
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MUTU
MADRASAH (Studi Pada Madrasah Tsanawiyah MALNU KadukaungPandeglang)****Oleh****Abdul Hakim¹, Agus Gunawan², Yus'aini Kamal³****^{1,2,3} UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten****E-mail:**¹ hjhakimahtasi776@gmail.com , ² agusgunawan1405@gmail.com ,³ jusaini.kamal22@gmail.com

Article History:

Received: 07-05-2022

Revised: 17-05-2022

Accepted: 24-06-2022

Keywords:Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Mutu Madrasah

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan adanya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap mutu MTs MALNU KadukaungPandeglang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu madrasah. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu madrasah. Secara simultan, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap mutu MTs MALNU KadukaungPandeglang dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,802 > 3,522$, dan nilai probability signficancy $0,000 < 0,05$. Adapun besar persentase pengaruh diperoleh nilai R-square sebesar 0,639. Artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi variabel mutu madrasah (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang perlu diteliti oleh siapapun yang betminat. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap mutu MTs MALNU KadukaungPandeglang.

PENDAHULUAN

Budaya organisasi adalah konsekuensi dari cukup banyak anggapan afiliasi, terutama individunya, kemenangan dan frustrasinya¹. Budaya organisasi itu sendiri dikelola oleh seseorang yang disebut garda depan, untuk keadaan sekarang ini bos. Tugas mendasar seorang pemimpin adalah menciptakan kepuasan, optimisme, dan kegembiraan dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendorong lingkungan kerja sama dan kepercayaan². Kepala sekolah yang profesional dan berkualitas akan menunjukkan motivasi dan kreativitas kerja yang tinggi serta menunjukkan kinerja dan produktivitas kerja yang tinggi

¹Maripot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo. 2007), hal. 34² Daniel Goleman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo. 2007), hal. 34

pula. Hersey dan Blanchard dengan hipotesis situasional mereka dalam administrasi, dorongan dapat dicapai secara memadai dengan memilih gaya otoritas yang tepat, yang sifatnya bergantung pada pengaturan atau peningkatan penganutnya. Teori yang menfokuskan murid adalah sesuai klarifikasi Robbins yang menunjukkan bahwa kepemimpinan situasional lebih menekankan pada bantuan, menjadi aksesibilitas atau kemajuan pendukung tertentu³. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok. Kepala Madrasah mengungkapkan bahwa standar kapasitas pengelola Madrasah mencakup 5 ukuran, yaitu orang tertentu (6 kemampuan), administratif (16 kemampuan), bisnis (5 kemampuan), pengawasan dan sosial (3 kemampuan)⁴.

Kerjasama dan rasa saling memiliki mungkin dapat mengantarkan suatu sekolah/organisasi menjadi lebih baik. Pembiasaan atas kerjasama dan rasa saling memiliki akan menjadi sebuah budaya di lingkungan tertentu karena budaya terbentuk salah satunya dengan adanya model peran, dalam hal ini adalah pimpinan. Kebudayaan merupakan konsekuensi dari manifestasi manusia yang diciptakan dan dimanfaatkan sebagai komponen theta kehidupan sehari-hari yang diterapkan dalam kehidupan dalam jangka waktu yang lama, berdampak pada contoh pembangunan dan berdampak jangka panjang. Budaya tidak sulit untuk diubah selama ada dorongan dan energi yang kuat untuk melakukan perbaikan itu. Pada dasarnya, manfaat dari budaya suatu organisasi diantaranya adalah membantu stabilisasi lembaga sebagai suatu sistem sosial. Kualitas budaya organisasi mencakup metode bertindak, nilai-nilai yang digunakan sebagai alasan untuk aktivitas, upaya perintis untuk mendapatkan bawahan mereka, upaya untuk mengatasi masalah yang terjadi dalam budaya organisasi, bagaimana sebuah asosiasi mencapai tujuan hierarkisnya sangat bergantung pada unsur-unsur asosiasi.⁵ Mengarahkan anggota melihat hal yang baru merupakan bagian dari cara suatu lembaga mempertahankan budayanya. Tidak kalah pentingnya lagi, untuk dapat mempertahankan budaya organisasi perlu adanya seleksi, manajemen puncak dan sosialisasi.

Dengan terpenuhinya kompetensi kepala sekolah/Madrasahh sekaligus menjadi *role model* bagi terbentuknya budaya organisasi, akan bermuara pada terciptanya mutu sekolah/Madrasahh itu sendiri. Mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar, seberapa jauh suatu produk telah memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan⁶. Dengan kata lain, konsep mutu menekankan pada konsistensi terhadap perbaikan warga sekolah/Madrasahh guna mencapai kebutuhan dan kepuasan pelanggan yang dalam hal ini adalah siswa. Masalahnya di lapangan, sampai saat ini mutu Madrasahh hanya melihat pada sisi programnya saja tanpa diimbangi dengan pembenahan sumber daya manusianya.

Untuk itu, berdasarkan observasi dan pengamatan yang penulis lakukan di MTs MALNU Kadukaung Pandeglang, penulis ingin melakukan penelitian dengan menekankan pada aspek kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap mutu sekolah/Madrasahh.

³ Hasan Basri. *Kepemimpinana Kepala Sekolah*. (Bandung: Pustaka Setia. 2014), hal. 32

⁴ Hasan Basri. *Kepemimpinana Kepala Sekolah*. (Bandung : Pustaka Setia. 2014), hal. 197-203

⁵ S Rahma., G.A. Suhandana, dan Ni kt. Suarni. “ *Koktribusi efektivitas Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar*”. 2013. *e-Journal*, Vol 4:1-12

⁶ Husaini Usman. *Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan*. (PT Bumi Aksara: Jakarta. 2009), hal. 207

Mengingat sejauh ini seluruh komponen dalam standar kompetensi kepala Madrasah belum terealisasi sepenuhnya, dan budaya organisasi di MTs MALNU Kadukaung Pandeglang belum menjadi suatu sistem sosial yang membantu stabilisasi Madrasah, maka hal tersebut akan menghambat pada peningkatan mutu marasah itu sendiri. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada mutu sekolah/Madrasah dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Mutu Madrasah pada MTs MALNU Kadukaung Pandeglang”.

Permasalahahn pokok dalam penelitian ini adalah: Pertama, Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Mutu Madrasah; Kedua, apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Mutu Madrasah; Ketiga, apakah Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Mutu Madrasah?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Bersifat deskriptif karena mendeskripsikan atau menggambarkan suatu data untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Sedangkan, disebut metode kuantitatif karena data penelitian ini berupa data hasil koesioner yang diolah menggunakan alat analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendidik dan tenaga kependidikan MTs MALNU Kadukaung Pandeglang yang berjumlah 22 orang dengan rincian 19 orang pendidik dan 3 orang tenaga kependidikan. Berdasarkan tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah *seluruh pendidik dan tenaga kependidikan MTs MALNU Kadukaung Pandeglang*.

Adapun teknik-teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan⁷. Teknik obeservasi yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu mengamati secara langsung objek dan subjek penelitian yang terkait dengan masalah yang akan diteliti.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Teknik penyebaran angket (kuesioner) merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden⁸. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibuat melalui Google Form ini terdiri dari beberapa pernyataan dengan *skala likert*, yaitu Sangat Setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Kurang Setuju (bobot 3), Tidak Setuju (bobot 2), Sangat Tidak Setuju (bobot 1).

Dokumen adalah catatan peristiwa yang terjadi di masa lampau (Sugiyono, 2016:138). Dokumen ini dapat berupa tulisan atau gambar. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan terkait dengan MTs MALNU Kadukaung Pandeglang .

Studi kepustakaan diidentikkan dengan pengujian hipotetis dan referensi lain yang

⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)* (Bandung: CV.Alfabeta, 2015), hal. 145

⁸ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal. 142

dikaitkan dengan kualitas, budaya, dan standar yang diteliti dan penting dalam mengarahkan eksplorasi dan atau penelitian, hal ini karena peneliti tidak dapat dipisahkan dari literatur ilmiah.⁹

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi dengan model statistik deskriptif. Dalam menganalisis data penulis menggunakan software IBM SPSS (*Statistical Programe for Social Science*) versi 24 dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan dan kesahihan suatu item pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen. Jika terdapat item yang tidak relevan, maka item tersebut dihilangkan atau diganti. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah *koefisien korelasi product moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2016:356)

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa instrumen yang digunakan handal/konsisten dan menghasilkan data yang tetap atas pengukuran yang dilakukan berulang-ulang pada objek yang sama. Cara menghitung reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Chronbach* menurut Suharsimi Arikunto (2015:223) adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

sumber : Suharsimi Arikunto (2015:223)

Jumlah variasi skor setiap item dan variabel total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Sumber :Suharsimi Arikunto (2015:227)

Sedangkan variasi total, dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$$

Sumber : Suharsimi Arikunto (2015:227)

⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal 140

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent.

Rumusan yang digunakan dalam pengujian hipotesis (Uji t) ini, dapat menggunakan mencari nilai t_{hitung} menurut Sugiyono (2016:184) sebagai berikut :

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2016:184)

Taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Selanjutnya membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} kriteria sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (**berpengaruh**)
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak (**tidak berpengaruh**).

1) Uji F

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen¹⁰. Rumusan yang digunakan untuk mencari nilai F hitung adalah sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : Sugiyono (2016:252)

Kriteria dalam pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima (**berpengaruh**)
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak (**tidak berpengaruh**).

2) Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi adalah dengan cara melihat nilai R^2 (*Adjusted R Square*) pada tabel *Model Summary*. Koefisien determinasi adalah kuadrat dari koefisien korelasi PPM yang dikalikan 100%. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penyebaran kuesioner ditujukan kepada seluruh pendidik dan tenaga kependidikan MTs MALNU Kadukaung Pandeglang yang berjumlah 22 orang dengan rincian 19 orang pendidik dan 3 orang tenaga kependidikan masing-masing variabel terdiri dari 10 butir pernyataan, jawaban tersebut kemudian dianalisa dengan menggunakan jumlah presentase yang tertuang dan dijelaskan dalam tabel sebagai berikut :

¹⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: CV.Alfabeta, 2016), hal. 252

a. Variabel Kepemimpinan (X₁)

Tabel 1. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Pimpinan memberikan gagasan dan ide-ide baru di Madrasahh	0	0	0	4	18	22
Pimpinan terbuka terhadap ide yang diberikan guru dan karyawan	0	0	0	7	15	22
Pimpinan mampu mengambil risiko untuk kepentingan guru dan karyawan	0	0	1	8	13	22
Pimpinan memulai pembicaraan terlebih dahulu kepada guru dan karyawan dalam menuangkan masukan bagi kemajuan Madrasahh	0	0	0	9	13	22
Pimpinan memberikan arahan secara efektif dan tepat sasaran	0	0	0	5	17	22
Pimpinan menjadi pendengar yang baik bagi guru dan karyawan	0	1	0	9	12	22
Dalam memberikan motivasi, pimpinan mampu mendorong guru dan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik	0	0	0	5	17	22
Pimpinan memberikan pendidikan dan pelatihan untuk guru dan karyawan	0	0	0	9	13	22
Pengukuran/Penilaian karyawan oleh pimpinan memberikan dampak positif bagi Madrasahh	0	0	0	8	14	22
Arahan pimpinan mudah dipahami oleh guru dan karyawan	0	0	0	9	13	22
Jumlah	0	1	1	73	145	220
%	0,00	0,45	0,45	33,18	65,91	100,00

Sumber : Data yang diolah

Persentase jawaban diperoleh dari jumlah total jawaban dari masing-masing skala dibagi dengan total keseluruhan jawaban kuesioner, dimana jumlah hasil pernyataan adalah = STS + TS + KS + S +SS yaitu= 0 + 1 + 1 + 73 + 145 = 220 dan selanjutnya untuk mencari persentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100% seperti yang

ditujukan dibawah ini :

$$STS = \frac{0}{220} \times 100\% = 0,00\%$$

$$TS = \frac{1}{220} \times 100\% = 0,45\%$$

$$KS = \frac{1}{220} \times 100\% = 0,45\%$$

$$S = \frac{73}{220} \times 100\% = 33,18\%$$

$$SS = \frac{145}{220} \times 100\% = 65,91\%.$$

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan pada MTs MALNU Kadukaung Pandeglang sudah berjalan dengan baik, hal ini berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang memberikan penilaian “setuju” dan “sangat setuju” sebesar $(33,18\% + 65,91\%) = 99,09\%$. Namun mengingat masih ada yang menjawab “tidak setuju” dan “kurang setuju” sebesar $(0,45\% + 0,45\%) = 0,90\%$, maka untuk lebih baik lagi MTs MALNU Kadukaung Pandeglang harus lebih memperhatikan kembali kepemimpinan di MTs MALNU Kadukaung Pandeglang khususnya dalam hal pemimpin harus mampu mengambil risiko untuk kepentingan guru dan karyawan, dan menjadi pendengar yang baik bagi guru dan karyawan.

b. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Tabel 2. Distribusi Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Setiap personal menjadi contoh yang baik terhadap guru dan karyawan lainnya	0	0	2	7	13	22
Bekerja dengan baik dan benar sesuai SOP	0	0	1	6	15	22
Datang tepat waktu	0	0	1	7	14	22
Bekerja sesuai tugas, tanggungjawabnya dan kompetensi yang dimiliki	0	0	1	8	13	22
Tidak berpangku pada seseorang atau beberapa orang dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	0	8	14	22
Tepat sasaran dalam menjalankan tugas yang diberikan	0	0	0	9	13	22
Menerapkan 5 S (Senyum Sapa Salam Sopan Santun)	0	0	0	3	19	22
Menyelesaikan masalah melalui musyawarah	0	0	1	1	20	22
Selalu siap dengan perubahan dan tantangan zaman, khususnya dalam budaya pendidikan	0	0	1	6	15	22

Mendengar dan mempertimbangkan ide/gagasan yang bersifat baru dan terbarukan	0	0	0	7	15	22
Jumlah	0	0	7	62	151	220
%	0,00	0,00	3,18	28,18	68,64	100,00

Sumber : Data yang diolah

Persentase jawaban diperoleh dari jumlah total jawaban dari masing-masing skala dibagi dengan total keseluruhan jawaban kuesioner, dimana jumlah hasil pernyataan adalah = STS + TS + KS + S +SS yaitu= 0 + 0 + 7 + 62 + 151 = 220 dan selanjutnya untuk mencari persentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan dibawah ini :

$$STS = \frac{0}{220} \times 100\% = 0,00\%$$

$$TS = \frac{0}{220} \times 100\% = 0,00\%$$

$$KS = \frac{7}{220} \times 100\% = 3,18\%$$

$$S = \frac{62}{220} \times 100\% = 28,18\%$$

$$SS = \frac{151}{220} \times 100\% = 68,64\%$$

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwabudaya organisasi pada MTs MALNU Kadukaung Pandeglang sudah berjalan dengan baik, hal ini berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang memberikan penilaian “setuju” dan “sangat setuju” sebesar (28,18%+68,64%) = 96,82%. Namun mengingat masih ada yang menjawab “kurang setuju” sebesar 3,18%, maka untuk lebih baik lagi MTs MALNU Kadukaung Pandeglangharus lebih memperhatikan kembali budaya organisasidi MTs MALNU Kadukaung Pandeglang agar MTs MALNU Kadukaung Pandeglang tersebut tidak mengganggu meningkatnya mutu Madrasah khususnya dalam halsetiap personal menjadi contoh yang baik terhadap guru dan karyawan lainnya, bekerja dengan baik dan benar sesuai SOP, datang tepat waktu, bekerja sesuai tugas, tanggungjawabnya dan kompetensi yang dimiliki, menyelesaikan masalah melalui musyawarah, dan selalu siap dengan perubahan dan tantangan zaman, terutama budaya pendidikan.

c. Variabel Mutu (Y)

Tabel 3. Distribusi Jawaban Responden Variabel Mutu (Y)

Pernyataan	Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
Guru mengampu mata pelajaran sesuai bidangnya atau kompetensinya	0	0	0	5	17	22
Penerimaan siswa baru melalui tahapan seleksi	0	0	0	5	17	22
Kurikulum, fasilitas dan penyelenggara pendidikan lainnya selalu <i>update</i> dan sesuai regulasi	0	0	1	3	18	22

Memiliki perangkat pembelajaran di awal tahun pelajaran	0	0	0	8	14	22
Proses pembelajaran di kelas didasarkan pada RPP dan kemampuan siswa	0	0	1	7	14	22
Guru dan karyawan memperbaharui keilmuannya melalui program Diklat	0	0	1	8	13	22
Siswa lulus 100% dan dengan nilai sesuai target Madrasah	0	0	3	8	11	22
Selama belajar di Madrasah, siswa meraih prestasi tingkat kota/kab, provinsi atau nasional	0	0	0	7	15	22
Alumni melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi	0	0	0	6	16	22
Alumni diterima di sekolah/Madrasah unggulan	0	0	0	7	15	22
Jumlah	0	0	6	64	150	220
%	0,00	0,00	2,73	29,09	68,18	100,00

Sumber : Data yang diolah

Persentase jawaban diperoleh dari jumlah total jawaban dari masing-masing skala dibagi dengan total keseluruhan jawaban kuesioner, dimana jumlah hasil pernyataan adalah = STS + TS + KS + S +SS yaitu= 0 + 0 + 6 + 64 + 150 = 220 dan selanjutnya untuk mencari persentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan dibawah ini :

$$STS = \frac{0}{220} \times 100\% = 0,00\%$$

$$TS = \frac{0}{220} \times 100\% = 0,00\%$$

$$KS = \frac{6}{220} \times 100\% = 2,73\%$$

$$S = \frac{64}{220} \times 100\% = 29,09\%$$

$$SS = \frac{150}{220} \times 100\% = 68,18\%$$

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa mutupada MTs MALNU Kadukaung Pandeglang sudah baik, hal ini berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang memberikan penilaian "setuju" dan "sangat setuju" sebesar (29,09%+68,18%) = 97,27%. Namun mengingat masih ada yang menjawab "kurang setuju" sebesar 2,20%, maka untuk lebih baik lagi MTs MALNU Kadukaung Pandeglang harus lebih memperhatikan kembali mutu di MTs MALNU Kadukaung Pandeglang khususnya dalam hal kurikulum, fasilitas dan

penyelenggara pendidikan lainnya selalu *update* dan sesuai regulasi, proses pembelajaran di kelas didasarkan pada RPP dan kemampuan siswa, guru dan karyawan memperbaharui keilmuannya melalui program Diklat, dan Siswa lulus 100% dan dengan nilai sesuai target Madrasah.

Uji Hipotesis

Uji t dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependent. Taraf signifikan yang digunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

Adapun hasil uji t penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,460	6,597		1,434	,168
	Kepmmpinn	,325	,153	,345	2,126	,047
	Bud_or	,474	,136	,563	3,472	,003

a. Dependent Variable: Mutu

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yaitu $2,126 > 2,093$ untuk variabel kepemimpinan dan $3,472 > 2,093$ untuk variabel budaya organisasi. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ untuk variabel kepemimpinan dan $0,003 < 0,05$ untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap mutu Madrasah secara parsial. Begitu juga dengan budaya organisasi, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap mutu Madrasah secara parsial.

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kriteria dalam pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} .

Adapun hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 24

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133,716	2	66,858	16,802	,000 ^b
	Residual	75,602	19	3,979		
	Total	209,318	21			

a. Dependent Variable: Mutu

b. Predictors: (Constant), Bud_or, Kepmmpinn

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $16,802 > 3,522$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap mutu Madrasahh secara simultan.

Uji koefisiendeterminasi(R^2) ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi adalah dengan cara melihat nilai R^2 (*Adjusted R Square*) pada tabel *Model Summary*. Adapun hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS versi 24 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 ^a	,639	,601	1,995

a. Predictors: (Constant), Bud_or, Kepmmpinn

Sumber: Pengolahan Data SPSS versi 24

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,639 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh terhadap variabel mutu Madrasahh (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan deskriptif, dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti.

a. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel Kepemimpinan (X_1)

Kepemimpinan dalam MTs MALNU Kadukaung Pandeglang mempunyai peranan yang sangat penting untuk memajukan MTs MALNU Kadukaung Pandeglang melalui sikap, prilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari MTs MALNU Kadukaung Pandeglang yang telah ditetapkan baik secara tertulis maupun tidak. Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan mutu MTs MALNU Kadukaung Pandeglang adalah kepemimpinan. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban seluruh responden yang memberikan penilaian "setuju" dan "sangat setuju" sebesar $(34,81\% + 64,09\%) = 98,90\%$. Namun untuk lebih baik lagi, MTs MALNU Kadukaung Pandeglang harus meningkatkan beberapa hal berikut, yaitu pemimpin harus mampu mengambil risiko untuk kepentingan guru dan karyawan,

dan menjadi pendengar yang baik bagi guru dan karyawan.

b. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel budaya organisasi(X_2)

Budaya organisasi merupakan sebuah cara bertindak dengan nilai-nilai landasan untuk bertindak dan upaya pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan Madrasah, mencapai sasaran tujuan organisasi yang dipegang bersama. Salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam meningkatkan mutu MTs MALNU Kadukaung Pandeglang adalah budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban seluruh responden yang memberikan penilaian "setuju" dan "sangat setuju" sebesar $(29,12\%+69,23\%) = 98,35\%$. Namun untuk lebih baik lagi, MTs MALNU Kadukaung Pandeglang harus meningkatkan beberapa hal berikut, yaitu setiap personal menjadi contoh yang baik terhadap guru dan karyawan lainnya, menyelesaikan masalah melalui musyawarah, dan selalu siap dengan perubahan dan tantangan zaman, terutama budaya pendidikan.

c. Keadaan atau kriteria obyek yang diteliti berdasar pada variabel mutu (Y)

Mutu adalah gambaran karakteristik suatu barang atau jasa dilihat dari sisi *input*, *proses*, *output* maupun *outcome* yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan pihak pengguna. Komponen penting dalam mutu adalah kepala Madrasah, siswa, guru, kurikulum, dan jaringan kerjasama. Hal ini dibuktikan dengan hasil jawaban seluruh responden yang memberikan penilaian "setuju" dan "sangat setuju" sebesar $(26,92\%+70,88\%) = 97,80\%$. Namun untuk lebih baik lagi, MTs MALNU Kadukaung Pandeglang harus meningkatkan beberapa hal berikut, yaitu kurikulum, fasilitas dan penyelenggara pendidikan lainnya selalu *update* dan sesuai regulasi, Guru dan karyawan memperbaharui keilmuannya melalui program Diklat, dan Siswa lulus 100% dan dengan nilai sesuai target Madrasah.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan hasil analisis data tentang *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Mutu Madrasah Pada Madrasah Tsanawiyah MALNU Kadukaung Pandeglang* adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu Madrasah. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,126 > 2,093$. Hal ini juga diperkuat dengan *probability signicancy* $0,047 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap mutu Madrasah secara parsial.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu Madrasah. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil uji t dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,472 > 2,093$. Hal ini juga diperkuat dengan *probability signicancy* $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap mutu Madrasah secara parsial.
3. Kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap mutu MTs MALNU Kadukaung Pandeglang. Dari pengujian hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,802 > 3,522$, dan nilai *probability signicancy* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara

kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap mutu Madrasah secara simultan. Adapun besar persentase pengaruh diperoleh nilai *R-square* sebesar 0,639. Artinya variabel kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempengaruhi variabel mutu Madrasah (Y) sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdullah, Mulyana. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesionalisme Guru, dan Partisipasi Masyarakat dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 190-198.
- [2] Algifari. 2013. Analisis Regresi. STIE YKPN, Yogyakarta.
- [3] Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Azhari, Aulpha Lisni dan Dedy Achmad Kurniady. 2016. Manajemen Pembiayaan Pendidikan, Fasilitas Pembelajaran dan Mutu Sekolah. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Vol. XXIII No. 2 Tahun 2016, 26-36.
- [5] Basri, Hasan. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Pustaka Setia: Bandung.
- [6] Cahyana, Ade. 2010. Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Melalui Otonomi Satuan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol. 16, No. 2, Maret 2010, 109-117.
- [7] Ghozali, Imam. (2014). Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS). Edisi 4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- [8] Goleman, Daniel dkk. 2007, Primal Leadership (Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi). Gramedia: Jakarta.
- [9] Hardianto dan Alven Aida. Eksistensi Lembaga Pendidikan Ditinjau dari Mutu. *Jurnal Improvement* Vol. 6 No. 1, 50-59.
- [10] Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo: Jakarta.
- [11] Heriyanti, Dewita. 2007, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi PT. PLN (Persero) APJ Semarang). Tesis.
- [12] Kusumawati, Ratna. 2008, Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Mutu (Studi Kasus pada RS Roemani Semarang). Tesis.
- [13] Laksono, Trio Ari. 2021. Isyarat-isyarat Manajemen Mutu Pendidikan Dalam Al-Qur'an dan Hadits. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* Vol. 2 No. 1, 15-28
- [14] Manullang, M.. 2012, Dasar-dasar Manajemen. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- [15] Manullang, M.. 2012, Dasar-dasar Manajemen. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- [16] Media Komputindo.
- [17] Munandar, Jono M. dkk. 2014, Pengantar Manajemen (Panduan Komprehensif Pengelolaan Organisasi). IPB Press: Bogor.
- [18] Nirman, Umar. 2016. Perilaku Organisasi. Laros: Sidoarjo.
- [19] Nurlindah, dkk. 2020. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal Idaarah*, Vol. IV, No. 1, Juni 2020, 40-51.
- [20] O'Connor, COL Francis G., dkk. 2015. Leadership Education and Development at the Uniformed Services University. *Jurnal internasional* volume 180, No. 4, 148.
- [21] Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 13 tahun 2007 tentang Standar Kepala

- Sekolah/Madrasah
- [22] Pratiwi, Sri Nurabdiah. 2016. Manajemen Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. Jurnal EduTech Vol. 2 No. 1 Maret 2016, 86-96.
- [23] Press, Yogyakarta.
- [24] Priyatno, Duwi. 2013, Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS. Gava Media: Yogyakarta.
- [25] Rahma,S., Suhandana, G.A., dan Suarni, Ni kt.(2013), “ Koktribusi efektivitasKepemimpinan, Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Budaya Organisasi Pegawai Balai Diklat Keagamaan Denpasar”.**e-Journal**, Vol 4:1-12
- [26] Riduwan. 2014, Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian. Alfabeta: Bandung.
- [27] Riyanta, Teguh. 2016. Mengembangkan Budaya Mutu Sekolah Melalui Kepemimpinan Transformasional. Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 12, No. 2 Oktober 2016, 37-48.
- [28] Robbins, Stephen P. Dan Timothy A. Judge. 2008, Perilaku Organisasi (Edisi 12 Buku 2). Salemba Empat: Jakarta.
- [29] Safitri, Husaina Mailisa dkk. 2012, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi terhadap Budaya Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. Jurnal Manajemen Volume 2, No. 1, 1-17.
- [30] Santoso, Singgih (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta : PT Elex
- [31] Software IBM SPSS (Statistical Programe for Social Science) versi 24
- [32] Starrat, Robert J.. 2011, Menghadirkan Pemimpin Visioner. Kanisus: Yogyakarta.
- [33] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung:
- [34] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D) Penerbit CV.Alfabeta: Bandung
- [35] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.). CV. Alfabeta.
- [36] Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saifullah. 2013, Pengantar Manajemen. Kencana: Jakarta.
- [37] Surjaweni, V.W. 2014. Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pustaka Baru
- [38] Susilawati dan Aan Komariah. 2015. Pengaruh Kualitas Layanan Guru dan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Mutu Sekolah Dasar. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. XXII No. 1 April 2015, 181-189.
- [39] Thoha, Miftah, 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Jakarta : Rajawali Pers
- [40] Undang-undang nomor 20 tahun 2013 tentang Sistem Pendidikan Nasional
- [41] Usman, Husaini. (2009). Manajemen Teori Praktik dan Riset Pendidikan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [42] Zainal, Veitzal Rivai dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- [43] Zamroni (2013). Manajemen pendidikan Suatu Usaha Meningkatkan Mutu Sekolah.