

**PENGARUH KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA MADRASAH, BUDAYA MADRASAH DAN DISIPLIN KERJA GURU TERHADAP MUTU MADRASAH IBTIDAIYAH DI KABUPATEN KENDAL**

Nura Azizah<sup>1</sup>, Ngasbun Egar<sup>2</sup>, Rasiman<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Pendidikan Pascasarjana  
Universitas PGRI Semarang  
nuraazizah11@gmail.com

**ABSTRACT**

Madrasah quality is data and information, quality includes: a. educational results; b. educational content; c. educational process; d. educational assessment; e. teachers and education personnel; f. educational infrastructure; g. education financing; and h. education management. The aims of this study were: 1) to find out the influence of the madrasa head's managerial competence on the quality of the madrasah primary school. 2) determine the magnitude of the influence of madrasa culture on the quality of madrasahs. 3) knowing the magnitude of the influence of the teacher's work discipline together on the quality of Islamic elementary schools. 4) knowing the magnitude of the influence of the managerial competence of the madrasah head, madrasa culture and teacher work discipline together on the quality of the madrasah primary school. The population of this study was 263 MI NU teachers in Kendal Regency. A sample of 159 teachers was taken by proportional random sampling. Data collection by questionnaire. Data analysis techniques with descriptive data analysis, prerequisite tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests include simple and multiple linear regression. The results showed that: 1) the managerial competency of the madrasah principal affected the quality of the Madrasah 81.1% with the regression equation  $\hat{Y} = 11,190 + 0.781X_1$  with a correlation coefficient of 0.901. 2) Madrasah culture affects the quality of Madrasahs by 75.6% with the regression equation  $\hat{Y} = 8.685 + 0.740 X_2$  with a correlation coefficient of 0.869. 3) Teacher work discipline affects quality by 81.8% with the equation  $\hat{Y} = 11.942 + 0.743 X_3$  with a correlation coefficient of 0.905. 4) Madrasah Principal Managerial Competence, madrasa culture and work discipline have an effect on Madrasah quality by 91.22% with the equation  $\hat{Y} = 1.386 + 0.184 X_1 + 0.381 X_2 + 0.395 X_3$ . Then the value of the correlation coefficient  $r$  is equal to 0.910. Based on the research results, it is recommended that the head of the madrasa conduct guidance and direction to teachers, especially so that they can improve and develop madrasa management, then teachers can also attend training and seminars so that they can improve work discipline and work culture so that the quality of madrasahs can increase. Madrasah heads can reflect and self-evaluate by increasing competence in leadership and managerial by making administrative arrangements and structured management.

**Keywords:** *Madrasah Principal Managerial Competence, Madrasah Culture, and Madrasah Quality Discipline*

## **ABSTRAK**

Mutu Madrasah adalah data dan informasi, mutu meliputi: a. hasil pendidikan; b. isi pendidikan; c. proses pendidikan; d. penilaian pendidikan; e. guru dan tenaga kependidikan; f. sarana prasarana pendidikan; g. pembiayaan pendidikan; dan h. pengelolaan pendidikan. Tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah terhadap mutu madrasah ibtidaiyah. 2) mengetahui besarnya pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah. 3) mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu madrasah ibtidaiyah. 4) mengetahui besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah, budaya madrasah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu madrasah ibtidaiyah. Populasi penelitian ini 263 guru MI NU di Kabupaten Kendal. Sampel 159 guru diambil secara *proporsional random sampling*. Pengumpulan data dengan angket. Teknik analisis data dengan analisis data diskriptif, uji prasyarat yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji hipotesis meliputi regresi linier sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi manajerial kepala madrasah berpengaruh terhadap mutu Madrasah 81,1% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 11.190 + 0,781X_1$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901. 2) Budaya madrasah berpengaruh terhadap mutu Madrasah sebesar 75,6% dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,685 + 0,740 X_2$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,869. 3) Disiplin kerja guru berpengaruh terhadap mutu sebesar 81,8% dengan persamaan  $\hat{Y} = 11,942 + 0,743 X_3$  dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,905. 4) Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, budaya madrasah dan disiplin kerja berpengaruh terhadap mutu Madrasah sebesar 91,22% dengan persamaan  $\hat{Y} = 1,386 + 0,184 X_1 + 0,381 X_2 + 0,395 X_3$ . Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,910. Berdasarkan hasil penelitian maka direkomendasikan Kepala madrasah melakukan pembinaan dan pengarahan terhadap guru terutama agar dapat meningkatkan dan mengembangkan pengelolaan madrasah, kemudian guru juga dapat mengikuti pelatihan dan seminar agar dapat meningkatkan disiplin kerja dan budaya kerja yang nantinya mutu madrasah dapat meningkat. Kepala madrasah dapat melakukan refleksi dan evaluasi diri dengan meningkatkan kompetensi dalam kepemimpinan dan manajerial dengan melakukan pengaturan administrasi serta pengelolaan yang terstruktur.

**Kata kunci:** *Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Dan Disiplin Mutu Madrasah.*

### **A. Pendahuluan**

Kompetensi manajerial kepala madrasah di Kabupaten Kendal masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari data pelaksanaan supervisi kepala madrasah hanya sekedar memenuhi persyaratan administrasi saja, kepala madrasah jarang memberi pembinaan yang berkaitan dengan mutu pendidikan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Masamah, Pengawas koordinator Wilayah Bidang Pendidikan Agama Kecamatan Ngampel pada tanggal 17 Juli 2022 diperoleh data bahwa terdapat kepala madrasah yang belum memiliki kemampuan kompetensi manajerial kepala madrasah.

Ibu masamah, M.Pd (pengawas madrasah Kecamatan Ngampel) juga mengatakan faktor lain yang di duga mempengaruhi disiplin kerja guru adalah budaya madrasah. Madrasah merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelola terpadu, baik oleh guru sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar di kelas maupun oleh kepala madrasah sebagai pengendali kegiatan di madrasah. Pencapaian tujuan madrasah, serta tujuan dari para individu yang ada di lingkungan madrasah di hasilkan oleh koordinasi yang baik oleh seorang kepala madrasah, di samping itu, keterpaduan kerja guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan prasyarat keberhasilan tujuan madrasah. Guru menumbuhkan semangat mengajar dengan memberikan kenyamanan, rasa hangat dan kekeluargaan yang diwujudkan dalam budaya madrasah yang harmonis.

Untuk menciptakan kultur madrasah yang positif dibutuhkan adanya kesadaran dan motivasi terutama dari masing- masing warga madrasah. Guru sebagai ujung tombak di lapangan harus mampu memberikan contoh, keteladanan, pembiasaan dan pengendalian, kerjasama, motivasi dan inspirasi bagi siswa khususnya. Kebiasaan guru yang datang tepat waktu dan melaksanakan tugas mengajar dengan baik, sikap dan cara berbicara saat berkomunikasi dengan siswa dan unsur madrasah lainnya, disiplin dalam melaksanakan tugas merupakan kebiasaan, nilai dan

teladan yang harus senantiasa dijaga dalam kehidupan sekolah.

Budaya madrasah dilakukan dalam bentuk pembiasaan yang hampir sama misalnya jabat tangan dengan guru setibanya di madrasah, guru diberi jadwal piket untuk menunggu anak datang di madrasah, membaca asmaul khusna setiap awal masuk sebelum proses pembelajaran dimulai, salat dhuhur berjamaah, pidato bahasa inggris dan membaca juz amma setelah selesai upacara. Budaya tertib administrasi, seperti setiap hari Sabtu Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) satu minggu ke depan harus dimintakan tanda tangan kepala madrasah, setiap bulan kepala madrasah mengadakan rapat dengan dewan guru, dalam pengambilan keputusan kepala madrasah harus melibatkan warga madrasah.

Masih ada sebagian guru yang tidak mau berusaha untuk meningkatkan budaya madrasah, baik dari sisi kerjasama maupun dari kinerjanya. Fenomena yang terjadi dilapangan budaya organisasi madrasah masih rendah terlihat dari kualitas kerja guru di madrasah. Ada madrasah yang melakukan pengembangan budaya madrasah melalui pembiasaan secara konsisten, tetapi ada juga madrasah yang kurang konsisten bahkan hanya bertahan beberapa bulan kemudian hilang dan tidak pernah dilakukan lagi, termasuk juga di bidang administrasi guru yang merupakan tupoksinya. Beberapa guru belum tepat waktu terlihat pada jam kedatangan dan kepulangan di madrasah. Sebagian besar guru

belum terlihat persiapan, pelaksanaan, dan aktivitas pengevaluasian pembelajaran secara rutin.

Kedisiplinan bagi para guru merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Perilaku ketidaksiplinan yang berakibat terhadap efisiensi dan efektivitas dalam bekerja juga terjadi pada guru. Kurangnya disiplin kerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi disiplin guru adalah kompetensi manajerial kepala madrasah. Keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola tenaga pendidikan yang tersedia di madrasah menentukan keberhasilan Pendidikan di madrasah. Sebagian dari komponen pendidikan yang mempengaruhi dalam mendukung meningkatkan kinerja guru adalah kepala madrasah. Yang menjadi tanggungjawab Kepala madrasah atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi madrasah, pembinaan pendidikan, tenaga kependidikan, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana. Hal tersebut menjadi lebih penting sejalan dengan kompleksnya tuntutan tugas kepala madrasah, yang menghendaki dukungan kinerja yang semakin efektif dan efisien.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah. 2) untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh budaya Madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah. 3) untuk

mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja guru terhadap mutu Madrasah. 4) untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh kompetensi manajerial kepala madrasah, budaya madrasah dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal.

Mutu madrasah adalah data dan informasi mutu meliputi: a. hasil pendidikan; b. isi pendidikan; c. proses pendidikan; d. penilaian pendidikan; e. guru dan tenaga kependidikan; f. sarana prasarana pendidikan; g. pembiayaan pendidikan; dan h. pengelolaan pendidikan. (Permendikbud No 28 Tahun 2016 pasal 7 ayat 2). Rohimat (2008) menjelaskan mutu madrasah adalah salah satu indikator untuk melihat produktivitas dan erat hubungannya dengan masalah pengelolaan atau manajemen pada madrasah. Seluruh komponen aspek madrasah perlu diperhatikan dalam memperbaiki mutu madrasah. Seluruh komponen madrasah bertanggung jawab terhadap tugas dan fungsinya masing-masing.

Mutu madrasah dapat diukur melalui dimensi input (pendidik dan tenaga kependidikan, kurikulum, sarana dan prasarana, dan suasana yang kondusif). Dimensi proses meliputi proses KBM, proses perencanaan, proses evaluasi dan monitoring. Dimensi Output dapat diukur melalui efektivitas pembelajaran yang dilihat dari lulusan yang dihasilkan. Indikator mutu madrasah dalam pendidikan adalah prestasi baik prestasi akademik maupun non

akademik. madrasah dikatakan bermutu manakala bisa berprestasi baik dari peserta didik, guru, kepala madrasah, maupun lembaga. pada akhirnya akan menjadikan pengawasnya bermutu. mutu sebuah madrasah juga bisa dilihat dari banyaknya guru yang bersertifikat yang dimiliki dari hasil akreditasi madrasah. Beberapa contoh indikator mutu madrasah, diantaranya Sumber daya manusia, Sarana prasarana, Manajemen, Terpenuhinya Standar Nasional pendidikan, Monitoring dan evaluasi, Pengambilan keputusan oleh pemimpin kepala madrasah, Program pembelajaran, Peran orang tua, Motivasi belajar siswa, Nilai ujian madrasah, Nilai raport, Berpikir cerdas, akhlak mulia terpuji, Lulusan yang diharapkan, Prestasi akademik, Prestasi non akademik. (Jurnal Kebijakan Pendidikan Edisi 2 Vol.VI Tahun 2017)

Nurudin (2017: 184) mengemukakan bahwa kemampuan kepemimpinan dalam manajemen pendidikan berarti kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain melalui keteladanan, nilai-nilai serta prinsip-prinsip yang akan membawa kebahagiaan dunia dan akhirat, yang ditunjukkan dengan kejujuran, tanggungjawab, transparan, cerdas, memahami tugas dan kewajibannya, memahami anggotanya, mampu memotivasi terhadap yang dipimpinnya.

Kompetensi manajerial kepala madrasah dapat diukur dengan dimensi perencanaan dengan indikator 1) perencanaan secara menyeluruh, 2) Inovasi dan kreasi. Dimensi pengorganisasian dengan

indikator 1) memimpin madrasah 2) mengelola personil madrasah. Dimensi pengarahan dengan indikator 1) menciptakan kerja sama yang efektif, 2) penghargaan terhadap potensi individu, 3) melaksanakan kegiatan madrasah dan supervisi. Dimensi pengawasan dengan indikator 1) melakukan monitoring, 2) melaksanakan evaluasi

Daryanto (2015: 5) Budaya madrasah adalah keyakinan dan nilai-nilai milik bersama yang menjadi pengikat kuat kebersamaan mereka sebagai warga suatu masyarakat. Jika definisi ini diterapkan di madrasah, madrasah dapat memiliki sejumlah kultur dengan satu kultur dominan dan kultur lain sebagai subordinasi. Budaya madrasah adalah pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang madrasah (Nurkolis, 2013: 203).

Budaya madrasah dalam penelitian dapat di ukur dengan: a) pola nilai dengan indikator, (1) nilai yang merujuk pada visi madrasah, (2) nilai yang merujuk pada implementasi spiritual, dan (3) nilai profesionalisme, b) pola kebiasaan dengan indikator (1) peraturan-peraturan, (2) slogan dan motto, simbol dan seragam, (3) upacara-upacara; serta c) pola sikap dan tindakan dengan indikator (1) cara berkomunikasi, dan (2) pembinaan guru serta tenaga kependidikan.

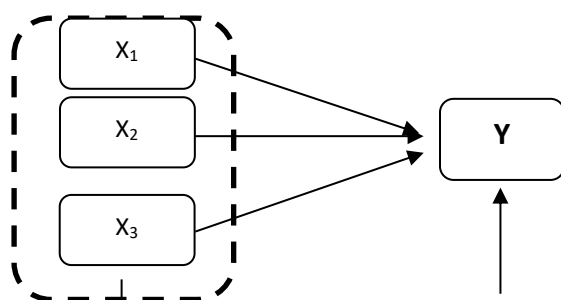
Sinungan (2013: 138) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah etika, kaidah, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat serta pengendalian diri

agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah Pancasila. Sementara itu, Hasibun (2013: 193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan tempat kerja dan tanggung jawabnya.

Dimensi dan indikator disiplin kerja di atas dapat peneliti simpulkan bahwa disiplin kerja guru mempunyai tiga dimensi yaitu: 1) ketetapan waktu, 2) ketetapan dalam bekerja, dan komitmen dan loyalitas. Dimensi pertama yaitu ketepatan dalam waktu dengan indikator 1) tepat waktu dalam bekerja 2) tepat waktu menjalankan tugas, 3) ketepatan menyelesaikan administrasi. Dimensi kedua adalah kepatuhan dalam bekerja dengan indikator 1) kepatuhan dalam melaksanakan KBM, 2) kepatuhan dalam tugas kedinasan 3) kepatuhan antara hak dan kewajiban. Dimensi yang ketiga adalah komitmen dan loyalitas. Dengan indikator 1) komitmen dan 2) loyalitas.

## B. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini mengambil lokasi di Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal. Jenis dan desain penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian korelasional.



## Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi penelitian ini 263 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan jumlah 159 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket/kuesioner. Analisis data penelitian meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linieritas. Uji hipotesis pada penelitian ini meliputi uji regresi sederhana dan regresi berganda menggunakan bantuan program SPSS 22.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah Terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal

- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 159 responden yang memberikan jawaban pada variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah diperoleh nilai rata-rata 68,93 dengan standar deviasi 7,632, jumlah skor maksimum 90 dan jumlah skor minimumnya adalah 45.
- Hasil analisis korelasi antara variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu madrasah menunjukkan nilai yang positif dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,901 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan  $Sig$  (1-tailed) sebesar 0,000

- 
- menunjukkan hubungannya searah antara  $X_1$  terhadap  $Y$  dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
- c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukan bahwa model hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu madrasah dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 11,190 + 0,781 X_1$ .
  - d. Hasil uji  $t$  parsial menunjukan nilai probabilitas signifikansi yaitu  $0,000 < 0,10$  sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,995 > 1,654494$ ) maka variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah.
  - e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 673,638 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,90. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $673,638 > 3,90$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.
  - f. Besar pengaruh variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ) terhadap mutu madrasah ( $Y$ ) diperoleh dari nilai  $R^2$  sebesar 81,1%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,9% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti.
- 2. Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal**
- a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 159 responden yang memberikan jawaban pada variabel budaya madrasah diperoleh skor rata-rata 81,42 dengan standar deviasi 8,967, jumlah skor maksimum 103 dan jumlah skor minimumnya adalah 54.
  - b. Hasil analisis korelasi antara variabel budaya madrasah terhadap mutu madrasah menunjukan nilai yang positif dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,869 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan  $Sig$  (1- tailed) sebesar 0,000 menunjukan hubungan searah antara  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ .
  - c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukan bahwa model hubungan Budaya madrasah terhadap mutu madrasah dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 8,685 + 0,740X_2$ .
-

d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu  $0,000 < 0.10$  sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,158 > 1,654494$ ) maka variabel budaya madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah.

e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 485,700 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,90. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $485,700 > 3,90$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

f. Besar pengaruh variabel budaya madrasah ( $X_2$ ) terhadap mutu madrasah (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 75,6 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 24,4% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal

a. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari 159 responden yang memberikan jawaban pada variabel

disiplin kerja diperoleh skor rata-rata 76,69 dengan standar deviasi 9,291, jumlah skor maksimum 100 dan jumlah skor minimumnya adalah 48

b. Hasil analisis korelasi antara variabel disiplin kerja terhadap mutu madrasah menunjukkan nilai yang positif dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,905 termasuk dalam kategori korelasi yang sangat kuat. Sedangkan *Sig (1- tailed)* sebesar 0,000 menunjukkan hubungan searah antara  $X_3$  terhadap Y dengan hubungan yang signifikan karena nilai tersebut kurang dari 5% atau  $0,000 < 0,05$ .

c. Hasil analisis regresi sederhana menunjukan bahwa model hubungan disiplin kerja terhadap mutu madrasah dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 11,942 + 0,743X_3$ .

d. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai probabilitas signifikansi yaitu  $0,000 < 0.10$  sehingga variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependennya dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,532 > 1,654494$ ) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah.

e. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji

ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 706,956 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) adalah 3,90. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $706,956 > 3,90$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini dapat diterima.

- f. Besar pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap mutu madrasah (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 81,8 %. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,2% masih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti

**4. Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Madrasah dan Disiplin Kerja Terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal**

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan bahwa model hubungan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, budaya madrasah dan disiplin kerja terhadap mutu madrasah dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 1,386 + 0,184X_1 + 0,381X_2 + 0,395X_3$ . Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ) adalah 0,901, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ) sebesar 1, maka mutu madrasah akan meningkat 0,901 jika tidak ada pengaruh

variabel bebas lainnya. Begitu juga untuk nilai koefisien regresi variabel budaya madrasah ( $X_2$ ) adalah 0,869, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan budaya madrasah ( $X_2$ ) sebesar 1, maka mutu madrasah akan meningkat 0,869 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya. Kemudian untuk nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah 0,905, ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja ( $X_3$ ) sebesar 1, maka mutu madrasah akan meningkat 0,905 jika tidak ada pengaruh variabel bebas lainnya

- b. Hasil uji t parsial menunjukkan nilai signifikansi variabel  $X_1$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap mutu madrasah (Y). Nilai signifikansi variabel  $X_2$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti budaya madrasah ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap mutu madrasah (Y) dan nilai signifikansi variabel  $X_3$  terhadap Y 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap mutu madrasah (Y). Sedangkan Uji t Parsial berdasarkan nilai  $t_{hitung}$   $X_1$  terhadap Y sebesar 2,415 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.654494. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,415 > 1.654494$ ) maka

variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah. Nilai  $t_{hitung} X_2$  terhadap Y sebesar 12,794 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.654494. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $12,794 > 1.654494$ ) maka variabel budaya madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah dan nilai  $t_{hitung} X_3$  terhadap Y sebesar 2,033 sedangkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1.654494. Ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,033 > 1.654494$ ) maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah.

- c. Untuk mengetahui hipotesis ini diterima atau ditolak, maka dapat dilihat pada hasil uji ANOVA, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 533,024 dan nilai  $F_{tabel}$  untuk alpha 5 % (0,05) dan  $df_1 = 2$ ;  $df_2 = 111$  diperoleh 3,90. Karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $533,024 > 3,90$ ) dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- d. Besar pengaruh variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah ( $X_1$ ), Budaya madrasah ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap mutu madrasah (Y) diperoleh dari nilai  $R$  square sebesar

91,2%, sisanya 8,8 % dipengaruhi oleh faktor lain

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 11.190 + 0,781X_1$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,901 termasuk dalam kategori sangat kuat dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,995 > 1.654494$ ) sehingga variabel Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel mutu madrasah. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_1$  terhadap Y adalah sebesar 81,1% dan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh faktor selain Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya madrasah terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal yang dinyatakan dalam persamaan regresi  $\hat{Y} = 8,685 + 0,740 X_2$  dengan nilai  $r_{hitung}$  sebesar 0,869 termasuk dalam kategori sangat kuat dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,158 > 1.654494$ ) sehingga variabel budaya madrasah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel mutu madrasah. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% dipengaruhi oleh faktor selain budaya madrasah.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja guru terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 11,942 + 0,743 X_3$  dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,905. nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,532 > 1.654494$ ). Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,905 termasuk dalam kategori sangat kuat. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 81,8% dan sisanya 18,2% di pengaruhi oleh faktor selain disiplin kerja.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, budaya madrasah dan disiplin kerja terhadap mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal yang dinyatakan dengan persamaan  $\hat{Y} = 1,386 + 0,184 X_1 + 0,381 X_2 + 0,395 X_3$ . Kemudian nilai koefisien korelasi  $r$  adalah sebesar 0,910. Hasil koefisien determinasi pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah sebesar 91,2% dan sisanya 8,8% di pengaruhi oleh faktor selain Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, budaya madrasah, disiplin kerja dan mutu madrasah

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon. 2011. *Strategic Manajemen For Educational Mnajemen (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung. Alfabeta
- Ansar dan Masaong. 2011. *Manajemen berbasis sekolah*. Gorontalo: Sentra Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Barnawi, Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar Ruzz Media.
- Burhanudin. 2015. *Analisis Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, Agus, 2014, *Manajemen Sekolah*. Depok: Pusat Pendidikan.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003.tentang Pendidikan nasional.
- Daryanto. 2015. *Media Pembelajaran*. Bandung: PT. Sarana Tutorial Nurani Sejahtera.
- Darojat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bekasi: Aditama.
- Ferdinand. 2014. *Metode Penelitian Manajeme: Pedoman penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Desertasi Ilmu Manajemen*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya*

- 
- Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Imron, Ali. 2012. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya
- IG. Wursanto, Dasar-dasar Manajemen Personalia, (Jakarta: Pustaka Dian, 2010)
- Komariah, Aan dan Triana. 2010. *Visionary Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Karwati, Eui dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Kelas*. Bandung: Alfabeta
- Kusmianto. 2010. *panduan penilaian kinerja Guru*. (Jakarta: kalam mulia).
- Mulyasa, 2013, *Pengembangan dan implemtasi pemikiran kurikulum*. Rosdakarya Bandung.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mndar Maju.
- Mulyasa. 2011. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Machali, Imam dan Hidayat, Ara. 2016. *The Handbook of Education Manajement Teiori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia.
- Mas`ud, Fuad. 2014. *Survei Diagnosis Organisasi: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Universitas Dipenogoro.
- Nurkolis. 2013. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, Alex S .2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Nurkolis. 2013. *Pengantar Komunikasi Massa*. Jakarta: Raja Grafindo ersada.
- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri.
- Pidarta, Made, 2010, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Permendikbud No. 14 Tahun 2017 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Permendiknas No. 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses Untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Permendiknas No 13 tahun 2012. Tentang Supervisi Akademik Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Kepala sekolah.
- Permendiknas Nomer 13 Tahun 2012 tantang Standar Kepala Sekolah/Madrasah.
- Poster. 2010. *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggul*. Jakarta: Lembaga Indonesia Aditama.
- Priansa, dan Suwatno.2013. *Manajemen SDM dalam Prganisasi Publik dan Bisnis*.Bandung: Alfabeta.
- Robbins, P. Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
-

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Rosenbloom, David. H., Kravchuk, Robert S., Rosenbloom, Goldman, Deborah., 2011. *Public Administration Understanding Management, Politics and Laws In the Public Sector*, New York: Mc Graw Hill.
- Rohiat. 2010. *Manajemen Sekolah – Teori Dasar dan Praktek*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Schein, Edgar H. 2014. *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey-Bass Publisher, San Francisco.
- Subari, 2014. *Supervisi Pendidikan dalam Rangka Perbaikan Situasi Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Soerjono Soekanto. 2010, *Remaja dan Masalahnya*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Soedijarto. (2010). *Landasarn dan Arah Pendidikan Nasional Kita*. Jakarta: Kompas.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, (2013). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung: Alfabeta.
- Sutisna, Oteng, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritik Untuk Praktek Profesional*, Bandung: Penerbit Angkasa, 2010
- Suhardiman, Budi. 2012. *Study Pengembangan Kepala Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETAH
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2013. *Produktivitas apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo, Hendyat. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya
- Tubagus A. Darajat. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Budaya Kerja Kuat*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Terry, George R. 2016. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tilaar, H, AR. 2011. *Beberapa Agenda Revormasi Pendidikan Nasional Dalam Perpektif Abad 21*. Magelang: Tera Indonesia.
- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan dalam mamajemen*. Cetak ke 18 PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Undang-Undang RI NO. 14 tahun 2015 *Tentang Guru dan Dosen*.
- Wirawan. 2013. *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo (2013). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teori dan Permasalahannya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, Imam. 2012. *Mengejar Kinerja guru Guru Strategi Praktis mewujudkan citra guru profesional*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Yogaswara, Ruslan., 2010. *Diklat Kuliah Analisis Kelayakan*. Bandung: Jurusan Teknik Industri, Fakultas Rekayasa Industri, IT Telkom.
- Zamroni. 2011. *Paradigma Pendidikan Massa Depan*. Yogyakarta: PT. Bayu Indra Grafika.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Paradigma pendidikan Masa Depan*. Yogyakarta: BIDRAF Publishing.