kerjasama tersebut membutuhkan adanya suasana lingkungan sehat yakni iklim organisasi. Hubungan interaksi positif didalamnya dapat menumbuhkan motivasi bagi semua pihak dalam lembaga pendidikan. Dengan adanya iklim organisasi pendidikan yang sehat di tingkat pendidikan madrasah aliyah di Kudus dapat meningkatkan mutu pendidikan serta dapat berimbas pada kualitas lulusan.

## **B. Rumusan Masalah**

Pemaparan latar belakang masalah diatas, menjadi landasan peneliti dalam merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus secara signifikan?
2. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di

Kudus secara signifikan?

3. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus secara signifikan?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapun penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swastadi Kudus
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi berpengaruh terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.

Adapun peneliti mengharapkan adanya manfaat pada penelitian ini, sebagai kontribusi pada pendidikan.

1. Manfaat Teoristis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontributor pada kajian keilmuan kepemimpinan serta dapat menjadi kontributor pengembangan ilmu secara khusus dalam

dunia pendidikan serta pengembangan madrasah.

## 2. Manfaat Praktis

Peneliti berharap dapat memberikan sumbangsih sebagai bahan pertimbangan, serta evaluasi guna meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta di kabupaten Kudus. Penelitian ini diharapkan membantu sebagai referensi bagi perkembangan ilmu manajemen pendidikan dan referensi serta acuan untuk penelitian yang berkaitan dengan mutu pendidikan.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Kepemimpinan Transformasional

###### a. Definisi Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan didefinisikan sebagai sekelompok proses, kepribadian, pemenuhan, perilaku tertentu, persuasi, wewenang, pencapaian tujuan, interaksi, perbedaan peran, inisiasi struktur, dan kombinasi dari dua atau lebih hal-hal tersebut.<sup>14</sup> Pada firman Allah Swt di Al-qur'an, bahwa kepemimpinan merupakan sosok yang diberikan amanah untuk menegakkan keadilan dan menjadi pembimbing umatnya menuju kebaikan. Sebagaimana dalam Al Qur'an Surah Shad Ayat 26:

يٰۤاٰوۤدُ اِنَّا جَعَلٰنَكَ خَلِيۡفَةً فِى الْاَرْضِ فَاۡحۡظُمۡ بَيْنَ النَّاسِ بِالۡحَقِّ وَلَا تَتَّبِعِ الْهَوٰى فَيُضِلَّكَ عَنۡ

سَبِيۡلِ اللّٰهِ اِنَّ الَّذِيۡنَ يَظۡلُمُوۡنَ عَنۡ سَبِيۡلِ اللّٰهِ لَهُمۡ عَذَابٌ شَدِيۡدٌۢ بِمَا نَسُوۡا يَوْمَ الْحِسَابِ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Hai Daud, sesungguhnya Kami menjadikan kamu khalifah (penguasa) di muka bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah kamu mengikuti hawa nafsu, karena ia akan menyesatkan kamu dari jalan Allah SWT. Sesungguhnya orang-orang yang sesat dari jalan Allah SWT akan mendapat azab yang berat, karena mereka melupakan hari perhitungan." (Qs Shad:

---

<sup>14</sup> Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 638

26).<sup>15</sup>

Selanjutnya Rivai dan Mulyadi, menyatakan bahwa kepemimpinan pada dasarnya merupakan aktivitas atau proses melibatkan orang lain, melibatkan distribusi kekuasaan yang merata antara pemimpin dan anggota kelompok, dan menggerakkan kemampuan dengan menggunakan berbagai bentuk kekuasaan untuk mempengaruhi tingkah laku bawahan.<sup>16</sup> Setyaki, dkk mendefinisikan Kepemimpinan sebagai kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang dapat mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka searah dengan kemauan dan aspirasi pemimpin.<sup>17</sup> Hal ini juga didukung oleh pendapat Musaddad bahwa kepemimpinan adalah aktivitas para penguasa atau pemegang keputusan untuk mempengaruhi kelompok tertentu dalam mencapai visi dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi.<sup>18</sup> Berdasarkan definisi diatas, ditarik kesimpulan bahwa

---

<sup>15</sup> Al- Qur'an, 2012, Al- Jamil (Al- Qur'an tajwid Warna, Terjemah Per Kata, Terjemah Inggris, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 454

<sup>16</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 133

<sup>17</sup> Setyaki, P. A. B., & Al Farqan, M. G., 2021, *Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(3), 427-435.

<sup>18</sup> Musaddad, A., 2020, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku*. Nusantara Journal of Islamic Studies, 1(1), 1-8.

kepemimpinan merupakan aktivitas yang melibatkan orang lain dalam proses mencapai visi dan tujuan yang ditetapkan dengan mempengaruhi orang lain /bawahan untuk melakukan pekerjaan yang diarahkan.

Kepemimpinan transformasional dalam pandangan Mulla & Krishnan mengatakan: *“The relationship between transformational leadership and followers” empathy and values became stronger to motivate higher priority”*. Kepemimpinan transformasional adalah kunci inovasi yang berisikan upaya interaksi antara pemimpin dan bawahan untuk mencapai orientasi masa depan menuju kemajuan dan peningkatan yang menjadi upaya bersama.<sup>19</sup> Peran kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadi pembuat konsep, melainkan menjadi pengayom untuk menggerakkan seluruh pegawai secara bersama-sama mencapai visi dan tujuan.

Kepemimpinan transformasional mengedepankan komunikasi yang persuasif, karena pada *penerapannya* seorang pemimpin diharuskan mampu menjadi pengaruh / mempengaruhi motivasi pegawai. Kemampuan komunikasi persuasif yang dimiliki oleh pemimpin terhadap organisasi akan mendukung terciptanya hubungan pendukung sebagai

---

<sup>19</sup> Mulla, Z. R., & Krishnan, V. R. , 2011, *Transformational Leadership: Do The Leader”s Morals Matter And Do The Follower”s Morals Change?*, Journal Of Human Values, 17(2) 129– 143.



faktor kesuksesan. Hambatan yang terjadi pada proses kepemimpinan transformasional banyak terjadi karena tidak adanya komunikasi yang persuasif dalam organisasi.<sup>20</sup> Pengaruh dari komunikasi persuasif akan membangkitkan motivasi kinerja pegawai yang berpengaruh pada pelayanan yang diberikan. Wujud dari kepemimpinan transformasi akan menggiring bawahannya dengan motivasi memajukan organisasi diatas kepentingan masing-masing personal, dan mengutamakan kepentingan bagi organisasi.<sup>21</sup>

Kepemimpinan transformasional diterapkan untuk dapat menjawab tantangan organisasi yang *mengedepankan* kemajuan dan peningkatan secara cepat. Kepemimpinan transformasional menurut Aguas mengatakan:

*„Transformational and charismatic leaders develop and reach a vision and inspire their followers to participate in the achievement of common and broader goals”*. Kepemimpinan transformasional harus mempromosikan inovasi melalui taktik yang berbeda dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk inovasi dan mendorong terciptanya ide-ide baru.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> Danim, S., & Suparno, 2011, *Manajemen Dan Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah : Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta, 48

<sup>21</sup> Bush & Coleman, 2000, *Leadership And Strategic Management In Education*. Houston: Gulf Publising, 74

<sup>22</sup> Aguas, P.P, dkk., 2017, *Transformational Leadership Plans*. World Journal Of Education 7(4) 1-11

Dorongan yang diberikan pemimpin akan menumbuhkan persepsi baru para pegawai dalam bekerja sama mengembangkan organisasi serta meningkatkan kinerja organisasi. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional akan lebih mudah dalam memajukan organisasi dan melakukan kemajuan secara konsisten melalui peningkatan kualitas dalam pengembangan kompetensi diri maupun bawahan, proses yang lebih praktis dan konsisten dalam memajukan organisasi.<sup>23</sup> Berdasarkan pemaparan para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan proses kepemimpinan dengan mempengaruhi bawahan yang mendorong terwujudnya visi kedepan dengan terciptanya ide dan inovasi dalam peningkatan kualitas organisasi.

#### **b. Komponen Kepemimpinan Transformasional**

Adapun komponen kepemimpinan transformasional Menurut Bass dan Riggio terdapat empat komponen dalam kepemimpinan transformasional. Keempat komponen tersebut meliputi;<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Danim, S., & Suparno. *Manajemen Dan Kepemimpinan Transformasional*,. 52

<sup>24</sup> Bass, B. M & Riggio, R. E, 2006, *Transformational Leadership (Second Edition)*, London : Lawrence Erlbaum Associates Publishers, 21

## 1) Pemimpin Idealis

Pengaruh ideal pada pemimpin adalah sikap yang dicerminkan oleh pemimpin yang menunjukkan kepribadian yang karismatik. Hal ini ditunjukkan sebagai bentuk teladan bagi semua anggota organisasi. Sikap yang menunjukkan kepercayaan, kekaguman dan penghormatan dari bawahan mengidentifikasi bahwa pemimpin memiliki kepribadian karismatik serta dapat menjadi teladan.

## 2) Pemimpin Inspiratif

Pemimpin dapat menggunakan motivasi inspiratif untuk menggiring semua anggota menuju visi organisasi menggunakan pribadi diri yang komunikatif. Sikap inspiratif dari kepemimpinan adalah mengkomunikasikan visi dengan lancar dan percaya diri, meningkatkan optimisme dan antusiasme, dan memberikan pembicaraan menarik yang memberi energi pada orang lain. Dalam Bustari menyampaikan peranan pemimpin dapat berwujud pada perhatian atas kebutuhan-kebutuhan para pengajar, staff, serta mengikut sertakan pada pengambilan keputusan dalam musyawarah peningkatan organisasi.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> Bustari, Meilina, 2010, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Makalah.

### 3) Pemimpin Intelektual

Kualitas pengetahuan dari pemimpin akan menjadi stimulus dalam membimbing staffnya pada pemecahan masalah dengan memunculkan ide dan pemikiran yang menantang. Pemimpin transformasional akan menunjukkan pemikiran *problem solving* yang inovatif. Melalui cara ini para staff akan terdorong untuk menggunakan pemikiran yang inovatif dalam menghadapi permasalahan organisasi. Pemikiran tersebut akan cenderung berbeda satu sama lain, sehingga akan variatif.

### 4) Pemimpin yang peduli

Pemimpin yang memberikan rasa kepedulian pada setiap individu dalam kinerja dengan menjadi penasihat, pembina, dan pendamping. Para staff akan mendapat perhatian untuk meningkatkan potensi. Perhatian dan kepedulian diwujudkan dengan memenuhi kebutuhan personel dalam pengembangan diri dengan menciptakan kesempatan belajar serta membentuk iklim organisasi yang positif.

Peran pemimpin dalam dunia pendidikan memiliki posisi sentral dalam setiap aspek yang mencakup perencanaan,

pengelolaan, evaluasi, peningkatan maupun pengambilan keputusan. Hal ini menjadikan pemimpin sangat penting untuk diformulasikan agar dapat menjadi pengayom serta membimbing bawahan dengan baik. Kepemimpinan transformasional menjadi langkah memimpin yang dapat membawa peningkatan pada sekolah, terutama pada peningkatan kualitas sekolah.<sup>26</sup> Pemimpin transformasional dapat mengubah *status quo* dalam organisasi dengan mempraktikkan perilaku yang sesuai pada setiap tahap proses transformasi. Pemimpin akan menyusun visi baru tentang masa depan dengan fokus strategis dan motivasional. Pemimpin transformasional akan memulai segalanya dengan visi, yaitu pandangan dan harapan masa depan yang akan dicapai bersama dengan mengintegrasikan semua kekuatan, kemampuan, dan keberadaan pengikutnya.<sup>27</sup>

Efektifitas kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan menjadi sangat tinggi dan dirasa kuat berhasil membawa peningkatan pada kualitas sekolah. Hal ini dibenarkan oleh Anderson (2017) yang menyatakan bahwa

---

<sup>26</sup> Intan Silvana Maris, dkk., 2016, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah*, Jurnal Administrasi Pendidikan, XXIII (2), 173-188

<sup>27</sup> Andriani, S., dkk., 2018, *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7), 19-29.

Gaya kepemimpinan transformasional telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan moral organisasi bisnis sejak 1978. Pernyataan ini diperkuat dengan dilakukannya penelitian selama dua puluh tahun terakhir dengan hasil yang mendukung penggunaan dan kemanjuran kepemimpinan Transformasional di lingkungan sekolah.<sup>28</sup>

Menurut Pounder, J. (2014). Keberhasilan peran kepemimpinan transformasional di sekolah terinspirasi dari keberhasilannya pada organisasi bisnis. Secara positif mempengaruhi sekolah dalam kemampuan kepemimpinan untuk memfasilitasi perubahan dalam inisiatif restrukturisasi sekolah.<sup>29</sup> Hal ini menguatkan bahwa peran kepemimpinan transformasional dalam dunia pendidikan sangat besar terutama dalam memformulasikan visi sekolah dalam mencapai tujuan. Sekolah menghadapi pengawasan dan akuntabilitas yang semakin meningkat terhadap hasil belajar siswa dan peningkatan sekolah, Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sesuai untuk pengaturan sekolah karena penekanannya pada mempersiapkan *outcome* berkualitas, membangun dan memperkuat norma-norma

---

<sup>28</sup> Anderson, M., 2017, *Transformational leadership in education: A review of existing literature*. International Social Science Review, 93(1), 4.

<sup>29</sup> Pounder, J. , 2014, *Quality teaching through transformational classroom leadership*. Quality Assurance in Education.

organisasi baru, membangun cara berpikir yang baru, dan keefektifannya sebagai alat dalam membantu para pemimpin menetapkan norma-norma baru yang mengubah budaya sekolah agar sesuai dengan visi sekolah yang ingin dicapai.<sup>30</sup>

## 2. Iklim Organisasi

### a. Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan media lingkungan dimana anggota dapat melakukan interaksi antar personel organisasi dan disesuaikan dengan perilaku.<sup>31</sup> Hal senada juga disampaikan oleh Sullaida bahwa iklim organisasi akan mencirikan kehidupan organisasi dengan adanya perilaku dan sikap dari anggota.<sup>32</sup> Dalam hal ini juga islam tidak lepas mengungkapkannya, sebagaimana yang tertera dalam Al-qur'an Surah Al-Hujurat ayat 13:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنٰكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ عَلِيْمٌ حَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

Artinya: Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang

---

<sup>30</sup> Simsek, H., 2013, *Transformational Leadership in Educational Context: A Fantasy of Education Scholars*. Editor's Choice: Selected Keynote Speech. *Eurasian Journal of Educational Research*, 51, 1-6.

<sup>31</sup> Susanty Etty, 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka*, *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. 8(2)

<sup>32</sup> Triastuti, D. A., 2019, *Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai*. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.

perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah maha mengetahui lagi maha mendengar. (Qs Al-Hujurat: 13)<sup>33</sup>

Ayat diatas dapat dimaknai bahwa Allah menciptakan manusia dalam kelompok-kelompok yang dapat menjadikannya untuk berperan dalam ruang lingkup organisasi yang lebih spesifik di tengah umat manusia lainnya.

Iklm organisasi merupakan kondisi hubungan antar individu dalam suatu lingkungan pekerjaannya serta dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didasarkan pada pernyataan Setiawan, yang mengatakan:

Iklm organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu –individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan yang lain. Seperti sistem formal, gaya kepemimpinan manajer (informal/formal), faktor lingkungan penting lainnya yang akan berpengaruh terhadap sikap, kepercayaan, nilai dan motivasi orang yang bekerja dalam organisasi tersebut.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Al- Qur'an, 2012, Al- Jamil (Al- Qur'an tajwid Warna, Terjemah Per Kata, Terjemah Inggris, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 517

<sup>34</sup> Kiki cahaya Setiawan, 2015, *Pengaruh Iklm Organisasi*



Iklm organisasi sama halnya dengan iklim kerja yang memberikan persepsi pada kondisi lingkungan organisasi dalam melakukan interaksi baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Kondisi lingkungan dalam organisasi dengan pola kerjasama sebagai proses mencapai tujuan juga dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah As-Saff ayat 4 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنِينَ مَرْمُوسٍ ﴿٤﴾

Artinya : Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berjuang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Qs. As-Saff: 4)<sup>35</sup>

Putti & Singh telah mendefinisikannya sebagai hal yang bersifat relatif pada iklim organisasi.

*The organizational climate and degree of job satisfaction give an immediate measure of an organization's health. The climate created is an organization attribute and members of the organization perceive the climate created. The climate then has effects on the members' motivation and behaviour.*

Secara internal iklim organisasi dapat diperkuat

---

terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang, Psikis-Jurnal Psikologi Islami 1(1) 23-32.

<sup>35</sup> Al- Qur'an, 2012, Al- Jamil (Al- Qur'an tajwid Warna, Terjemah Per Kata, Terjemah Inggris, Bekasi: Cipta Bagus Segara, 551

dengan mengikutsertakan anggotanya sebagai bentuk mempengaruhi perilaku dan disampaikan melalui nilai tertentu dalam organisasi.<sup>36</sup> Begitu halnya pendapat Argadinata, dkk yang menyebutkan bahwa iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi.<sup>37</sup>

Pemaparan para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah kondisi / keadaan dalam organisasi yang dipengaruhi lingkungan luar dan persepsi anggota terhadap nilai tertentu dalam organisasi yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai dan terciptanya hubungan kerjasama yang harmonis.

## **b. Komponen Iklim Organisasi**

Menurut Stringer dalam penelitian Lagonah & Kaunang memaparkan bahwa komponen- komponen dalam iklim organisasi yaitu: struktur, tanggung jawab, penghargaan, dukungan, dan komitmen.

---

<sup>36</sup> Putti, J. M & Singh, J, 1988, *The Organizational Climate Factors and Dimensions of Job Satisfaction in a Law Enforcement Agency*. International Review of Administrative Sciences. 54 (3) 411- 425.

<sup>37</sup> Argadinata, H., Ulfatin, N., & Burhanuddin, B., 2021, *Budaya Dan Iklim Organisasi Sebagai Penentu Motivasi Kerja Guru Di Sekolah*. Simposium Nasional Gagasan Keprofesional bagi Alumni AP, MP, dan MPI dalam Menghadapi Tantangan di Era Global Abad 21, 1(1).

1) Struktur dalam organisasi

Struktur dalam organisasi menggambarkan bentuk organisasi melalui peran serta tanggung jawab yang jelas dan sesuai. Jika tugas dan tanggung jawab dijelaskan dengan baik, dapat dikatakan struktur dalam organisasi tersebut tinggi. Sebaliknya, jika peran dan tanggung jawab tidak menemui kejelasan terkait pelaksana dan pembuat keputusan, maka struktur tersebut rendah.

2) Standar-standar organisasi

Standar dalam organisasi menjadi pengukur kinerja organisasi tersebut. Pengukuran organisasi meliputi pengukuran tekanan perasaan serta tinggi rendahnya rasa bangga yang dimiliki oleh anggota organisasi. Harapan pada kinerja organisasi yang tinggi dapat terlihat dari adanya standar yang tinggi. Namun, harapan yang rendah menggambarkan mengenai standar organisasi yang rendah bagi kinerja anggota organisasi.

3) Tanggung jawab dalam organisasi

Menggambarkan sikap maupun perilaku / perasaan anggota organisasi tentang peran yang dilakukannya, bahwa mereka bertanggung jawab untuk diri mereka sendiri dan tidak dipengaruhi oleh keputusan orang lain. Pemikiran tanggung jawab

anggota organisasi yang tinggi menggambarkan adanya dorongan untuk penyelesaian masalah secara mandiri. Sedangkan jika tanggung jawab yang rendah menggambarkan ketidaksiapan anggota dalam melakukan pengambilan risiko dan percobaan.

4) Penghargaan pada anggota

Mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai apabila mereka bisa menyelesaikan tugas dengan baik. Pemberian penghargaan didasarkan dari anggota yang dapat menghindari hukuman dan melakukan tugasnya dengan baik. Organisasi yang memberikan penghargaan serta kritik pada anggota dapat disebut seimbang. Apabila penghargaan rendah dalam organisasi, maka frekuensi pemberiannya tidak konsisten.<sup>38</sup>

5) Dukungan dalam organisasi

Merefleksikan perasaan saling percaya dan saling mendukung terus berlangsung di antara anggota kerja. Memberikan dukungan tinggi terhadap anggota organisasi jika mereka merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi

---

<sup>38</sup> Stringer, *Motivation and Organizational Climate*, International Business and Economics Research Journal Volume 2, 2002, 68

dengan baik dan merasa diperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kendala dalam menjalani tugas. Namun apabila dalam organisasi minim akan dukungan, para anggota akan merasa tersisihkan dari bagian organisasi maka komponen ini menjadi sangat penting untuk model kewirausahaan pondok yang ada saat ini, dimana-mana sumbernya sangat terbatas.

#### 6) Komitmen Anggota

Dimaknai sebagai ungkapan rasa percaya diri dan kebanggaan pada organisasi yang diwujudkan dalam sikap loyal dan semangat mencapai tujuan organisasi. Komitmen anggota organisasi yang tinggi digambarkan dengan loyalitas anggota yang kuat. Sedangkan anggota organisasi yang cenderung apatis dan acuh tak acuh pada organisasi menggambarkan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan tujuannya.<sup>39</sup>

Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi juga diungkapkan oleh Saragih & Suhendro, yaitu:<sup>40</sup>

---

<sup>39</sup> Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M., 2017, Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(24).

<sup>40</sup> Saragih, I. S., & Suhendro, D., 2020, Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap

- 1) Manajer/pimpinan, pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi;
- 2) Tingkah laku, tingkah laku guru mempengaruhi iklim melalui kepribadian, terutama kebutuhan dan tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan. Komunikasi guru memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia; dan
- 3) Faktor eksternal organisasi, sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim.

Sedangkan menurut Hoy & Miskel dalam Alamsyah & Mulyani pada penerapannya di dunia pendidikan, dimensi iklim organisasi di sekolah meliputi:<sup>41</sup>

---

komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52.

<sup>41</sup> Alamsyah, R. Z., & Mulyani, S., 2020, Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Pada Guru Smp Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah. *Jurnal Ecopsy*, 7(1).

- 1) *Supportive principal behavior* adalah perilaku yang mencerminkan perhatian dasar bagi para guru. Kepala sekolah mendengarkan dan terbuka untuk saran guru. Kepala sekolah sering memberikan pujian dan kritik yang membangun. Kepala sekolah mendukung serta menghormati kompetensi profesional guru-guru (bawahan) mereka. Kepala sekolah juga menunjukkan kepribadian yang baik serta menghargai kepentingan profesional masing-masing guru.
- 2) *Directive principal behavior* ditandai dengan perilaku yang kaku dan pengawasan yang ketat. Kepala sekolah mengontrol pekerjaan dan konstan mengenai kegiatan guru dan sekolah, dengan sangat detail. Kepala sekolah sangat disiplin dan tegas dalam menjalankan aturan. Kepala sekolah sangat dihormati bahkan ditakuti oleh guru sehingga guru kesulitan untuk bersikap terbuka.
- 3) *Restrictive principal behavior* yaitu perilaku yang menghambat guru untuk menyelesaikan tugas pokoknya. Kepala sekolah membebani guru dengan dokumen-dokumen, persyaratan komite, tugas rutin, dan tuntutan lainnya yang mengganggu tanggung jawab mengajar mereka. Akibatnya guru kesulitan untuk memprioritaskan pekerjaannya yaitu mengajar

karena guru dituntut untuk menyelesaikan dokumentasi yang digunakan sebagai laporan kepada kepala sekolah.

- 4) *Collegial teacher behavior*, perilaku kolegal yaitu perilaku yang mendukung interaksi terbuka dan profesional di antara para guru. Guru bangga dengan sekolah dimana mereka bekerja, senang bekerja dengan rekan-rekan mereka, antusias, dapat menerima, dan saling menghormati kompetensi profesional rekan-rekan mereka.
- 5) *Intimate teacher behavior*, perilaku intim yaitu perilaku yang mencerminkan kedekatan dan dukungan sosial yang kuat antara sesama guru. Guru saling mengenal dengan baik, menjadi teman dekat, bersosialisasi bersama-sama secara teratur, dan memberikan dukungan yang kuat untuk satu sama lain. Guru juga saling mengenal dengan keluarga rekan kerja. Guru dapat memahami cara kerja rekan kerjanya dan kepribadian rekan guru sehingga guru tidak kesulitan bekerja ketika harus menjadi suatu panitia dalam sebuah acara di sekolah.
- 6) *Disengaged teacher behavior*, perilaku ketidakbergantungan yaitu perilaku yang tidak mempunyai visi dan fokus untuk kegiatan profesional. Guru hanya menghabiskan waktu



kegiatan berkelompok. Mereka tidak memiliki orientasi tujuan bersama. Perilaku mereka sering negatif yaitu mengkritisi setiap pekerjaan guru lain dan tidak menghargai kerja keras seorang guru.

### **c. Iklim Organisasi dalam Pendidikan**

Menurut De Conick iklim organisasi memegang peranan penting dalam proses pembelajaran. Suasana kondusif pasti ada di lingkungan pendidikan manapun dan bisa efektif dalam proses pembelajaran.<sup>42</sup> Sehingga, pengaruh yang dihasilkan oleh iklim organisasi sangat besar bagi keberhasilan proses pendidikan yang diterima oleh peserta didik. Sekolah adalah seperti sebuah organisasi dimana orang-orang yang berbeda memiliki posisi yang berbeda bekerja dalam kondisi yang sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Iklim Organisasi sangat penting di antara semua kondisi ini karena iklim organisasi mencakup banyak dimensi yang terkait dengan keberhasilan tujuan sekolah.<sup>43</sup>

Iklim organisasi dapat meningkatkan motivasi yang mengarah pada perilaku seperti kepuasan, efektivitas dan

---

<sup>42</sup> DeConinck JB, 2011, *The Effects Of Ethical Climate On Organizational Identification, Supervisory Trust, And Turnover Among Sales people*. Journal of Business Research, 64(6): 617- 24.

<sup>43</sup> Luqman, M. S., dkk., 2002, *Effect Of Organizational Climate Upon The Job Performance Of Instructors "physical Education*. Pedagogy of Physical Culture and Sports, 24(2).

akhirnya komitmen organisasi. Peran iklim organisasi dapat menjadikan guru termotivasi dan berkomitmen untuk sekolah mereka. Iklim sekolah yang positif juga terkait dengan persepsi guru bahwa mereka dapat secara efektif mempengaruhi prestasi akademik siswa.<sup>44</sup> Hasil dari iklim sekolah yang positif terlihat dalam peningkatan kinerja guru dengan meningkatkan tingkat komitmen guru, yang menghasilkan peningkatan efektivitas dan kinerja guru.<sup>45</sup> Sedangkan, Iklim tertutup ditandai dengan perilaku kepala sekolah yang direktif, membatasi dan tidak mendukung yang mengakibatkan hubungan guru menjadi jauh, tidak efektif dan tidak profesional.<sup>46</sup>

### **3. Mutu Pendidikan**

#### **a. Definisi Mutu Pendidikan**

Kualitas pendidikan/ mutu pendidikan dimaknai sebagai bagian sekolah yang harus dipenuhi dalam menunjukkan kualitas proses pembelajaran dan kualitas

---

<sup>44</sup> Afolabi, O. A. , 2005, *Influence Of Organisational Climate And Locus Of Control On Job Satisfaction And Turnover Intentions*. IFE PsychologyIA: An International Journal, 13(2), 102-113.

<sup>45</sup> Wang, V.C.X., & Berger. J. , 2010, *Critical analysis of leadership needed in higher education*. International Forum of Teaching and Studies, 6, 3-12.

<sup>46</sup> Khan, N., 2019, *The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment*. Journal of Education and Educational Development, 6(2), 327-342.

siswa yang memiliki kemampuan pribadi yang baik melalui kreativitas dan kedisiplinan.<sup>47</sup> Mutu pendidikan yang terdapat dalam ISO 9000-2000 bahwa standar mutu mencakup syarat yang diberikan pada produk akan memunculkan karakteristik.<sup>48</sup> Mutu pendidikan dapat diartikan sebagai ukuran yang memperlihatkan kualitas atau nilai yang dimiliki sebuah barang / jasa.

Mutu pendidikan menjadi hal penting yang diupayakan untuk meningkatkan kualitas pengetahuan para siswa. Sebagaimana hadits tentang pendidikan dan pentingnya menguasai ilmu pengetahuan.

مَنْ أَرَادَ الدُّنْيَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ، وَمَنْ أَرَادَهُمَا فَعَلَيْهِ بِالْعِلْمِ

Artinya: “Barangsiapa yang hendak menginginkan dunia, maka hendaklah ia menguasai ilmu. Barangsiapa menginginkan akhirat, hendaklah ia menguasai ilmu. Dan barangsiapa yang menginginkan keduanya (dunia dan akhirat), hendaklah ia menguasai ilmu.” (HR. Ahmad)<sup>49</sup>

Hadits tersebut menjelaskan bahwa menguasai ilmu sangatlah penting bagi dunia maupun akhirat. Sehingga, lembaga pendidikan diharuskan memastikan kualitas

---

<sup>47</sup> Zakiah Dradjat, 2004, *Ilmu Pendidikan Islam Cet. V*; Jakarta: Budi Aksara, 29

<sup>48</sup> Armai Arief, 2005, *Reformasi Pendidikan Islam Cet. 1*; Jakarta: CRSD Press, 22

<sup>49</sup> Imam Baihaqi, *Manaaqib asy-Syafi'i* (cet. Maktabah Daar at-Turats) 2/139

pendidikan yang diberikan dapat memfasilitasi penyampaian ilmu dengan baik kepada para siswa.

Penjabaran mutu pendidikan telah diatur dalam permendikbud no. 28 tahun 2016. Definisi mutu pendidikan dalam undang-undang tersebut dimaknai sebagai tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pendidikan dasar dan pendidikan menengah dengan Standar Nasional Pendidikan pada pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

Pendapat Pfeffer mengenai mutu masih menemui kebingungan yang meletakkannya sebagai absolute atau relative. Nilai tinggi pada mutu dinilai absolute / mutlak. Ungkapan pada mutu yang tinggi, dirujuk pada hal baik, unggul, benar serta ideal. Penentuan mutu absolut telah diterapkan secara subjektif.<sup>50</sup> Pengaplikasian mutu pada sekolah / madrasah dapat memudahkan tugas kerja bagi semua aspek pendidikan. Sehingga dibutuhkan pemberian bagian tugas dengan jelas. Pemberian tugas dengan jelas dapat mencegah adanya *double job* pada pelaksanaannya. Bagi pemimpin dapat menjadi tujuan pengembangan lembaga madrasah sehingga akan berfokus pada semua aspek pendidikan dengan tujuan peningkatan

---

<sup>50</sup> Pfeffer, F. T., 2015, *Equality and Quality in Education a Comparative Study of 19 Countries*. Social Science Research, 51(1), 350–368.

hasil belajar siswa. Bagi siswa mutu dapat memberikan perubahan karakter diri, sehingga dapat terwujud pribadi siswa yang berakhlak baik.<sup>51</sup>

Pendidikan dimaknai sebagai jasa pelayanan yang mempunyai standar mutu / kualitas didalamnya.

Standarisasi mutu dikatakan sebagai pedoman pada produk/ layanan yang dapat berupa sistem manajemen yang disesuaikan dengan keinginan serta kebutuhan pengguna jasa. Terdapat dua sisi pada standar mutu pendidikan yaitu sekolah bermutu dan sekolah tidak bermutu.<sup>52</sup>

Sehingga penilaian pada standarisasi mutu sekolah ini menghasilkan 2 sisi yaitu sekolah berkualitas dan sekolah tidak berkualitas. Mutu pendidikan mengacu pada standar yang telah digunakan untuk melakukan pengecekan standar yang berkaitan dengan kinerja satuan pendidikan dan kelayakan pengelolaan satuan pendidikan.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Noprika, dkk yang mengatakan: Mutu merupakan keadaan yang sesuai dan melebihi harapan dengan seluruh komponen memiliki persyaratan dan ketentuan yang diinginkan. Mutu pendidikan bersifat relatif, karena setiap orang memiliki

---

<sup>51</sup> Noor, F. A., van Bruinessen, M., & Sikand, Y., 2008, *The madrasa in Asia: Political activism and transnational linkages* (p. 304). Amsterdam University Press.

<sup>52</sup> Sallis. E., 1993, *Total Quality Manajemen in Education*. London: KoganPage, 67

ukuran yang tidak sama persis. Mutu pendidikan akan dikatakan baik jika pendidikan tersebut dapat menyajikan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dari pelanggannya. Pengertian mutu mengacu pada standar yang telah digunakan untuk melakukan pengecekan standar yang berkaitan dengan kinerja satuan pendidikan dan kelayakan pengelolaan satuan pendidikan.<sup>53</sup>

Berdasarkan definisi- definisi diatas ditarik kesimpulan bahwa mutu pendidikan adalah standar dalam unsur pendidikan yang harus dipenuhi untuk menunjukkan kualitas sebuah lembaga pendidikan dalam melaksanakan pengelolaannya. Adapun peningkatan mutu pendidikan dimaknai sebagai segala upaya yang dilakukan untuk menambah pemenuhan standar-standar kualitas pendidikan dalam melaksanakan pengelolaan pendidikan.

#### **b. Komponen-komponen Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan mencakup segala aspek dalam sekolah yang berkaitan dengan proses belajar siswa, yaitu terkait bahan ajar, metode pembelajaran, sarana prasarana, administrasi yang sesuai serta sumberdaya lainnya yang dapat mendukung tercapainya kualitas sekolah yang baik. Peran mutu pendidikan adalah sebagai penjaminan

---

<sup>53</sup> Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S., 2020, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 224-243.

kualitas pada *input, process, output* dan *outcome* dalam mengupayakan akuntabilitas sekolah. Mutu pendidikan di sekolah dapat mengalami peningkatan maupun penurunan yang disebabkan faktor internal maupun eksternal. Mutu pendidikan dapat dipengaruhi oleh faktor tenaga pendidik, fasilitas/ sarpras, kurikulum pembelajaran serta proses pembelajaran.<sup>54</sup>

#### 1) Tenaga Pendidik

Pada kualitas tenaga pendidik/ guru mengambil peran sebagai subyek yang menciptakan proses belajar mengajar dikelas. Dalam proses belajar mengajar perlu pengembangan suasana bebas bagi siswa untuk mengkaji materi serta menstimulasi kreativitas siswa. Sehingga kualitas pengajaran yang diberikan guru dikelas akan mempengaruhi hasil belajar siswa dan mutu pendidikan di madrasah. penguatan kompetensi SDM tenaga pendidik dapat dilakukan melalui pelatihan / *workshop*, seminar, maupun penataran. Hal ini akan membantu guru mendapatkan informasi mengenai inovasi pembelajaran, pengembangan bahan ajar, pengembangan strategi dan metode

---

<sup>54</sup> Sudarwan Danim, 2003, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan. Cet.1*; Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 90

pembelajaran, media pembelajaran, sistem *asesment*, dan evaluasi.<sup>55</sup>

2) Fasilitas/ Sarana Prasarana

Fasilitas menjadi bagian sumberdaya yang dapat menunjang proses pembelajaran dengan baik, maka perlu dilakukan pemantauan serta peningkatan secara berkala, sehingga dapat dipergunakan untuk mendukung tujuan pembelajaran dengan baik.<sup>56</sup>

3) Kurikulum

Kurikulum memiliki peran sebagai rancangan terkait seluruh konsep pembelajaran yang memuat tujuan pembelajaran, isi materi dan bahan pembelajaran sebagai panduan pada proses pembelajaran dan mencapai tujuan pembelajaran. Kurikulum memuat perencanaan yang ditawarkan yang diterapkan dan dikembangkan dari pengalaman guru yang harus dipenuhi sesuai dengan ketentuan. Maka, konsep kurikulum dimadrasah secara

---

<sup>55</sup> Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H., 2012, *Strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah*. Jurnal Sosial Humaniora (JSH), 5(2), 206-218.

<sup>56</sup> Darmastuti, H & Karwanto., 2014, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Jurusan Teknik Komputer Dan Informatika Di Smk Negeri 2 Surabaya*. Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan. 3(3) 9-20



keseluruhan memuat kurikulum yang ideal dan harus dilaksanakan.<sup>57</sup>

#### 4) Pelaksanaan Pembelajaran

Pelaksanaan pada pembelajaran memuat kegiatan interaktif yang dilakukan oleh pengajar dan siswa serta dievaluasi pada akhir pembelajaran untuk mendapatkan hasil belajar. Kegiatan pada proses pembelajaran juga diartikan sebagai kegiatan / interaksi yang menghasilkan proses pada siswa dan pengajar untuk tercapainya tujuan pendidikan yang dilakukan di madrasah dan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

Standar mutu pendidikan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan terdapat 3 (tiga) faktor yang difokuskan, yaitu;<sup>58</sup> 1) Adanya sumber- sumber pendidikan yang meliputi kualitas pengajar, pembiayaan, sarana dan prasarana yang digunakan. 2) Mencakup proses pembelajaran yang berkualitas, sehingga dapat membantu efektifitas pembelajaran siswa. 3) Kualitas *Output* yang berwujud pengetahuan, perilaku, ketrampilan dan nilai-nilai lainnya.

---

<sup>57</sup> Dede Rosyada., 2007, *Paradigma Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan pendidikan*. Cet-III; Jakarta: PT kencana Prenada media group, 26

<sup>58</sup> Engkoswara dan Aan Komariah., 2012, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 21

Sri minarti memberikan pandangan mengenai transformasi yang dilakukan pada mutu pendidikan dengan mengembangkan visi. Upaya tersebut dapat dilakukan sebagai berikut;<sup>59</sup>

- 1) Difokuskan pada pemenuhan berbagai kebutuhan dari pelanggan
- 2) Mempersiapkan secara total keterlibatan masyarakat dalam suatu program
- 3) Menyusun beberapa sistem untuk mengukur nilai tambah dari pendidikan
- 4) Sistem penunjang tempat staff dan peserta didik perlu mengelola perubahan
- 5) Melakukan upaya peningkatan mutu dan perbaikan terus menerus kemudian senantiasa berusaha menghasilkan produk pendidikan kearah yang lebih baik.

Mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/ indikator. Sallis mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. Antara lain: 1) *high moral values*; 2) *excellent examination results*; 3) *the support of parents, business and the local community*; 4) *plentiful resources*; 5) *the*

---

<sup>59</sup> Sri Minarti, 2012, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 320-321

*application of the latest technology; 6) strong and purposeful leadership; 7) the care and concern for pupils and students; 8) a well-balanced and challenging curriculum*<sup>60</sup>.

Pandangan ini diterjemahkan oleh Fadhli yang menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1) nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi; 2) hasil ujian yang sangat baik; 3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4) sumber daya berlimpah; 5) implementasi teknologi terbaru; 6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); 7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; 8) kurikulum yang seimbang dan relevan.<sup>61</sup>

### **c. Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan**

Peran pemimpin dalam peningkatan mutu pendidikan sangatlah penting. Hal ini telah diatur dalam undang-undang negara. Berdasarkan Permendiknas No. 19 Tahun 2007, Kepala sekolah/madrasah memiliki peran sebagai berikut dalam peningkatan mutu pendidikan di

---

<sup>60</sup> Sallis, E., 2005, *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited, 1-2

<sup>61</sup> Fadhli, M., 2017, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 1(2), 215-240.

Indonesia;<sup>62</sup> (a) Menjabarkan visi ke dalam misi target mutu; (b) Merumuskan tujuan dan target mutu yang akan dicapai; (c) Menganalisis tantangan, peluang, kekuatan, dan kelemahan sekolah/madrasah; (d) Membuat rencana kerja strategis dan rencana kerja tahunan untuk pelaksanaan peningkatan mutu; (e) Bertanggung jawab dalam membuat keputusan anggaran sekolah/madrasah; (f) Melibatkan guru, komite sekolah dalam pengambilan keputusan penting sekolah/madrasah; (g) Merkomunikasi untuk menciptakan dukungan intensif dari orang tua peserta didik dan masyarakat; (h) Menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan sistem pemberian penghargaan atas prestasi dan sanksi atas pelanggaran peraturan dan kode etik; (i) Menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif bagi peserta didik; (j) Bertanggung jawab atas perencanaan partisipatif mengenai pelaksanaan kurikulum; (k) Melaksanakan dan merumuskan program supervisi, serta memanfaatkan hasil supervisi untuk meningkatkan kinerja sekolah/madrasah; (l) Meningkatkan mutu pendidikan; (m) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan

---

<sup>62</sup>Permendiknas No. 19 Tahun 2007, 21-23. Diakses dari [https://simpuh.kemeng.go.id/regulasi/permendiknas\\_19\\_07.pdf](https://simpuh.kemeng.go.id/regulasi/permendiknas_19_07.pdf)

sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya; (n) Memfasilitasi pengembangan, penyebarluasan, dan pelaksanaan visi pembelajaran yang dikomunikasikan dengan baik dan didukung oleh komunitas sekolah/madrasah; (o) Membantu, membina, dan mempertahankan lingkungan sekolah/madrasah dan program pembelajaran yang kondusif bagi proses belajar peserta didik dan pertumbuhan profesional para guru dan tenaga kependidikan; (p) Menjamin manajemen organisasi dan pengoperasian sumber daya sekolah/madrasah untuk menciptakan lingkungan belajar yang aman, sehat, efisien, dan efektif; (q) Menjalinkan kerja sama dengan orang tua peserta didik dan masyarakat, dan komite sekolah/madrasah menanggapi kepentingan dan kebutuhan komunitas yang beragam, dan memobilisasi sumber daya masyarakat; (r) Dan memberi contoh/teladan/tindakan yang bertanggung jawab.

Upaya yang perlu dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan mutu dalam Suryadi adalah sebagai berikut:<sup>63</sup>

- 1) Menunjukkan kejelasan manajemen mutu jangka panjang

---

<sup>63</sup> Suryadi, 2009, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasinya*, Jakarta: PT. Sarana Panca Karya Nusa, 190.

- 2) Membentuk tim-tim mutu antar divisi
- 3) Mengidentifikasi masalah yang sekarang ataupun yang potensial akan timbul
- 4) Meninjau biaya yang diperlukan untuk mutu dan menjelaskan bagaimana hal itu digunakan sebagai alat manajemen
- 5) Mengambil tindakan secara cepat untuk memperbaiki masalah yang telah teridentifikasi
- 6) Melaksanakan program secara efektif dan efisien
- 7) Melatih pengawas (kepala sekolah) untuk melaksanakan tanggung jawab dalam program mutu
- 8) Memanfaatkan waktu semaksimal mungkin dalam melaksanakan pekerjaan tanpa menunda
- 9) Menyamakan visi dan misi untuk mencapai tujuan dalam peningkatan mutu

## **B. Kajian Pustaka**

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, telah peneliti temukan beberapa hasil karya ilmiah penelitian yang terkait. Penelitian terdahulu diantara;

1. Kajian pustaka mengenai kepemimpinan transformasional (X1) terhadap iklim organisasi (X2) diantaranya yaitu:

- a. Jurnal *Diversita* oleh Cut Sarah, Universitas Medan Area Fakultas Psikologi tahun 2019. Artikel tersebut membahas mengenai besaran pengaruh transformalitas pemimpin dan Iklim kerja pada organisasi terhadap perilaku *Knowledge Sharing*” yang menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur besaran pengaruh dari dua variabel yakni transformasionalitas pemimpin serta iklim organisasi pada lingkungan kerja. pada perilaku *knowledge sharing*. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai korelasi 0.346 pada kepemimpinan transformasional, dan nilai korelasi 0,413 pada iklim organisasi.<sup>64</sup> Terdapat kesamaan pada variabel yakni kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi.
- b. Jurnal oleh Sri Kurniawati,dkk yang membahas pengaruh dari pemimpin yang transformasional pada kinerja guru serta pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru dengan pendekatan kuantitatif serta pendekatan desain *expost facto* dalam penelitian korelasional. Hasil penelitian ini mengungkapkan

---

<sup>64</sup> Cut Sarah, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap perilaku Knowledge Sharing di PT T, Universitas Medan Area Fakultas Psikologi, *Jurnal Diversita*, 6 (1) Juni (2020) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online) DOI: 10.31289/diversita.v6i1.3069

bahwa terdapat hubungan signifikan diantara kepemimpinan transformasional dengan kinerja guru dengan nilai 5,247 dan korelasi nilai 0,811.<sup>65</sup>

- c. Jurnal Penelitian Agama, penelitian yang ditulis oleh Chaerul Rafiq (2019) membahas mengenai langkah-langkah yang perlu dilakukan pemimpin transformatif yakni memahami budaya masyarakat madrasah, memahami nilai-nilai keunggulan madrasah, unsur budaya, mutu, membangun perubahan budaya sesuai tuntutan masyarakat. Sehingga, kepemimpinan yang dibutuhkan dalam membangun budaya organisasi adalah kepemimpinan yang meliputi kemampuan teknis, manusiawi, dan pendidikan.<sup>66</sup>

2. Kajian pustaka mengenai kepemimpinan transformasional (X1) terhadap mutu pendidikan (Y) diantaranya yaitu:

- a. Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan),

---

<sup>65</sup> Sri Kurniawati, sukrawati dan M.chair, Judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru” Program Magister Administrasi Pendidikan KIP Untan Pontianak.

<sup>66</sup> Chaerul Rafiq, 2019, Kepemimpinan Transformasional Dalam Lembaga Pendidikan Madrasah, Vol 20 No 2, Jurnal Penelitian Agama, DOI: <https://doi.org/10.24090/jpa.v20i2.2019.pp203-226>



penelitian yang ditulis oleh Jumia Elvita,dkk (2019) dengan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan di SDN di Kota Pekanbaru.. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa interaksi antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Mutu Pendidikan.<sup>67</sup> Kepemimpinan transformasional seorang kepala sekolah memiliki *power* yang sangat besar, sehingga perlu adanya upaya sinergitas pada semua staff termasuk guru dan tenaga kependidikan lainnya.

- b.** Jurnal Administrasi Pendidikan, penelitian yang ditulis oleh Intan Silvana Maris,dkk (2016) yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah”. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa Besaran pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu pendidikan di SD N kab. Cianjur sebesar 0,700 yang menunjukkan korelasi kuat, sedangkan besaran pengaruhnya memperoleh 49%.

---

<sup>67</sup> Jumia Elvita, dkk, 2019, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kota Pekanbaru, Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan) Volume 7 (1), p-ISSN 2338-5278

Kesimpulan dari analisis tersebut ialah kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap mutu pendidikan berpengaruh signifikan serta dapat diterima.<sup>68</sup>

- c. Jurnal *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, penelitian yang ditulis oleh Riyanta (2016) yang berjudul “Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional.” Memaparkan Pengembangan budaya mutu di sekolah melalui kepemimpinan transformasional dapat dilaksanakan melalui program pengembangan inovasi pembelajaran, pengembangan kegiatan ekstrakurikuler, pengembangan budaya dan kerakter peserta didik, dan pengembangan prestasi akademik dan non akademik (partisipasi warga sekolah).<sup>69</sup>

### **C. Kerangka Berfikir**

Mengarah pada penjelasan dan pemaparan konsep kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi terhadap kinerja guru di atas, diindikasikan bahwa perilaku atau gaya

---

<sup>68</sup> Intan Silvana Maris,dkk , 2016, Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah, *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol.XXIII (2), 173-188

<sup>69</sup> Riyanta, Teguh, 2016, Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional, *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, vol. 12, no. 2.

kepemimpinan seorang kepala madrasah harus diindikasikan dengan perubahan berbentuk terobosan yang inovatif dan terbaru guna peningkatan dan perkembangan madrasah. Tugas seorang kepala madrasah dalam organisasi kependidikan juga membawa visi madrasah menuju arah perkembangan yang lebih tinggi.

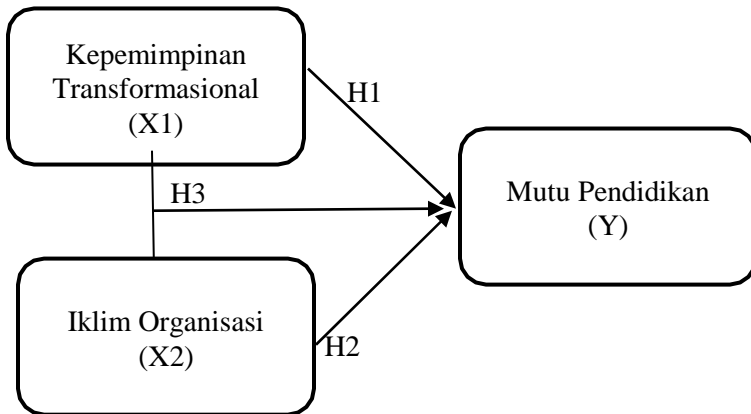
Pemimpin madrasah perlu menerapkan konsep kepemimpinan yang disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan madrasah. Keterampilan yang inovatif dan disertai dengan keputusan yang bijaksana dalam penerapannya akan menciptakan keteladanan dan dapat menguatkan organisasi didalamnya. Langkah inovatif tersebut menjadi ciri khas dari kepemimpinan transformasional yang harus dimunculkan dalam diri kepala madrasah. Upaya tersebut dengan mengarahkan semua bawahan untuk menunjukkan kinerja terbaik. Hasil yang diharapkan adalah dapat mewujudkan madrasah aliyah yang lebih baik dan berkarakter, sehingga mampu berkompetisi dengan sekolah menengah atas lainnya.

Mutu pendidikan dapat di capai dengan adanya dengan keterlibatan kepala madrasah pada pemberdayaan pada potensi dan kompetensi semua staff. Pemberdayaan tersebut diiringi dengan iklim organisasi yang rapih dan terstruktur. Penghargaan menjadi dorongan pada hasil kinerja staff yang telah melakukannya dengan sangat baik, serta dapat mendorong pada tingkat kinerja yang lebih berkualitas. Pencapaian ini bisa menjadi lebih baik dan tidak terlepas dari struktur organisasi yang

rapih dan kepemimpinan kepala madrasah.

Secara bersamaan, keterkaitan pada kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi telah memberikan hubungan dan kontribusi dalam peningkatan mutu madrasah dengan sangat baik. Dengan demikian madrasah dapat melakukan upaya peningkatan mutu pendidikan dengan memaksimalkan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan menjalin hubungan organisasi dengan menciptakan iklim organisasi positif dalam organisasi di seluruh madrasah aliyah swasta di kudas.

**Gambar 2.1 Alur Kerangka Berfikir**



#### **D. Rumusan Hipotesis**

Hipotesis dimaknai sebagai hasil dari jawaban sementara yang berbentuk pernyataan dan didasarkan pada rumusan masalah yang telah dipaparkan. Hipotesis sebagai pertanyaan

yang belum dinyatakan sebagai hasil yang nyata berdasarkan data, karena masih bersifat secara teoritis yang berlandaskan pada rumusan masalah penelitian.<sup>70</sup> Pada penelitian ini, peneliti menggunakan hipotesis asosiatif, yang dimaknai sebagai dugaan dari adanya hubungan atau sebaliknya secara signifikan pada variabel.<sup>71</sup> Peneliti mengarah pada penelitian terdahulu dalam merumuskan hipotesis yang telah membuktikan hasil yang signifikan, sehingga dapat menjadi panduan dalam perumusan hipotesis seperti:

1. X1 dengan Y

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Mutu Pendidikan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Mutu Pendidikan (Y)

2. X2 dengan Y

Ha : Terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi (X2) dengan Mutu Pendidikan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi (X2) dengan Mutu Pendidikan (Y)

3. X1 dan X2 terhadap Y

Ha : Terdapat pengaruh antara Kepemimpinan

---

<sup>70</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D, (Bandung: Alfabeta, 2013), 96.

<sup>71</sup> Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan, 212.

Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2)  
secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan (Y)

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara Kepemimpinan  
Transformasional (X1) dan Iklim Organisasi (X2)  
secara bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan (Y)

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian diperlukan untuk menindak lanjuti proses penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Disesuaikan dengan latar belakang masalah penelitian, yakni terkait permasalahan yang tengah dihadapi dalam dunia pendidikan, maka metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah metode deskriptif dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik penyebaran angket dengan jenis angket tertutup, yaitu responden diberi sejumlah pertanyaan yang menggambarkan variabel yang disertai dengan alternatif jawaban.

#### **A. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*). Adapun metode yang dipergunakan adalah *experimen methode*. Penggunaan metode eksperimen ialah guna mengetahui adanya pengaruh pada kepemimpinan transformasioanl dan iklim organisasi.<sup>72</sup> Bentuk dari hubungan penelitian ini adalah hubungan kausal atau hubungan memiliki sifat sebab-akibat.<sup>73</sup> Hubungan kausal tersebut terjadi pada

---

<sup>72</sup> Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, 12-13

<sup>73</sup> Sugiyono, 2004, Metodologi Penelitian Administrasi. Edisi

variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi).

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif, sebagai tujuan untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan statistika pada pengolahan data serta analisis yang berupa angka-angka.<sup>74</sup> Dengan ini peneliti menggunakan statistika g u n a untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti yakni terdapat pengaruh yang signifikan dan positif pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah serta iklim organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian bertempat di daerah Kabupaten Kudus, dengan populasi Madrasah Aliyah di Kabupaten Kudus dengan mengambil perwakilan sebagai sampel, yaitu:

**Tabel 3.1 Data Jumlah Sampel**

<b>No</b>	<b>Nama Madrasah</b>	<b>Alamat</b>
1	MA NU TBS Kudus	Jl. KH. Turaichan, A No. 23 Kota Kudus

---

Kedua. Bandung: CVAlfabeta, 7-11

<sup>74</sup> Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &. D. Bandung,Alfabeta, 13



2	MA Qudsiyyah Kudus	Jl. K.H.R. Asnawi Gg. Kerjasan, Pejaten, Kerjasan, Kec. Kota Kudus
3	MA NU Darul Hikam	Jl. Kudus - Purwodadi Km 16 Kalirejo, Undaan
4	MA NU Wahid Hasyim Salafiyah	Jl. Raya Pati - Kudus No.175, Karang, Jekulo, Kec. Jekulo
5	MA NU Hasyim Asyari 1	Jalan Mayor Basuno No. 17, Sunggingan, Kota, Sunggingan, Kec. Kota Kudus

Sumber : Dokumentasi Madrasah

### C. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 1. Populasi

Populasi dijelaskan sebagai subjek penelitian secara menyeluruh.<sup>75</sup> Pengertian lainnya memaparkan bahwa populasi dimaknai Objek penelitian yang bersifat keseluruhan mencakup manusia, benda, hewan, tumbuhan, gejala, nilai, atau data yang bersumberkan pada karakteristik penelitian.<sup>76</sup> Pada penelitian yang diangkat ini populasi penelitian ialah tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus.

---

<sup>75</sup> Arikunto, 1998, Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. RinekaCipta, 115

<sup>76</sup> Margono, 2004, Metodologi penelitian pendidikan : komponen MKDK, Jakarta : RinekaCipta, 118

## 2. Sampel

Makna dari sampel penelitian adalah pengambilan bagian terkecil pada populasi sebagai perwakilan sampel sesuai dengan prosedur yang ditentukan.<sup>77</sup> Berdasarkan teori tersebut diartikan bahwa sampel adalah bagian dari seluruh populasi yang dipilih untuk mewakili dari keseluruhan subjek penelitian. Ketentuan pada sampel tidak ditentukan baik besar / kecilnya sampel yang dipilih. Namun, terdapat anggapan semakin baik kesimpulan penelitian yang diperoleh berasal dari sampel yang banyak. Teknik pengambilan pada sampel penelitian ini menggunakan teknik *cluster sampling* yang berarti pengambilan sampel yang didasarkan pada daerah/wilayah populasi yang telah ditetapkan. Sampel perwakilan diambil dari keseluruhan populasi dari Madrasah Aliyah Swasta di Kudus yang dipilih berdasarkan tingkat akreditasi sekolah. *Disproportionate stratified random sampling* digunakan oleh peneliti guna menetapkan ketentuan total kuantitas sampel dengan tidak memandang tingkatan pada responden.<sup>78</sup>

---

<sup>77</sup> Abdurrahman dan Muhidin, 2011, Panduan Praktis Memahami Penelitian, Bandung,Pustaka Setia, 119

<sup>78</sup> Sugiyono, 2013, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, 121

**Tabel 3.2 Data Jumlah Sampel**

No	Madrasah	Akreditasi	Total Guru
1	MAS NU TBS Kudus	A	58
2	MAS Qudsiyyah Kudus	A	35
3	MAS NU Hasyim Asyari 1	B	16
4	MAS NU Darul Hikam	A	28
5	MAS NU Wahid Hasyim Salafiyah	B	28
Total			165

Sumber : Dokumentasi Madrasah

#### **D. Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel penelitian dimaknai sebagai semua hal yang yang ditetapkan / ditentukan peneliti untuk digali dan dipelajari guna memperoleh informasi/ pengetahuan terkait suatu hal, untuk ditarik kesimpulan didalamnya. Variabel penelitian pada makna secara teoritis adalah obyek penelitian sebagai fokus perhatian pada sebuah penelitian. Dapat dikatakan variabel penelitian ialah hal yang ditentukan untuk digali dan dipelajari oleh peneliti untuk mendapatkan kesimpulan sebuah informasi. Pada penelitian ini dipilih dua variabel untuk digali, yaitu;

## 1. Variabel Independent (variabel bebas)

Dimaknai sebagai variabel yang berperan memberi pengaruh atau sebagai sebab perubahan atau muncul variabel dependen (terikat).<sup>79</sup>Terdapat dua variabel independent yakni Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) & Iklim Organisasi ( $X_2$ )

- a. Kepemimpinan Transformasioanal kepala madrasah dijadikan faktor  $X_1$  dengan indikator, sebagai berikut;

**Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No Item</b>
Karisma idealis	a. Menjelaskan visi dan misi madrasah	1,2 3,4,5
	b. Menunjukkan sikap teladan	6,7,8,9
	c. Menunjukkan sikap amanah pada semua staff	
Inspiratif	a. Menginspirasi staff agar semangat mewujudkan harapan madrasah	10,11,12
Stimulasi Intelektual	a. Menumbuhkan kemampuan inovatif dan kreatif para staff	13,14 15 16,17,18
	b. Menghormati pemikiran para staff	
	c. Menggiring staff untuk inovatif dalam <i>problem</i>	

---

<sup>79</sup> Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, 61

	<i>solving.</i>	
Perhatian Individual	a. Memperdulikan kebutuhan staff	19,20 21,22
	b. Menghormati perbedaan setiap personel	23,24
	c. Membina dan membimbing staff	

- b. Iklim Organisasi dijadikan faktor X2 dengan indikator sebagai berikut;

**Tabel 3.4 Kisi-Kisi Iklim Organisasi**

<b>Indikator</b>	<b>Sub Indikator</b>	<b>No Item</b>
Struktur	a. Mempunyai peran yang jelas	1,2 3
	b. Mempunyai prosedur tugas	4,5 6
	c. Mempunyai kewenangan	
	d. Aturan menjalankan tugas	
Standar	a. Meningkatkan semangat kinerja	7,8 9,10
	b. Standar kinerja	11
	c. Tantangan dan tujuan	
Tanggung jawab	a. Tanggung jawab bekerja	12
	b. Konsekuensi bekerja	13
	c. Hasil kerja yang dilakukan	14
Penghargaan	a. Penghargaan yang diterima	15
Dukungan	a. Dukungan emosional	16,17

Komitmen	a. Komitmen sebagai anggota	18
	b. Merefleksikan perasaan	19,
	c. Pemahaman karyawan atas tujuan.	20 21

## 2. Variabel *dependent* (terikat)

Dimaknai sebagai objek yang dipengaruhi dan berperan sebagai sebab akibat dari terdapatnya variabel bebas (Sugiono, 2006: 61). Variabel *dependent* terdiri dari 1 variabel yaitu Mutu Pendidikan dijadikan faktor Y.

**Tabel 3.5 Kisi-Kisi Mutu Pendidikan**

Indikator	Sub Indikator	No Item
Tenaga Pendidik	a. Keahlian/ kemampuan	1
	b. Latar belakang pendidikan	2
	c. Beban mengajar	3
	d. Motivasi kerja	4
	e. Komitmen kerja	5
	f. Disiplin	6
	g. Kreativitas	7
Failitas/Sarana Prasarana	a. Laboratorium praktik	8
	b. Perpustakaan sekolah	9
	c. Ruang kesehatan	10
	d. Ruang kantor guru /TU	11
	e. Ruang BK	12
	f. Ruang Olahraga	13
	g. Ruang Ibadah	14
	a. Filosofi Program Pembelajaran	15 16
	b. Tujuan pembelajaran	17

Kurikulum	c. Metode Pembelajaran	18
	d. Media Pembelajaran	19
	e. Teknik evaluasi.	
Proses pembelajaran	a. Tampilan diri pengajar	20
	b. Menguasai materi pembelajaran	21 22,23
	c. Metode pengajaran	24
	d. Pemanfaatan fasilitas/ media pembelajaran	25
	e. Menyelenggarakan proses pembelajaran dan evaluasi	26
	f. Pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler	

## E. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tehnik penelitian guna diperoleh data yang valid dan reliabel. Adapun perolehan data dilakukan melalui kuesioner (angket).

### 1. Angket

Metode angket yakni cara memperoleh / mengumpulkan data dengan memberikan pertanyaan / pernyataan secara tertulis pada responden penelitian guna mendapatkan jawaban.<sup>80</sup>

Adapun alternatif jawaban untuk pernyataan penelitian ini, ialah;

---

<sup>80</sup> Sugiyono, 2006, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, 173.

**Tabel 3.6 Alternatif jawaban Angket**

<b>Alternatif Jawaban Positif</b>	<b>Skor</b>	<b>Alternatif Jawaban Negatif</b>	<b>Skor</b>
a	4	a	1
b	3	b	2
c	2	c	3
d	1	d	4

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan penilaian menggunakan skala likert 4 jenjang. Adapun alternatif jawaban yang digunakan adalah;

- 4 : Sangat Sesuai
- 3 : Sesuai
- 2 : Tidak Sesuai
- 1 : Sangat Tidak Sesuai

## **F. Uji Keabsahan Data**

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.<sup>81</sup> Uji validitas

---

<sup>81</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2008, 179



instrument dilakukan melalui dua tahap yaitu *expert judgment* dan uji *product moment*. Uji *expert judgment* dilakukan melalui forum group discussion oleh para dosen ahli dan dosen pembimbing. Pada uji validitas manual, hasil dari perhitungan dikorelasikan dengan tabel Korelasi *Product Moment* pada taraf signifikansi 0,05. Butir soal dikatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Untuk nilai  $r_{tabel}$  pada penelitian ini adalah 0,152 berdasarkan jumlah respondennya yaitu 165 responden.

Uji signifikansi didapatkan dengan menguji korelasi antara skor butir dengan skor total melalui rumus *product moment* dari *Pearson* yang dihitung dengan bantuan statistik menggunakan bantuan program komputer SPSS.

a. Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

Berikut hasil uji perhitungan statistik menggunakan bantuan program SPSS Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Transformasional

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Standar Nilai <i>orrelation</i></b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0, 793	0,152	Valid
Butir 2	0, 735	0,152	Valid

Butir 3	0, 640	0,152	Valid
Butir 4	0, 657	0,152	Valid
Butir 5	0, 906	0,152	Valid
Butir 6	0, 895	0,152	Valid
Butir 7	0, 793	0,152	Valid
Butir 8	0, 735	0,152	Valid
Butir 9	0, 640	0,152	Valid
Butir 10	0, 657	0,152	Valid
Butir 11	0, 906	0,152	Valid
Butir 12	0, 895	0,152	Valid
Butir 13	0, 793	0,152	Valid
Butir 14	0, 735	0,152	Valid
Butir 15	0, 793	0,152	Valid
Butir 16	0, 735	0,152	Valid
Butir 17	0, 640	0,152	Valid
Butir 18	0, 657	0,152	Valid
Butir 19	0, 906	0,152	Valid
Butir 20	0, 895	0,152	Valid
Butir 21	0, 793	0,152	Valid
Butir 22	0, 735	0,152	Valid
Butir 23	0, 640	0,152	Valid
Butir 24	0, 657	0,152	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui semua butir pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional

valid karena nilai r hitung > r tabel. Sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel kepemimpinan transformasional layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Uji Validitas Instrumen Variabel Iklim Organisasi

**Tabel 3.8**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Iklim Organisasi**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Standar Nilai Korelasi</b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,880	0,152	Valid
Butir 2	0,992	0,152	Valid
Butir 3	0,880	0,152	Valid
Butir 4	0,946	0,152	Valid
Butir 5	0,847	0,152	Valid
Butir 6	0,946	0,152	Valid
Butir 7	0,880	0,152	Valid
Butir 8	0,982	0,152	Valid
Butir 9	0,880	0,152	Valid
Butir 10	0,946	0,152	Valid
Butir 11	0,847	0,152	Valid
Butir 12	0,946	0,152	Valid
Butir 13	0,880	0,152	Valid
Butir 14	0,982	0,152	Valid
Butir 15	0,880	0,152	Valid

Butir 16	0,946	0,152	Valid
Butir 17	0,847	0,152	Valid
Butir 18	0,946	0,152	Valid
Butir 19	0,880	0,152	Valid
Butir 20	0,982	0,152	Valid
Butir 21	0,880	0,152	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui semua butir pernyataan pada variabel iklim organisasi valid karena nilai r hitung > r tabel. Sehingga seluruh butir pernyataan variabel iklim organisasi layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

c. Uji Validitas Instrumen Variabel Mutu Pendidikan

**Tabel 3.9**

**Hasil Uji Validitas Instrumen Mutu Pendidikan**

<b>Butir Pernyataan</b>	<b>Corrected Item- Total Correlation</b>	<b>Standar Nilai <i>orrelation</i></b>	<b>Keterangan</b>
Butir 1	0,982	0,152	Valid
Butir 2	0,880	0,152	Valid
Butir 3	0,982	0,152	Valid
Butir 4	0,880	0,152	Valid
Butir 5	0,946	0,152	Valid
Butir 6	0,847	0,152	Valid
Butir 7	0,946	0,152	Valid
Butir 8	0,836	0,152	Valid

Butir 9	0, 801	0,152	Valid
Butir 10	0, 960	0,152	Valid
Butir 11	0, 836	0,152	Valid
Butir 12	0, 831	0,152	Valid
Butir 13	0, 982	0,152	Valid
Butir 14	0, 880	0,152	Valid
Butir 15	0, 982	0,152	Valid
Butir 16	0, 880	0,152	Valid
Butir 17	0, 946	0,152	Valid
Butir 18	0, 847	0,152	Valid
Butir 19	0, 946	0,152	Valid
Butir 20	0, 836	0,152	Valid
Butir 21	0, 801	0,152	Valid
Butir 22	0, 960	0,152	Valid
Butir 23	0, 836	0,152	Valid
Butir 24	0, 831	0,152	Valid
Butir 25	0, 982	0,152	Valid
Butir 26	0, 880	0,152	Valid

Berdasarkan tabel di atas diketahui semua butir pernyataan pada variabel mutu pendidikan valid karena nilai r hitung > r tabel Sehingga seluruh butir pernyataan pada variabel mutu pendidikan layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu instrumen adalah suatu instrumen cukup bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang sama untuk mengukur obyek yang sama.<sup>82</sup> Pada penelitian ini untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60.<sup>83</sup> Pengujian reliabilitas instrumen menggunakan bantuan program *SPSS*. Hasil uji coba reliabilitas instrumen dirangkum pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

No	Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Keterangan
1	Kepemimpinan Transformasional	0,954	Reliabel
2	Iklim Organisasi	0,969	Reliabel
3	Mutu Pendidikan	0,964	Reliabel

Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas telah diketahui bahwa besarnya nilai reliabilitas *Cronbach Alpha*

---

<sup>82</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2008, 354

<sup>83</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013, 239

pada masing variabel lebih besar dari 0,60. Nilai reliabilitas variabel kepemimpinan Transformasional  $0,954 \geq 0,60$  berarti tergolong sangat tinggi. Variabel iklim organisasi memiliki nilai reliabilitas  $0,969 \geq 0,60$  berarti tergolong sangat tinggi. Nilai reliabilitas variabel Mutu Pendidikan  $0,964 \geq 0,60$  berarti tergolong sangat tinggi. Dapat ditarik simpulan bahwa seluruh variabel memiliki nilai reliabilitas sangat tinggi dan angket dinyatakan reliabel bila digunakan untuk penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

Setelah peneliti melakukan pengumpulan data akan dilakukan tahapan teknik analisis data dengan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial.

### **1. Analisis Statistik Deskriptif**

Teknik dalam analisis statistik deskriptif dipergunakan dalam perhitungan pada setiap variabel pada perhitungan mean, kemudian hitungan median, serta hitungan modus dan standar deviasi. Kemudian hasil perhitungan dijabarkan dalam distribusi frekuensi skor setiap variabel penelitian kemudian dilakukan visualisasi dalam bentuk histogram. Budi Susetyo menyebutkan bahwa grafik histogram merupakan grafik hasil analisis data dengan bentuk batang serta dipergunakan dalam pendeskripsian bentuk distribusi

frekuensi.<sup>84</sup>

## 2. Analisis statistik inferensial/ induktif

Analisis dengan statistik inferensial akan digunakan sebagai penyimpulan pada populasi yang didasarkan sampel dalam uji hipotesis serta generalisasi.

a) Pada tahap hitung uji hipotesis pertama dan kedua, digunakan teknik analisis regresi sederhana dan uji t sebagai berikut;

1) Pada tahap perhitungan persamaan regresi sederhana, peneliti menggunakan *software* SPSS dengan rumus sebagai berikut;<sup>85</sup>

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  : Kriteria

X : prediktor

b : bilangan koefisien prediktor

a : bilangan konstan

2) Menguji Signifikansi dengan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu

---

<sup>84</sup> Budi Susetyo, Stasistika Untuk Analisis Data Penelitian, (Bandung: PT Refika Aditama,2010), 23

<sup>85</sup> Ibnu Hadjar, Dasar- Dasar Statistik, 206



dengan rumus :

$$t_i = \frac{a_i}{S_{a_i}}$$

Keterangan :

$t_i$  : t hitung

$a_i$  : koefisien regresi

$S_{a_i}$  : standar error regresi

Setelah diperoleh hasil perhitungan, jika  $t$  hitung lebih kecil daripada  $t$  tabel taraf signifikansi 5% maka tidak signifikan. Sebaliknya jika  $t$  hitung lebih besar atau sama dengan  $t$  tabel pada taraf signifikansi 5% maka prediktor berpengaruh signifikan terhadap kriterium.

b) Pada pengujian hipotesis yang ketiga, peneliti memakai teknik analisis regresi ganda dan uji  $f$  sebagai berikut;

1) Membuat persamaan garis regresi berganda dengan rumus sebagai berikut;

$$\hat{Y} : a_1X_1 + a_2X_2 + a_3X_3 + K$$

Keterangan :

$\hat{Y}$  : kriterium

$X$  : prediktor

$a$  : Bilangan Koefisien Prediktor

$K$  : Bilangan Konstanta

2) Menguji signifikansi dengan uji  $F$  dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (N - K - 1)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi

N : Jumlah data / kasus

K : Jumlah variabel independen

Setelah diperoleh hasil perhitungan, kemudian F hitung dikonsistensikan dengan F tabel pada taraf signifikansi 5%. Apabila F hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, maka ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sebaliknya jika F hitung lebih kecil dari F tabel pada taraf signifikansi 5% berarti tidak ada hubungan yang signifikan.

## **BAB IV**

### **DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Deskripsi Data**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh : 1) kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan MAS di Kudus; 2) iklim organisasi madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan MAS di Kudus; dan 3) kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan MAS di Kudus.

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri dari kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi. Sedangkan variabel terikat yaitu peningkatan mutu pendidikan. Peneliti mendapatkan hasil studi lapangan berupa data tentang pengaruh yang signifikan antara Kepimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus dengan menggunakan angket/kuesioner yang disebarakan kepada 165 Guru Madrasah Aliyah yang terdiri dari 5 Madrasah Aliyah Swasta yang ada di Kabupaten Kudus. Responden diambil secara random tanpa memperhatikan jenis kelamin, maupun asal tempat tinggal.

## **1. Deskripsi Data tentang pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.**

Data tentang Kepemimpinan Transformasional didasarkan pada tanggapan responden yang diperoleh dari angket yang tersebar sebanyak 24 butir pernyataan dengan jumlah responden 165 guru yang ada di 5 Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diolah diperoleh modus (Mo) sebesar 69; rata-rata (mean) sebesar 69,55; standar deviasi (SD) sebesar 12,806; skor maksimum sebesar 96; dan skor minimum sebesar 41.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + (3,3 \times \log n)$ , dimana nilai  $n$  adalah jumlah sampel penelitian yaitu 165. Sehingga jumlah kelas interval dapat diketahui dengan perhitungan  $1 + (3,3 \times \log 165) = 8,32$  yang dibulatkan menjadi 8 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai tertinggi – nilai terendah, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $96 - 41 + 1 = 56$ . Panjang kelas dapat diketahui dari rentang data dibagi jumlah kelas, sehingga nilai panjang kelas sebesar  $56 : 8 = 7$ . Distribusi frekuensi data variabel kepemimpinan transformasional dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional**  
**(X1)**

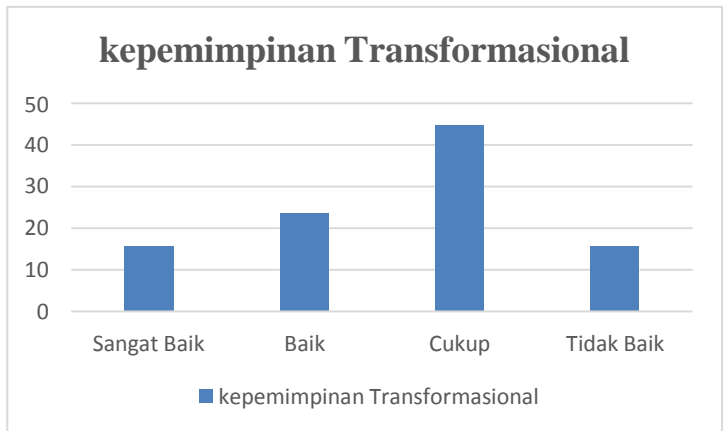
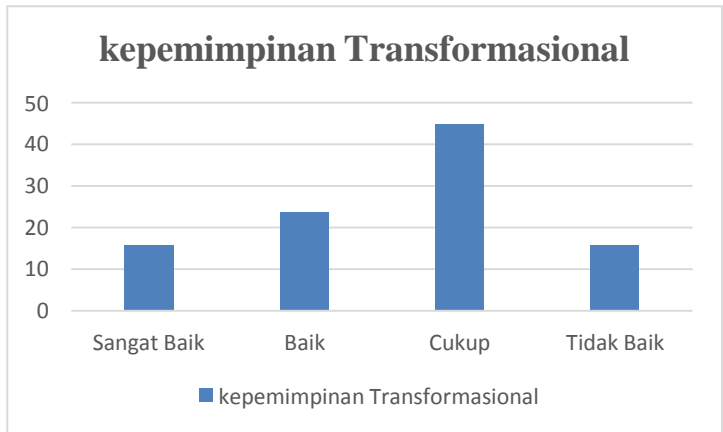
No	Kriteria	Frekuensi (F)	Persentase
1	Sangat Baik	26	15,75
2	Baik	39	23,64
3	Cukup	74	44,86
4	Tidak Baik	26	15,75
Jumlah		165	100

Dari tabel 4.1 bisa diuraikan variabel Kepemimpinan Transformasional diatas kriterianya “Sangat Baik” mempunyai persentase sejumlah 15,75%. Kriteria “Baik” yaitu mempunyai persentase sejumlah 23,64%, kriteria “Cukup” mempunyai persentase 44,86% dan untuk kriteria “Tidak Baik” mempunyai persentase 15,75%. Dari ke empat kriteria tersebut memiliki persentase 100%.

Untuk lebih jelasnya gambaran distribusi data variabel Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada diagram batang gambar dibawah ini.

**Gambar 4.1**

**Histogram Distribusi Frekuensi Kepemimpinan Transformasional**



Untuk menafsirkan nilai Kepemimpinan Transformasional dalam interval tinggi, sedang dan rendah maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai tertinggi, terendah, range dan interval kelas. Adapun hasilnya sebagai

berikut:

$$H (\text{Skor Maximum}) = 96$$

$$L (\text{Skor Minimum}) = 41$$

Setelah nilai H dan L ditemukan selanjutnya adalah mencari nilai range dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= H - L + 1 \\ &= 96 - 41 + 1 \\ &= 56 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai range kemudian mencari interval nilai dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{K}$$

Dimana  $i$  = Interval kelas

$R$  = Range

$K$  = Jumlah Kelas

Sehingga nilai  $i$  adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} i &= \frac{56}{4} \\ &= 14 \end{aligned}$$

Untuk lebih jelasnya gambaran interval kategori interval Kepemimpinan Transformasional dapat dilihat pada diagram batang gambar dibawah ini.

**Tabel 4.2**

**Nilai Interval Kepemimpinan Transformasional**

No	Interval	Kategori	Kode
1	86 – 100	Sangat Baik	A
2	71 – 85	Baik	B
3	56 – 70	Cukup	C
4	41 – 55	Tidak Baik	D

Dari keterangan yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa nilai mean yaitu 69,55 dari variabel Kepemimpinan Transformasional tergolong cukup karena termasuk dalam interval 56 – 70.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan mutu pendidikan sudah cukup bagus dengan ditunjukkan banyak guru yang mempunyai terobosan-terobosan dalam meningkatkan pembelajaran di Madrasah.

**2. Deskripsi Data Tentang Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Di Kudus**

Data tentang Iklim Organisasi didasarkan pada tanggapan responden yang diperoleh dari angket yang tersebar sebanyak 21 butir pernyataan dengan jumlah responden 165 responden guru yang ada di 5 Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diolah



diperoleh modus ( $M_o$ ) sebesar 42; rata-rata (mean) sebesar 54,15; standar deviasi (SD) sebesar 15,134; skor maksimum sebesar 84; dan skor minimum sebesar 25.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + (3,3 \times \log n)$ , dimana nilai  $n$  adalah jumlah sampel penelitian yaitu 165. Sehingga jumlah kelas interval dapat diketahui dengan perhitungan  $1 + (3,3 \times \log 165) = 8,32$  yang dibulatkan menjadi 8 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai tertinggi – nilai terendah, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $84 - 25 + 1 = 60$ . Panjang kelas dapat diketahui dari rentang data dibagi jumlah kelas, sehingga nilai panjang kelas sebesar  $60 : 8 = 7,5$ . Distribusi frekuensi data variabel Iklim Organisasi dapat dilihat pada table dibawah ini.

**Tabel 4.3**

**Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi**

No	Kriteria	Frekuensi (F)	Persentase
1	Sangat Baik	22	13,33
2	Baik	58	35,15
3	Cukup	62	37,57
4	Tidak Baik	23	13,95
Jumlah		165	100

Dari tabel 4.3 bisa diuraikan variabel Iklim Organisasi diatas kriterianya “Sangat Baik” mempunyai persentase

sejumlah 13,33%. Kriteria “Baik” yaitu mempunyai persentase sejumlah 35,15%, kriteria “Cukup” mempunyai persentase 37,57% dan untuk kriteria “Tidak Baik” mempunyai persentase 13,95%. Dari ke empat kriteria tersebut memiliki persentase 100%.

Untuk lebih jelasnya gambaran distribusi data variabel Iklim Organisasi dapat dilihat pada diagram batang gambar dibawah ini.

**Gambar 4.2**  
**Histogram Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi**





Untuk menafsirkan nilai interval Iklim Organisasi tinggi, sedang dan rendah maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai tertinggi, terendah, range dan interval kelas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

$$H \text{ (Skor Maximum)} = 84$$

$$L \text{ (Skor Minimum)} = 25$$

Setelah nilai H dan L ditemukan selanjutnya adalah mencari nilai range dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= H - L + 1 \\ &= 84 - 25 + 1 \\ &= 60 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai range kemudian mencari interval nilai dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{K}$$

Dimana i = Interval kelas

$$R = \text{Range}$$

K = Jumlah Kelas

Sehingga nilai i adalah sebagai berikut :

$$i = \frac{60}{4} \\ = 15$$

Untuk lebih jelasnya gambaran interval kategori interval Iklim Organisasi dapat dilihat pada diagram batang gambar dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Nilai Interval Iklim Organisasi**

No	Interval	Kategori	Kode
1	73 – 88	Sangat Baik	A
2	57 – 72	Baik	B
3	41 – 56	Cukup	C
4	25 – 40	Tidak Baik	D

Dari keterangan yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa nilai mean yaitu 54,15 dari Iklim Organisasi tergolong cukup karena termasuk dalam interval 41 – 56.

Dari keterangan yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa Iklim Organisasi dalam kategori cukup baik dikarenakan mayoritas guru yang ada di Madrasah Aliyah di Kabupaten Kudus memiliki sosial yang baik.

### **3. Deskripsi Data Tentang Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.**

Data tentang Peningkatan Mutu Pendidikan didasarkan pada tanggapan responden yang diperoleh dari angket yang tersebar sebanyak 26 butir pernyataan dengan jumlah responden 165 responden guru yang ada di 5 Madrasah Aliyah Swasta di Kabupaten Kudus..

Berdasarkan hasil analisa data yang telah diolah diperoleh modus ( $M_o$ ) sebesar 50; rata-rata (mean) sebesar 65,21; standar deviasi (SD) sebesar 16,696; skor maksimum sebesar 100; dan skor minimum sebesar 32.

Untuk menentukan jumlah kelas interval digunakan rumus yaitu jumlah kelas =  $1 + (3,3 \times \log n)$ , dimana nilai  $n$  adalah jumlah sampel penelitian yaitu 165. Sehingga jumlah kelas interval dapat diketahui dengan perhitungan  $1 + (3,3 \times \log 165) = 8,32$  yang dibulatkan menjadi 8 kelas interval. Rentang data dihitung dengan rumus nilai tertinggi – nilai terendah, sehingga diperoleh rentang data sebesar  $100 - 32 + 1 = 69$ . Panjang kelas dapat diketahui dari rentang data dibagi jumlah kelas, sehingga nilai panjang kelas sebesar  $69 : 8 = 8,625$  yang dibulatkan menjadi 9. Distribusi frekuensi data variabel peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat pada table dibawah ini.

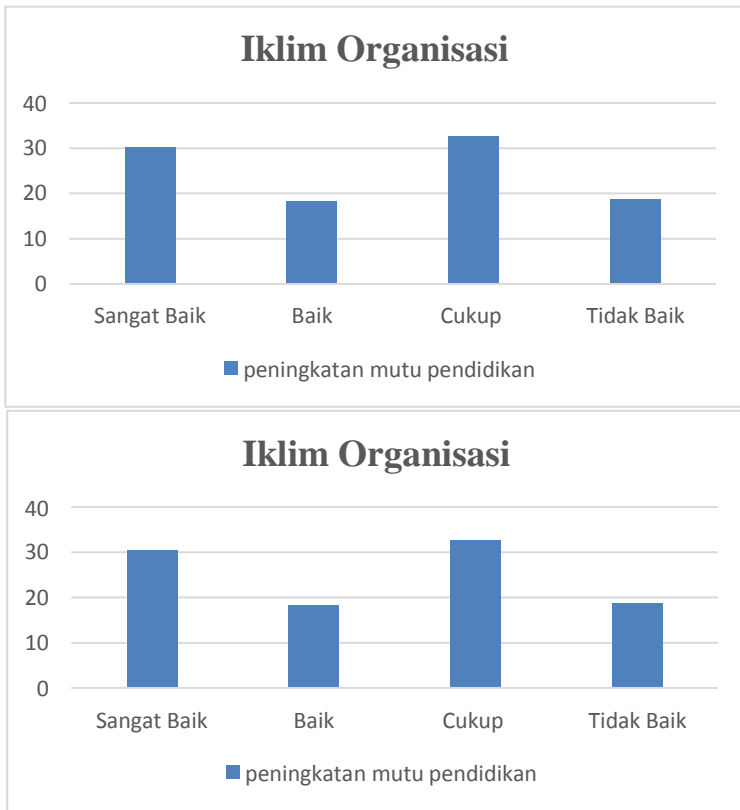
**Tabel 4.5**

**Distribusi Frekuensi Variabel mutu pendidikan**

No	Kriteria	Frekuensi (F)	Persentase
1	Sangat Baik	50	30,30
2	Baik	30	18,18
3	Cukup	54	32,73
4	Tidak Baik	31	18,79
Jumlah		165	100

Dari tabel 4.5 bisa diuraikan variabel peningkatan mutu pendidikan diatas kriterianya “Sangat Baik” mempunyai persentase sejumlah 30,30 %. Kriteria “Baik” yaitu mempunyai persentase sejumlah 18,18%, kriteria “Cukup” mempunyai persentase 32,73% dan untuk kriteria “Tidak Baik” mempunyai persentase 18,79%. Dari ke empat kriteria tersebut memiliki persentase 100%. Untuk lebih jelasnya gambaran distribusi data variabel peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat pada diagram batang gambar dibawah ini.

**Gambar 4.5**  
**Histogram Distribusi Frekuensi mutu pendidikan**



Untuk menafsirkan nilai interval mutu pendidikan tinggi, sedang dan rendah maka langkah selanjutnya adalah mencari nilai tertinggi, terendah, range dan interval kelas. Adapun hasilnya sebagai berikut:

$$H \text{ (Skor Maximum)} = 100$$

$$L \text{ (Skor Minimum)} = 32$$

Setelah nilai H dan L ditemukan selanjutnya adalah mencari nilai range dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R &= H - L + 1 \\ &= 100 - 32 + 1 \\ &= 69 \end{aligned}$$

Setelah diketahui nilai range kemudian mencari interval nilai dengan rumus sebagai berikut :

$$i = \frac{R}{K}$$

Dimana i = Interval kelas

R = Range

K = Jumlah Kelas

Sehingga nilai i adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} i &= \frac{69}{4} \\ &= 17,25 \end{aligned}$$

Untuk lebih jelasnya gambaran interval kategori interval peningkatan mutu pendidikan dapat dilihat pada diagram batang gambar dibawah ini.

**Tabel 4.6**

**Nilai Interval mutu pendidikan**

No	Interval	Kategori	Kode
1	86 – 103	Sangat Baik	A
2	68 – 85	Baik	B



3	50 – 67	Cukup	C
4	32 – 49	Tidak Baik	D

Dari keterangan yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa nilai mean yaitu 65,21 dari Iklim Organisasi tergolong cukup karena termasuk dalam interval 50 – 67.

Dari keterangan yang telah dijabarkan dapat diketahui bahwa peningkatan mutu pendidikan dalam kategori cukup baik dikarenakan mayoritas mutu yang ada di Madrasah Aliyah di Kabupaten Kudus memiliki visi dan misi yang bersaing.

## **B. Analisis Data**

### **1. Analisis Pendahuluan**

Dalam tahap ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus, pengaruh Iklim Organisasi terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus, dan pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta di Kudus. Peneliti menggunakan uji statistik regresi sederhana dan berganda. Tujuannya adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan

Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta di Kudus. Adapun proses perhitungannya yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4.7 Tabel Penolong Regresi**

<b>Resp</b>	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1<sup>2</sup></b>	<b>X2<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X1 Y</b>	<b>X2 Y</b>	<b>X1 X2</b>
1	66	74	81	4356	5476	6561	5346	5994	4884
2	64	61	84	4096	3721	7056	5376	5124	3904
3	96	42	87	9216	1764	7569	8352	3654	4032
4	69	53	82	4761	2809	6724	5658	4346	3657
5	77	58	84	5929	3364	7056	6468	4872	4466
6	88	58	86	7744	3364	7396	7568	4988	5104
7	50	25	78	2500	625	6084	3900	1950	1250
8	72	50	81	5184	2500	6561	5832	4050	3600
9	75	65	84	5625	4225	7056	6300	5460	4875
10	47	38	80	2209	1444	6400	3760	3040	1786
11	67	27	81	4489	729	6561	5427	2187	1809
12	62	64	82	3844	4096	6724	5084	5248	3968

13	60	84	84	3600	7056	7056	5040	7056	5040
14	65	63	82	4225	3969	6724	5330	5166	4095
15	69	54	83	4761	2916	6889	5727	4482	3726
16	72	80	85	5184	6400	7225	6120	6800	5760
17	41	42	78	1681	1764	6084	3198	3276	1722
18	69	42	78	4761	1764	6084	5382	3276	2898
19	92	45	86	8464	2025	7396	7912	3870	4140
20	70	42	82	4900	1764	6724	5740	3444	2940
21	60	74	85	3600	5476	7225	5100	6290	4440
22	92	61	85	8464	3721	7225	7820	5185	5612
23	59	42	81	3481	1764	6561	4779	3402	2478
24	78	53	83	6084	2809	6889	6474	4399	4134
25	88	58	85	7744	3364	7225	7480	4930	5104
26	67	58	81	4489	3364	6561	5427	4698	3886
27	69	25	82	4761	625	6724	5658	2050	1725
28	66	50	83	4356	2500	6889	5478	4150	3300
29	48	65	78	2304	4225	6084	3744	5070	3120
30	68	38	82	4624	1444	6724	5576	3116	2584

31	92	27	86	8464	729	7396	7912	2322	2484
32	64	64	78	4096	4096	6084	4992	4992	4096
33	54	84	81	2916	7056	6561	4374	6804	4536
34	61	63	83	3721	3969	6889	5063	5229	3843
35	55	54	78	3025	2916	6084	4290	4212	2970
36	86	80	84	7396	6400	7056	7224	6720	6880
37	50	42	78	2500	1764	6084	3900	3276	2100
38	68	42	81	4624	1764	6561	5508	3402	2856
39	48	45	82	2304	2025	6724	3936	3690	2160
40	50	42	81	2500	1764	6561	4050	3402	2100
41	50	33	82	2500	1089	6724	4100	2706	1650
42	73	67	84	5329	4489	7056	6132	5628	4891
43	51	72	81	2601	5184	6561	4131	5832	3672
44	62	84	82	3844	7056	6724	5084	6888	5208
45	88	42	86	7744	1764	7396	7568	3612	3696
46	65	58	82	4225	3364	6724	5330	4756	3770
47	82	29	82	6724	841	6724	6724	2378	2378
48	91	67	85	8281	4489	7225	7735	5695	6097

49	84	63	81	7056	3969	6561	6804	5103	5292
50	72	59	81	5184	3481	6561	5832	4779	4248
51	80	60	83	6400	3600	6889	6640	4980	4800
52	81	42	85	6561	1764	7225	6885	3570	3402
53	66	50	82	4356	2500	6724	5412	4100	3300
54	88	58	84	7744	3364	7056	7392	4872	5104
55	64	72	84	4096	5184	7056	5376	6048	4608
56	50	43	80	2500	1849	6400	4000	3440	2150
57	59	55	81	3481	3025	6561	4779	4455	3245
58	68	76	82	4624	5776	6724	5576	6232	5168
59	72	38	84	5184	1444	7056	6048	3192	2736
60	96	66	86	9216	4356	7396	8256	5676	6336
61	68	54	81	4624	2916	6561	5508	4374	3672
62	88	80	86	7744	6400	7396	7568	6880	7040
63	69	42	81	4761	1764	6561	5589	3402	2898
64	73	42	81	5329	1764	6561	5913	3402	3066
65	65	45	82	4225	2025	6724	5330	3690	2925
66	78	42	81	6084	1764	6561	6318	3402	3276

67	82	74	83	6724	5476	6889	6806	6142	6068
68	68	61	84	4624	3721	7056	5712	5124	4148
69	69	42	85	4761	1764	7225	5865	3570	2898
70	69	53	82	4761	2809	6724	5658	4346	3657
71	74	58	82	5476	3364	6724	6068	4756	4292
72	67	58	85	4489	3364	7225	5695	4930	3886
73	75	25	78	5625	625	6084	5850	1950	1875
74	64	50	82	4096	2500	6724	5248	4100	3200
75	79	65	83	6241	4225	6889	6557	5395	5135
76	66	74	81	4356	5476	6561	5346	5994	4884
77	64	61	84	4096	3721	7056	5376	5124	3904
78	96	42	87	9216	1764	7569	8352	3654	4032
79	69	53	82	4761	2809	6724	5658	4346	3657
80	77	58	84	5929	3364	7056	6468	4872	4466
81	88	58	86	7744	3364	7396	7568	4988	5104
82	50	25	78	2500	625	6084	3900	1950	1250
83	72	50	81	5184	2500	6561	5832	4050	3600
84	75	65	84	5625	4225	7056	6300	5460	4875

85	47	38	80	2209	1444	6400	3760	3040	1786
86	67	27	81	4489	729	6561	5427	2187	1809
87	62	64	82	3844	4096	6724	5084	5248	3968
88	60	84	84	3600	7056	7056	5040	7056	5040
89	65	63	82	4225	3969	6724	5330	5166	4095
90	69	54	83	4761	2916	6889	5727	4482	3726
91	72	80	85	5184	6400	7225	6120	6800	5760
92	41	42	78	1681	1764	6084	3198	3276	1722
93	69	42	78	4761	1764	6084	5382	3276	2898
94	92	45	86	8464	2025	7396	7912	3870	4140
95	70	42	82	4900	1764	6724	5740	3444	2940
96	60	74	85	3600	5476	7225	5100	6290	4440
97	92	61	85	8464	3721	7225	7820	5185	5612
98	59	42	81	3481	1764	6561	4779	3402	2478
99	78	53	83	6084	2809	6889	6474	4399	4134
100	88	58	85	7744	3364	7225	7480	4930	5104
101	67	58	81	4489	3364	6561	5427	4698	3886
102	69	25	82	4761	625	6724	5658	2050	1725

103	66	50	83	4356	2500	6889	5478	4150	3300
104	48	65	78	2304	4225	6084	3744	5070	3120
105	68	38	82	4624	1444	6724	5576	3116	2584
106	92	27	86	8464	729	7396	7912	2322	2484
107	64	64	78	4096	4096	6084	4992	4992	4096
108	54	84	81	2916	7056	6561	4374	6804	4536
109	61	63	83	3721	3969	6889	5063	5229	3843
110	55	54	78	3025	2916	6084	4290	4212	2970
111	86	80	84	7396	6400	7056	7224	6720	6880
112	50	42	78	2500	1764	6084	3900	3276	2100
113	68	42	81	4624	1764	6561	5508	3402	2856
114	48	45	82	2304	2025	6724	3936	3690	2160
115	50	42	81	2500	1764	6561	4050	3402	2100
116	50	33	82	2500	1089	6724	4100	2706	1650
117	73	67	84	5329	4489	7056	6132	5628	4891
118	51	72	81	2601	5184	6561	4131	5832	3672
119	62	84	82	3844	7056	6724	5084	6888	5208
120	88	42	86	7744	1764	7396	7568	3612	3696



121	65	58	82	4225	3364	6724	5330	4756	3770
122	82	29	82	6724	841	6724	6724	2378	2378
123	91	67	85	8281	4489	7225	7735	5695	6097
124	84	63	81	7056	3969	6561	6804	5103	5292
125	72	59	81	5184	3481	6561	5832	4779	4248
126	80	60	83	6400	3600	6889	6640	4980	4800
127	81	42	85	6561	1764	7225	6885	3570	3402
128	66	50	82	4356	2500	6724	5412	4100	3300
129	88	58	84	7744	3364	7056	7392	4872	5104
130	64	72	84	4096	5184	7056	5376	6048	4608
131	50	43	80	2500	1849	6400	4000	3440	2150
132	59	55	81	3481	3025	6561	4779	4455	3245
133	68	76	82	4624	5776	6724	5576	6232	5168
134	72	38	84	5184	1444	7056	6048	3192	2736
135	96	66	86	9216	4356	7396	8256	5676	6336
136	68	54	81	4624	2916	6561	5508	4374	3672
137	88	80	86	7744	6400	7396	7568	6880	7040
138	69	42	81	4761	1764	6561	5589	3402	2898

139	73	42	81	5329	1764	6561	5913	3402	3066
140	65	45	82	4225	2025	6724	5330	3690	2925
141	78	42	81	6084	1764	6561	6318	3402	3276
142	82	74	83	6724	5476	6889	6806	6142	6068
143	68	61	84	4624	3721	7056	5712	5124	4148
144	69	42	85	4761	1764	7225	5865	3570	2898
145	69	53	82	4761	2809	6724	5658	4346	3657
146	74	58	82	5476	3364	6724	6068	4756	4292
147	67	58	85	4489	3364	7225	5695	4930	3886
148	75	25	78	5625	625	6084	5850	1950	1875
149	64	50	82	4096	2500	6724	5248	4100	3200
150	79	65	83	6241	4225	6889	6557	5395	5135
151	66	74	81	4356	5476	6561	5346	5994	4884
152	64	61	84	4096	3721	7056	5376	5124	3904
153	96	42	87	9216	1764	7569	8352	3654	4032
154	69	53	82	4761	2809	6724	5658	4346	3657
155	77	58	84	5929	3364	7056	6468	4872	4466
156	88	58	86	7744	3364	7396	7568	4988	5104

157	50	25	78	2500	625	6084	3900	1950	1250
158	72	50	81	5184	2500	6561	5832	4050	3600
159	75	65	84	5625	4225	7056	6300	5460	4875
160	47	38	80	2209	1444	6400	3760	3040	1786
161	67	27	81	4489	729	6561	5427	2187	1809
162	62	64	82	3844	4096	6724	5084	5248	3968
163	60	84	84	3600	7056	7056	5040	7056	5040
164	65	63	82	4225	3969	6724	5330	5166	4095
165	69	54	83	4761	2916	6889	5727	4482	3726
<b>JUMLAH</b>	11475	8934	13595	131675625	79816356	184824025	156002625	121457730	102517650
	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>X1<sup>2</sup></b>	<b>X2<sup>2</sup></b>	<b>Y<sup>2</sup></b>	<b>X1 Y</b>	<b>X2 Y</b>	<b>X1 X2</b>

## 2. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang dirumuskan. Oleh sebab itu, jawaban sementara ini harus diuji kebenarannya secara empirik. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik regresi sederhana dan berganda.

**a. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Di Kudus**

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis pertama yakni seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

**1) Mencari persamaan garis regresi**

dengan rumus;

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - \sum X_1 \sum Y}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X_1}{N}$$

harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum X_1 Y - \sum X_1 \sum Y}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2} \\ &= \frac{165 \times 156002625 - (11475 \times 13595)}{165 \times (11475)^2 - (11475)^2} \\ &= \frac{25584430500}{209708446721} \\ &= 0,122 \end{aligned}$$

Jadi harga  $b = 0,122$ . Sedangkan untuk mencari  $a$  adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X_1}{N} \\
 &= \frac{13595 - 0,122 \times 11475}{165} \\
 &= \frac{13595 - 1399,95}{165} \\
 &= \frac{12195,05}{165} \\
 &= 73,9
 \end{aligned}$$

Diketahui  $b$  sebesar  $0,122$  dan nilai  $a$  sebesar  $73,9$  maka persamaan garis regresi adalah :

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$\hat{Y} = 73,9 + 0,122x$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

$\hat{Y}$  = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas

$a = 73,9$  merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa peningkatan mutu pendidikan ( $Y$ ) akan konstan sebesar  $73,9$  satuan jika tidak ada pengaruh dari kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ).

$b = 0,122$  merupakan besarnya kontribusi variabel kepemimpinan transformasional ( $X_1$ )

mempengaruhi variabel peningkatan mutu pendidikan (Y). Koefisien b sebesar 0,122 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa peningkatan mutu pendidikan (Y) akan berubah sebesar 0,122 dengan sifat hubungan yang searah. Semakin baik kepemimpinan transformasional yang ada maka semakin baik pula peningkatan mutu pendidikan.

## 2) Uji t (parsial)

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 163 (dari  $N - 2 = 165 - 2$ ), maka diperoleh  $t_{\text{tabel } 5\%}$  adalah 1,645. Setelah taraf signifikan  $t_{\text{tabel}}$  diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,691 \sqrt{165-2}}{\sqrt{1-0,691^2}} \\
 &= \frac{0,691 \times 12,767}{\sqrt{0,523}} \\
 &= \frac{8,821}{0,723} \\
 &= 12,22
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{hitung} = 12,22$  yang mana  $t_{hitung}$  bernilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645). Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti di bawah ini:

**Tabel 4.8 Hasil Uji  $t_{hitung}$  Kepemimpinan Transformasional Terhadap Mutu Pendidikan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	73.899	.707		104.557	.000
Kepemimpinan transformasional	.122	.010	.691	12.220	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Mutu Pendidikan

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama bernilai signifikan dan dapat diterima, karena  $t_{hitung} = 12,22 > t_{tabel}$  (1,645) pada taraf signifikansi 5%. Maka dengan demikian, terdapat pengaruh pada kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.

## **b. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta Di Kudus**

Analisis regresi sederhana ini dilakukan untuk menguji hipotesis kedua yakni seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **1) Mencari persamaan garis regresi**

dengan rumus;

$$\hat{Y} = a + bx$$

$$b = \frac{n \cdot \sum X_1 Y - \sum X_1 \sum Y}{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X_1}{N}$$

harga b dan a dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \cdot \sum x_2 y - \sum x_2 \sum y}{n \cdot \sum x_2^2 - (\sum x_2)^2} \\ &= \frac{165 \times 121457730 - (8934 \times 13595)}{165 \times (8934)^2 - (8934)^2} \\ &= \frac{19919067720}{474263517143} \\ &= 0,042 \end{aligned}$$

Jadi harga b = 0,042. Sedangkan untuk mencari a adalah menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum Y - b \cdot \sum X_1}{N} \\ &= \frac{13595 - 0,042 \times 8934}{165} \end{aligned}$$



$$\begin{aligned}
&= \frac{13595 - 375,228}{165} \\
&= \frac{12195,05}{165} \\
&= 80,11
\end{aligned}$$

Diketahui b sebesar 0,042 dan nilai a sebesar 80,11 maka persamaan garis regresinya adalah :

$$\begin{aligned}
\hat{Y} &= a + bx \\
\hat{Y} &= 80,11 + 0,042x
\end{aligned}$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

$\hat{Y}$  = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas

a = 80,11 merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa peningkatan mutu pendidikan (Y) akan konstan sebesar 80,11 satuan jika tidak ada pengaruh dari iklim organisasi (X2).

b = 0,042 merupakan besarnya kontribusi variabel iklim organisasi (X2) mempengaruhi variabel peningkatan mutu pendidikan (Y). Koefisien b sebesar 0,042 dengan tanda positif, hasil tersebut berarti bahwa peningkatan mutu pendidikan (Y) akan berubah sebesar 0,042 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel iklim organisasi (X2) berubah atau mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka peningkatan mutu pendidikan (Y) akan naik sebesar 0,042 satuan. Demikian juga sebaliknya,

Jika variabel iklim organisasi berubah atau mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka peningkatan mutu pendidikan akan turun sebesar 0,042 satuan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi yang ada maka semakin baik pula peningkatan mutu pendidikan.

## 2) Uji t (parsial)

Sebelum mencari nilai t, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 1 dan pembagi 163 (dari  $N - 2 = 165 - 2$ ), maka diperoleh  $t_{\text{tabel}} 5\%$  adalah 1,645. Setelah taraf signifikan  $t_{\text{tabel}}$  diketahui, maka langkah selanjutnya adalah mencari harga t dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} t &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\ &= \frac{0,278 \sqrt{165-2}}{\sqrt{1-0,278^2}} \\ &= \frac{0,278 \times 12,767}{\sqrt{\quad}} \\ &= \frac{3,549}{0,923} \\ &= 3,705 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $t_{\text{hitung}} =$

3,705 yangmana  $t_{hitung}$  bernilai lebih besar dari  $t_{tabel}$  (1,645). Jika perhitungan dibuktikan dengan program SPSS versi 16.0 hasilnya seperti di bawah ini:

**Tabel 4.9 Hasil Uji  $t_{hitung}$  Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	80.140	.632		126.780	.000
Iklim Organisasi	.042	.011	.278	3.702	.000

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua bernilai signifikan dan dapat diterima, karena  $t_{hitung} = 3,705 > t_{tabel} (1,645)$  pada taraf signifikansi 5%. Maka dengan demikian, terdapat pengaruh pada iklim organisasi madrasah terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.

**c. Pengaruh antara Kepemimpinan transformasional dan Iklim Organisasi secara Bersama-sama terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Kabupaten Kudus**

Analisis regresi ganda ini dilakukan untuk menguji hipotesis ketiga yakni seberapa besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara bersama-sama terhadap peningkatan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus. Langkah-langkah yang digunakan dalam analisis regresi sederhana dalam penelitian ini sebagai berikut:

**1) Menghitung persamaan regresi ganda  $b_1$ ,  $b_2$  dan  $a$**

dengan rumus:

$$\begin{aligned} \Sigma x_1^2 &= \Sigma x_1^2 - \frac{(\Sigma x_1)^2}{n} \\ &= 131675625 - \frac{131675625}{165} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} &= 131675625 - 798034,09 \\ &= 130877590,91 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma x_2^2 &= \Sigma x_2^2 - \frac{(\Sigma x_2)^2}{n} \\ &= 79816356 - \frac{79816356}{165} \\ &= 79816356 - 483735,49 \\ &= 79332620,51 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Sigma y^2 &= \Sigma y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= 184824025 - \frac{184824025}{165} \end{aligned}$$

$$= 184824025 - 1120145,606$$

$$= 183703879,394$$

$$\Sigma x_1 y = \Sigma X_1 Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{165}$$

$$= 156002625 - \frac{156002625}{165}$$

$$= 156002625 - 945470,45$$

$$= 155057154,55$$

$$\Sigma x_2 y = \Sigma X_2 Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{165}$$

$$= 121457730 - \frac{121457730}{165}$$

$$= 121457730 - 736107,45$$

$$= 120721622,55$$

$$\Sigma x_1 x_2 = \Sigma X_1 X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{165}$$

$$= 102517650 - \frac{102517650}{165}$$

$$= 102517650 - 621319,09$$

$$= 101896330,91$$

Diketahui :

$$\Sigma x_1^2 = 130877590,91$$

$$\Sigma x_2^2 = 79332620,51$$

$$\Sigma y^2 = 183703879,394$$

$$\Sigma x_1 y = 155057154,55$$

$$\Sigma x_2 y = 120721622,55$$

$$\Sigma x_1 x_2 = 101896330,91$$

Maka persamaannya adalah sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2)(\Sigma x_1 y) - (\Sigma x_2 y)(\Sigma x_1 x_2)}{(\Sigma x_1^2)(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1 x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(79332620,51 \times 155057154,55) - (120721622,55 \times 101896330,91)}{(130877590,91 \times 79332620,51) - (101896330,91)^2}$$

$$b_1 = 0,119$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2 y) - (\sum x_1 y) \cdot (\sum x_1 x_2)}{(\sum x_1^2) \cdot (\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(79332620,51 \times 155057154,55) - (120721622,55 \times 101896330,91)}{(130877590,91 \times 79332620,51) - (101896330,91)^2}$$

$$b_2 = 0,033$$

$$a = \frac{(\sum y) - (b_1 \cdot \sum x_1) - (b_2 \cdot \sum x_2)}{n}$$

$$a = \frac{13595 - (0,119 \times 11475) - (0,033 \times 8934)}{165}$$

$$a = 72,31$$

Maka persamaan regresi linear gandanya adalah

$$\hat{Y} = a + b X_1 + b X_2$$

$$\hat{Y} = 72,31 + 0,119 X_1 + 0,033 X_2$$

Dari persamaan garis regresi sederhana tersebut maka dapat diartikan bahwa:

$\hat{Y}$  = variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas

$a = 72,31$  merupakan nilai konstanta, yang memiliki arti bahwa Peningkatan Mutu Pendidikan (Y) akan konstan sebesar satuan jika tidak ada pengaruh

dari kepemimpinan transformasional (X1) dan iklim organisasi (X2) secara bersama- sama.

$b_1 = 0,119$  dan  $b_2 = 0,033$  merupakan besarnya kontribusi variabel dari kepemimpinan transformasional (X1) dan iklim organisasi (X2) mempengaruhi variabel peningkatan mutu pendidikan (Y). Koefisien  $b_1$  sebesar 0,119 dengan tanda positif dan koefisien  $b_2$  sebesar 0,033 dengan tanda positif pula, hasil tersebut berarti bahwa peningkatan mutu pendidikan (Y) akan berubah sebesar 0,199 dan 0,033 dengan sifat hubungan yang searah. Jika variabel kepemimpinan transformasional (X1) dan iklim organisasi (X2) berubah atau mengalami kenaikan / penurunan, maka akan mempengaruhi peningkatan mutu pendidikan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi yang ada maka semakin baik pula peningkatan mutu pendidikan madrasah.

## 2) Uji F signifikansi

Sebelum mencari nilai F, maka ditentukan terlebih dahulu taraf signifikansinya (*level of significant*). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikan  $\alpha = 5\%$  dengan derajat kebebasan pembilang 2 dan pembagi 163 (dari  $N - 2 = 165 - 2$ ),

maka diperoleh  $F_{\text{tabel}} 5\%$  sebesar 3,90.

$$f \text{ hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R)^2}$$

n = jumlah responden

m = jumlah variabel bebas

$$\begin{aligned} f \text{ hitung} &= \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R)^2} \\ &= \frac{0,727^2(165-2-1)}{2(1-0,727)^2} \\ &= 90,574 \end{aligned}$$

Jika perhitungan dibuktikan dengan program

SPSS versi 16.0 hasilnya seperti di bawah ini:

**Tabel 4.10 Uji Anova**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	443.116	2	221.558	90.574	.000 <sup>a</sup>
Residual	396.277	162	2.446		
Total	839.394	164			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Peningkatan Mutu Pendidikan

Dalam penelitian ini,  $F_{\text{tabel}} 5\% = 3,90$ .

Kemudian dimasukkan ke dalam kaidah pengujian



signifikansi, yaitu  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka artinya signifikan tetapi  $F_{hitung} < F_{tabel}$  artinya tidak signifikan. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa  $F_{hitung} = 90,574$  berarti signifikan artinya hipotesis ketiga diterima, karena  $F_{hitung} = 90,574 > F_{tabel} (3,90)$  pada taraf signifikansi 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pada kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus.

### **C. Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah Aliyah Swasta di Kudus berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan**

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini kecenderungan jawaban responden untuk variabel kepemimpinan transformasional kepala madrasah berada pada kategori cukup baik, dimana sebanyak 165 guru (44,86%) menilai kepemimpinan transformasional kepala madrasah Madrasah Aliyah Swasta di Kudus berada dalam kategori cukup baik.

Besaran kontribusi yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan adalah 0,122 dengan nilai konstan sebesar 73,9. Dimana, apabila

kepemimpinan transformasional semakin besar maka mutu pendidikan juga akan meningkat. Hal ini diperlihatkan dari sebagian pembelajaran di MA Swasta di Kudus telah dikolaborasikan dengan pembelajaran inovatif yang berbasis digital. Hal ini menunjukkan kepala madrasah telah mendorong para guru untuk menerapkan pembelajaran yang inovatif dengan mengintegrasikannya pada teknologi, meskipun belum secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, dimana didapati nilai  $t_{hitung} 12,22 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa aspek pemimpin inspiratif pada kepemimpinan transformasional sangat penting untuk mendorong guru agar lebih banyak menerapkan pembelajaran inovatif untuk meningkatkan hasil pembelajaran siswa. Melihat hasil penelitian tersebut solusinya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara kepala madrasah terus melakukan pengembangan diri dan memberikan sumbangsih pengetahuan dan kemampuannya untuk mendorong seluruh aspek madrasah untuk memiliki pemikiran visioner yang kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sesuai tujuan yang sudah ditetapkan.

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran untuk mengarahkan, membimbing serta meningkatkan kualitas

madrasah. Perannya menjadi kunci untuk keberlangsungan serta adanya inovasi dan pengembangan program pendidikan. Kepala madrasah diharuskan menerapkan kepemimpinan transformasional sebagai upaya perubahan sistem permadrasah yang berorientasi kedepan. Kepemimpinan transformasional adalah kunci inovasi madrasah yang berisikan upaya interaksi antara kepala madrasah, pengajar dan pegawai lainnya untuk mencapai orientasi masa depan menuju kemajuan dan peningkatan yang menjadi upaya bersama.

Peran kepala madrasah dalam kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadi pembuat konsep, melainkan menjadi pengayom untuk menggerakkan seluruh pegawai madrasah untuk bersama-sama mencapai tujuan madrasah. Penerapan kepemimpinan transformasional di madrasah perlu mengedepankan komunikasi yang persuasif, karena pada penerapannya seorang kepala madrasah diharuskan mampu menjadi pengaruh / mempengaruhi motivasi pegawai madrasah. Kemampuan komunikasi persuasif yang dimiliki oleh kepala madrasah terhadap organisasi madrasah mendukung terciptanya hubungan pendukung sebagai faktor kesuksesan.

Maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah sangatlah penting dan perlu terus diperkuat dengan melakukan *professional development*

untuk dapat menambah wawasan dan keterampilan dalam membawa madrasah lebih baik lagi. Hal itu dapat diwujudkan dengan meningkatkan komunikasi persuasif yang akan membangkitkan motivasi kinerja pegawai madrasah yang berpengaruh pada pelayanan yang diberikan. Wujud dari kepemimpinan transformasi akan menggiring bawahannya dengan motivasi memajukan organisasi di atas kepentingan masing-masing personal, dan mengutamakan kepentingan bagi organisasi.

## **2. Iklim Organisasi Madrasah Aliyah Swasta di Kudus berpengaruh secara signifikan terhadap mutu pendidikan**

Berdasarkan analisis deskriptif dalam penelitian ini kecenderungan jawaban responden untuk variabel iklim organisasi madrasah berada pada kategori cukup baik sebanyak 165 guru (37,57%) menilai iklim organisasi Madrasah Aliyah Swasta di Kudus berada dalam kategori cukup baik.

Besaran kontribusi yang diberikan kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan adalah 0,042 dengan nilai konstan sebesar 80,11. Hal ini diperlihatkan dengan semakin meningkatnya dukungan antar guru untuk meningkatkan kemampuan intruksional. Dukungan tersebut diberikan antar teman sejawat, baik guru senior terhadap guru-guru muda maupun sebaliknya untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan pendidikan profesionalnya baik secara formal maupun nonformal, maupun dukungan para guru muda untuk membantu guru-guru senior dalam mempelajari IT untuk peningkatan mutu pendidikan madrasah. Dukungan ini menjadi aspek yang penting dalam menciptakan iklim organisasi madrasah yang positif dan sehat baik secara vertikal maupun horisontal.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan, dimana didapati nilai  $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 5%. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah organisasi menjadi hasil dari terbentuknya iklim organisasi yang sehat dan ideal. Peran pembentukan iklim organisasi madrasah yang ideal akan mendukung peningkatan pada mutu pendidikan. Iklim organisasi adalah bentuk persepsi yang berdasarkan logika dan dapat memunculkan motivasi kinerja staff madrasah.

Iklim organisasi menjadi atmosfer kondisi hubungan antar individu dalam suatu lingkungan pekerjaannya serta dalam melakukan pekerjaan serta dalam melakukan interaksi baik dalam lingkup internal maupun eksternal. Secara internal, iklim organisasi dapat diperkuat dengan mengikutsertakan anggotanya sebagai bentuk mempengaruhi perilaku dan disampaikan melalui nilai tertentu dalam organisasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat dipengaruhi oleh lingkungan luar dan persepsi anggota yang

dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Maka sangat penting bagi madrasah untuk terus meningkatkan iklim organisasi yang positif dan sehat untuk saling mendukung satu sama lain pada peningkatan kualitas diri maupun lembaga.

### **3. Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi secara bersama- sama berpengaruh secara signifikan terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus**

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama- sama terhadap mutu pendidikan madrasah aliyah swasta di kudus. Hal ini dilihat dari koefisien garis 72,310 yang bernilai positif dan diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 93,161 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dalam penelitian ini tercapai untuk membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama- sama terhadap mutu pendidikan madrasah aliyah swasta di kudus”.

Kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran untuk mengarahkan, membimbing serta meningkatkan kualitas madrasah. Perannya menjadi kunci untuk keberlangsungan serta adanya inovasi dan pengembangan program pendidikan.

Kepala madrasah diharuskan menerapkan kepemimpinan transformasional sebagai upaya perubahan sistem

permadrasahan yang berorientasi kedepan. Kepemimpinan transformasional menjadi kunci inovasi madrasah yang berisikan upaya interaksi antara kepala madrasah, pengajar dan pegawai lainnya untuk mencapai orientasi masa depan menuju kemajuan dan peningkatan yang menjadi upaya bersama.

Peran kepala madrasah dalam kepemimpinan transformasional tidak hanya menjadi pembuat konsep, melainkan menjadi pengayom untuk menggerakkan seluruh pegawai madrasah untuk bersama-sama mencapai tujuan madrasah. Keberhasilan sebuah organisasi dilihat sebagai hasil dari terbentuknya iklim organisasi yang sehat dan ideal. Peran pembentukan iklim organisasi madrasah yang ideal akan mendukung peningkatan pada mutu pendidikan. Iklim organisasi adalah bentuk persepsi yang berdasarkan logika dan dapat memunculkan motivasi kinerja staff madrasah

Variabel kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap mutu pendidikan. Peningkatan mutu pendidikan dapat dilakukan jika di dalam proses pendidikan terdapat komunikasi yang baik, perencanaan yang terstruktur, dan kerjasama yang berkesinambungan. Komunikasi yang baik dibutuhkan antara orang tua peserta didik dengan para pendidik. seperti dengan mengadakan *parent teacher conference* (pertemuan orang tua dan guru) maupun pemberian laporan peserta didik baik secara

angka maupun deskripsi objektif terkait perkembangan study siswa. Perencanaan yang terstruktur dapat berwujud pada konsistensi pelaksanaan sistem pembelajaran yang disesuaikan dengan perencanaan strategis yang telah tersusun. Pada tahap perencanaan, pemimpin madrasah perlu mendorong seluruh warga madrasah untuk bersikap partisipatif dengan memberikan ide maupun pendapat yang akan berfokus pada peningkatan mutu madrasah.

Kerjasama yang berkesinambungan diperlukan untuk mendorong semakin tingginya potensi ketercapaian mutu pendidikan madrasah yang diharapkan. Keberhasilan madrasah bukan hanya disebabkan keberhasilan secara personal, melainkan menjadi satu kesatuan keberhasilan dari kerjasama seluruh stakeholder untuk memberikan dukungan penuh. Dukungan tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal. Secara internal dukungan dapat berasal dari para tenaga pendidik untuk mendorong pengembangan diri secara berkelanjutan. Secara eksternal dukungan dapat berasal dari wali siswa maupun masyarakat untuk memberikan dukungan pada kegiatan kegiatan yang diselenggarakan oleh madrasah maupun turut mengapresiasi prestasi yang dicapai oleh madrasah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dapat memberikan pengaruh pada mutu pendidikan madrasah aliyah



swasta di kodus secara internal dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan menciptakan iklim organisasi positif yang dapat mendorong motivasi kerja tenaga pendidik semakin tinggi, sehingga secara bersama-sama dapat mewujudkan kualitas pendidikan yang baik pada madrasah aliyah swasta di kodus.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini pasti terjadi banyak kendala dan hambatan. Hal tersebut bukan karena faktor kesengajaan akan tetapi adanya keterbatasan dalam melakukan penelitian.

- a. Penelitian ini hanya dilakukan di 5 Madrasah Aliyah Swasta Yang ada di Kabupaten Kudus, peneliti mengambil sampel 165 guru. Oleh karena itu, hasil penelitian ini hanya sebagai acuan untuk dikembangkan lagi dalam penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Peneliti hanya memfokuskan penelitiannya pada kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap mutu pendidikan di Madrasah Aliyah swasta di Kudus.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Simpulan**

Pada bab ini terdapat beberapa simpulan berdasarkan hasil penelitian, penyajian dan analisis data tentang “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Mutu Pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus”. Maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan madrasah aliyah swasta di kudus. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi dengan nilai persamaan regresi  $\hat{Y} = 73,9 + 0,122x$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa mutu pendidikan akan berubah sebesar 0,122 searah dengan perubahan kepemimpinan transformasional. Hasil Uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 12,22 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 5%. Kepala madrasah dapat menerapkan kepemimpinan transformasional dengan kepala madrasah terus melakukan pengembangan diri dan memberikan sumbangsih pengetahuan dan kemampuannya untuk mendorong seluruh aspek madrasah untuk memiliki pemikiran visioner yang kuat terhadap peningkatan mutu pendidikan madrasah sesuai tujuan yang sudah ditetapkan.

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap mutu pendidikan madrasah aliyah swasta di kudu. Hal ini dibuktikan dengan nilai persamaan regresi  $\hat{Y} = 80,11 + 0,042x$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan akan berubah sebesar 0,042 searah dengan perubahan iklim organisasi. Hasil Uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung} 3,705 > t_{tabel} 1,645$  dengan taraf signifikansi 5%. Kepala madrasah dan guru dapat meningkatkan dukungan intruksional. Dukungan tersebut diberikan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan pendidikan profesionalnya baik secara formal maupun nonformal, maupun dukungan dalam mempelajari teknologi. Dukungan ini menjadi aspek yang penting dalam menciptakan iklim organisasi madrasah yang positif dan sehat baik. Dengan demikian, sangat penting untuk terus meningkatkan iklim organisasi yang positif dan sehat dengan saling mendukung satu sama lain (rekan sejawat) pada peningkatan kualitas diri maupun lembaga.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap mutu pendidikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai pada persamaan regresi ganda  $\hat{Y} = 72,31 + 0,119 X_1 + 0,033 X_2$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan akan berubah sebesar 0,119 dan 0,033 searah dengan perubahan kepemimpinan

transformasional dan iklim organisasi secara bersama-sama. Hasil Uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung} 90,574 > F_{tabel} 3,90$  dengan taraf signifikansi 5%. Peningkatan mutu pendidikan madrasah dapat dilakukan dengan komunikasi yang baik secara internal maupun eksternal (*stakeholder*), perencanaan madrasah yang terstruktur, dan kerjasama yang berkesinambungan. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi dapat memberikan pengaruh pada mutu pendidikan madrasah aliyah swasta di kudu dengan meningkatkan kualitas kepemimpinan dan menciptakan iklim organisasi positif yang dapat mendorong motivasi kerja tenaga pendidik semakin tinggi, sehingga secara bersama-sama dapat mewujudkan kualitas pendidikan yang baik pada madrasah aliyah swasta di kudu.

## **B. Saran**

Sebagai akhir dari penulisan skripsi ini, dengan berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, maka ada beberapa hal yang mungkin dapat menjadi bahan masukan antara lain:

1. Bagi pihak pemerintah kabupaten kudu dapat menjadikan penelitian ini sebagai dasar perbaikan kebijakan pendidikan guna meningkatkan mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta di Kudus, khususnya dalam peran kepemimpinan dan organisasi sekolah.
2. Bagi pihak Madrasah Aliyah swasta di Kudus perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan mutu

pendidikan, selain kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi, sehingga dapat memberikan kajian teori yang lebih luas guna sebagai landasan peningkatan mutu pendidikan madrasah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan dapat mengkaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi mutu pendidikan Madrasah Aliyah Swasta dengan mencari variabel bebas maupun variabel intervening serta penggunaan metode yang lebih variatif agar lebih menambah wawasan serta cakupan hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman dan Muhidin, 2011, *Panduan Praktis Memahami Penelitian*, Bandung, Pustaka Setia.
- Afolabi, O. A., 2005, *Influence Of Organisational Climate And Locus Of Control On Job Satisfaction And Turnover Intentions*. IFE PsychologIA: An International Journal, 13(2), 102-113.
- Aguas, P.P, dkk., 2017, *Transformational Leadership Plans*. World Journal Of Education 7(4) 1-11
- Al- Qur'an, 2012, Al- Jamil (Al- Qur'an tajwid Warna, Terjemah Per Kata, Terjemah Inggris, Bekasi: Cipta Bagus Segara.
- Alamsyah, R. Z., & Mulyani, S., 2020, Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Pada Guru Smp Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah. *Jurnal Ecopsy*, 7(1).
- Anderson, M., 2017, *Transformational leadership in education: A review of existing literature*. International Social Science Review, 93(1), 4.
- Andriani, S., dkk., 2018, *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*. International Journal of Scientific & Technology Research, 7(7), 19-29.
- Argadinata, H., Ulfatin, N., & Burhanuddin, B., 2021, *Budaya Dan Iklim Organisasi Sebagai Penentu Motivasi Kerja Guru Di Sekolah*. Simposium Nasional Gagasan Keprofesional bagi Alumni AP, MP, dan MPI dalam Menghadapi Tantangan di Era Global Abad 21, 1(1).
- Arikunto, 1998, *Prosuder Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Armai Arief, 2005, *Reformasi Pendidikan Islam Cet. 1*; Jakarta: CRSD Press.

- Bass, B. M & Riggio, R. E, 2006, *Transformational Leadership (Second Edition)*, London : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Budi Susetyo, Stasistika Untuk Analisis Data Penelitian, (Bandung: PT Refika Aditama,2010).
- Bush & Coleman, 2000, *Leadership And Strategic Management In Education*. Houston: Gulf Publising.
- Bustari, Meilina, 2010, *Kepemimpinan Tranformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. Makalah. Konferensi internasional manajemen pendidikan (Icemas). Yogyakarta: UNY
- Cut Sarah, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transormasional dan Iklim Organisasi terhadap perilaku Knowledge Sharing di PT T, Universitas Medan Area Fakultas Psikologi, *Jurnal Diversita*, 6 (1) Juni (2020) ISSN 2461-1263 (Print) ISSN 2580-6793 (Online) DOI: 10.31289/diversita.v6i1.3069
- Danim, S., & Suparno, 2011, *Manajemen Dan Kepemimpinan Tranformasional Kekepala Sekolah : Visi Dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, Dan Internasional Pendidikan*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta..
- Darmastuti, H & Karwanto., 2014, *Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Jurusan Teknik Komputer Dan Informatika Di Smk Negeri 2 Surabaya*. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*. 3(3) 9-20
- DeConinck JB, 2011, *The Effects Of Ethical Climate On Organizational Identification, Supervisory Trust, And Turnover Among Sales people*. *Journal of Business Research*, 64(6): 617- 24.
- Dede Rosyada., 2007, *Paradigma Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan pendidikan*. Cet-III; Jakarta: PT kencana Prenada media group.

- Didin Kurniadin dan Imam Machli, 2017, *MANAJEMEN PENDIDIKAN Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Djuaeni, M. N., 2005, *Kamus Kontemporer Indonesia-Arab Istilah Politik-Ekonomi*. Mizan, Bandung.
- Engkoswara dan Aan Komariah., 2012, *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Fadhli, M., 2017, *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan*. Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan, 1(2), 215-240.
- Fred Luthans, 2006, *Perilaku Organisasi, edisi kesepuluh*, Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Grisham, T., 2006, *Metaphor, Poetry, Storytelling and Cross-Cultural Leadership*. Management Decision.
- Imam Baihaqi, Mana'iqib asy-Syafi'i (cet. Maktabah Daar at-Turats) 2/139
- Intan Silvana Maris,dkk , 2016, *Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kinerja Guru Dan Mutu Sekolah*, Jurnal Administrasi Pendidikan Vol.XXIII (2), 173-188
- Jumia Elvita, dkk, 2019, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik, Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kota Pekanbaru*, Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan) Volume 7 (1), p-ISSN 2338-5278
- Kartini kartono, 2014, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Khan, N., 2019, *The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment*. Journal of Education and Educational Development, 6(2), 327-342.
- Kiki cahaya Setiawan, 2015, *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT.Pusri Palembang*, Psikis-Jurnal Psikologi



Islami 1(1) 23-32.

- Kompri, 2015, *Manajemen Sekolah Orientasi Kemandirian Kepala Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Lagonah, S., Pio, R., & Kaunang, M., 2017, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado*. *Jurnal Ilmiah Society*, 1(24).
- Luqman, M. S., dkk., 2002, *Effect Of Organizational Climate Upon The Job Performance Of Instructors'physical Education*. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2).
- M. Daryanto, 1998, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Manzoor, F., dkk, 2019, *The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs*. *Sustainability*, Vol 11(2), 436.
- Margono, 2004, *Metodologi penelitian pendidikan : komponen MKDK*, Jakarta : RinekaCipta.
- Mulla, Z. R., & Krishnan, V. R. , 2011, *Transformational Leadership: Do The Leader's Morals Matter And Do The Follower's Morals Change?*, *Journal Of Human Values*, 17(2) 129– 143.
- Mulyasa. E, 2005, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Musaddad, A., 2020, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Perspektif Teori Kepemimpinan Perilaku*. *Nusantara Journal of Islamic Studies*, 1(1), 1-8.
- Ngalim Purwanto. dkk, 1984, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Mutiara Offset.
- Noor, F. A., van Bruinessen, M., & Sikand, Y., 2008, *The madrasa in Asia: Political activism and transnational linkages* (p. 304). Amsterdam University Press.
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman, S., 2020, *Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu*

- Pendidikan*. Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Islam, 2(2), 224-243.
- Nurmiyati, L., & Candra, B. Y., 2019, Kepemimpinan transformasional dalam peningkatan mutu pendidikan anak usia dini. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(02), 13-24.
- Pahrudin, A., 2007, Budaya Lampung Dan Penyelesaian Konflik Sosial Keagamaan. Pustaka Ali Imron. ISBN 978-602-5857-27-0.
- Permendiknas No. 19 Tahun 2007,. Diakses dari [https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas\\_19\\_07.pdf](https://simpuh.kemenag.go.id/regulasi/permendiknas_19_07.pdf)
- Pfeffer, F. T., 2015, *Equality and Quality in Education a Comparative Study of 19 Countries*. Social Science Research, 51(1), 350–368.
- Pounder, J. , 2014, *Quality teaching through transformational classroom leadership*. Quality Assurance in Education.
- Putti, J. M & Singh, J, 1988, *The Organizational Climate Factors and Dimensions of Job Satisfaction in a Law Enforcement Agency*. International Review of Administrative Sciences. 54 (3) 411- 425.
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H., 2012, *Strategi peningkatan mutu pendidikan di sekolah*. Jurnal Sosial Humaniora (JSH), 5(2), 206-218.
- Sallis. E., 1993, *Total Quality Manajemen in Education*. London, KoganPage
- Saragih, I. S., & Suhendro, D., 2020, Pengaruh iklim organisasi sekolah, budaya kerja guru, dan kepuasan kerja terhadap komitmen kerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(1), 44-52.
- Setyaki, P. A. B., & Al Farqan, M. G., 2021, *Kepemimpinan (Leadership) Berkarakter Dalam Kemajuan Organisasi*. Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 8(3), 427-435.

- Simsek, H. , 2013, *Transformational Leadership in Educational Context: A Fantasy of Education Scholars. Editor's Choice: Selected Keynote Speech*. Eurasian Journal of Educational Research, 51, 1-6.
- Solehan, S., 2014, Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Muara Enim. *Conciencia*, 14(2), 41-69.
- Sri Kurniawati, sukrawati dan M.chair, Judul jurnal “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru” Program Magister Administrasi Pendidikan KIP Untan Pontianak.
- Sri Minarti, 2012, *Manajemen Sekolah Mengelola Lembaga Pendidikan Secara Mandiri*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Stringer, 2002, *Motivation and Organizational Climate*, International Businnes and Economics Research Journal Volume 2., 68.
- Sudarwan Danim, 2003, *Agenda Pembaruan Sistem Pendidikan. Cet.1*; Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2004, *Metodologi Penelitian Administrasi*. Edisi Kedua. Bandung: CV.Alfabeta.
- Sugiyono, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung,Alfabeta.
- Sugiyono, 2008, *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung, Alfabeta
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif*, Bandung,Alfabeta.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, danR&D*. Bandung, Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2013.,239

- Suryadi, 2009, *Manajemen Mutu Berbasis Sekolah Konsep dan Implikasinya*, Jakarta: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Susanty Eddy, 2012, *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Karyawan Pada Universitas Terbuka*, *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*. 8(2)
- Triastuti, D. A., 2019, *Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai*. *Journal of management review*, 2(2), 203-208.
- Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wang, V.C.X., & Berger. J. , 2010, *Critical analysis of leadership needed in higher education*. *International Forum of Teaching and Studies*, 6, 3-12.
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zakiah Dradjat, 2004, *Ilmu Pendidikan Islam Cet. V*; Jakarta: Budi Aksara.