

**PENGARUH PERAN KEPALA MADRASAH, MOTIVASI GURU DAN BUDAYA
MADRASAH TERHADAP MUTU MADRASAH
DI MADRASAH IBTIDAIYAH SE KAWEDANAN KENDAL**

Masruroh¹, Ngurah Ayu Nyoman M², Muhamad Prayito³

Manajemen Pendidikan, Pasca Sarjana, Universitas PGRI Semarang

masruroh131971@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this research are 1) to analyze the influence of the role of the madrasa head on the quality of the madrasa, 2) to analyze the influence of teacher motivation on the quality of the madrasa, 3) to analyze the influence of madrasa culture on the quality of the madrasa, and 4) to analyze the influence of the role of the madrasa head, motivation teachers and madrasa culture together on the quality of madrasas. Quantitative research approach with survey methods. Type of correlational research. The research population was 138 teachers and the research sample was 103 teachers. Data collection with questionnaires. Data analysis techniques using descriptive data analysis, prerequisite tests which include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, linearity tests and hypothesis tests including simple and multiple linear regression. The research results show that: 1) The role of the Madrasah Head has an influence on the quality of the madrasah by 67.4%, with a regression equation $\hat{y} = 5.209 + 0.464 x_1$. 2) Teacher motivation influences the quality of madrasas by 63.9%, with a regression equation $\hat{y} = 14.801 + 0.866 x_2$. 3) Madrasah culture on madrasah quality is 86.1%, with the equation $\hat{y} = 2.200 + 0.622 x_3$. 4) the role of the madrasa head, teacher motivation and madrasa culture influence the quality of the madrasah by 87.2%, with the equation $\hat{y} = 5.770 + 0.172 x_1 + 0.240 x_2 + 0.834 x_3$.

Keywords: *madrasah quality, the role of the madrasah head, teacher motivation and culture*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk menganalisis pengaruh peran kepala madrasah terhadap mutu madrasah, 2) untuk menganalisis pengaruh motivasi guru terhadap mutu madrasah, 3) untuk menganalisis pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah, dan 4) untuk menganalisis pengaruh peran kepala madrasah, motivasi guru dan budaya madrasah secara bersama-sama terhadap mutu madrasah. Pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian korelasional. Populasi penelitian 138 guru dan sampel penelitian 103 guru. 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) Peran Kepala Madrasah berpengaruh terhadap mutu madrasah sebesar 67,4%, dengan persamaan regresi $\hat{y} = 5,209 + 0,464 x_1$. 2) Motivasi Guru berpengaruh terhadap mutu madrasah sebesar 63,9%, dengan persamaan regresi $\hat{y} = 14,801 + 0,866 x_2$. 3) Budaya

Madrasah terhadap mutu madrasah sebesar 86,1%, dengan persamaan $\hat{y} = 2,200 + 0,622 x_3$. 4) peran kepala madrasah, motivasi guru dan budaya madrasah berpengaruh terhadap mutu madrasah sebesar 87,2%, dengan persamaan $\hat{y} = 5,770 + 0,172 x_1 + 0,240 x_2 + 0,834 x_3$.

Kata Kunci: *mutu madrasah, peran kepala madrasah motivasi guru dan budaya*

A. Pendahuluan

Pendidikan Nasional memiliki tujuan yang terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. Sumber Daya Manusia yang produktif dan bermutu merupakan kunci keberhasilan pendidikan suatu negara. Sedangkan pengertian pendidikan menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta Keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Selanjutnya pasal 3 disebutkan bahwa pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban

bangsa yang bermatabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Pernyataan di atas menyebutkan bahwa pendidikan bertujuan menciptakan sumber daya manusia Indonesia yang utuh, berkualitas dan bertanggung jawab yang siap menghadapi berbagai macam tantangan serta persaingan global yang makin kuat, sehingga membutuhkan lembaga pendidikan yang bermutu.

Mutu madrasah merupakan masalah pokok yang menjamin perkembangan madrasah dalam meraih keberhasilan ditengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin maju. Kualitas pendidikan hanya dapat terwujud apabila lembaga pendidikan mempunyai pemimpin yang mampu mengelola

segala sumber daya yang dimiliki dengan maksimal. Menurut Yunita (2012: 54) menyatakan bahwa rendahnya Mutu Madrasah di Indonesia disebabkan oleh rendahnya kualitas pendidik, kurangnya sarana dan prasarana belajar, kurangnya kepedulian orang tua terhadap kemajuan pendidikan, kurangnya motivasi siswa dalam belajar, serta adanya pengaruh negatif dari kemajuan ilmu teknologi (IT).

Pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara baik, memuaskan serta memenuhi harapan. Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 sebagai acuan mutu pelayanan madrasah yang berisi tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang meliputi: 1) standar kompetensi lulusan, 2) standar isi, 3) standar proses, 4) standar pendidik dan tenaga kependidikan, 5) standar sarana dan prasarana, 6) standar pengelolaan, 7) standar pembiayaan, dan 8) standar penilaian. Standar kompetensi lulusan yang digunakan sebagai pedoman penilaian kelulusan peserta didik pada satuan pendidikan. Standar kompetensi

lulusan mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik di setiap muatan pelajaran ataupun kelompok mata pelajaran. Sehingga dapat dikatakan bahwa mutu lulusan ditentukan oleh mutu kompetensi lulusan yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini memberikan pengertian bahwa untuk mencapai mutu lulusan yang baik maka mutu pendidik serta tenaga pendidikan harus ditingkatkan.

Berbicara masalah mutu di satuan pendidikan sangat penting sebagai jaminan dan standar pengelolaan pendidikan. (Halik, 2020; 78). Sedangkan menurut Jalal (2017: 1) mengatakan bahwa pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada keberadaan pendidik yang bermutu yakni pendidik yang profesional. Oleh karena itu keberadaan pendidik yang bermutu sangatlah mutlak agar tercapai sistem dan praktik pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, kita seharusnya dapat meningkatkan sumber daya manusia agar tidak kalah bersaing dengan sumber daya manusia di negara lain. Penyebab rendahnya Mutu Madrasah antara lain adalah masalah efektivitas, efisiensi dan standarisasi pengajaran kemudian masih

kelengkapan sarana prasarna, rendahnya prestasi siswa, dan mahalnya biaya pendidikan.

Keberadaan madrasah sebagai lembaga pendidikan formal di Indonesia sesuai dengan UU No. 20 tahun 2003 tentang “Sistem Pendidikan Nasional” memiliki peranan strategis dalam mengembangkan sumber daya manusia, karena lulusan madrasah memberikan kontribusi bagi pembangunan nasional. Untuk itu, peran strategis madrasah perlu semakin ditingkatkan untuk merespon berbagai isu pendidikan nasional, baik yang terkait dengan otonomi madrasah, peningkatan Mutu Madrasah.

Berdasarkan data observasi awal dari hasil wawancara dengan kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal peneliti dapat menyimpulkan serta menemukan beberapa permasalahan yaitu “madrasah ibtidaiyah masih kurang diminati dan lebih memilih sekolah dasar negeri. Kemudian belum lengkapnya sarana prasarana di madrasah.” (Wawancara, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal, Tahun 2023).

Kepala madrasah diharapkan mampu menjadi mitra kerja yang baik, melakukan supervisi, melakukan analisis terhadap kompetensi dan mutu madrasah secara objektif dan memberikan masukan atau rekomendasi bagi pengembangan kegiatan belajar-mengajar ke depan. Kepala madrasah sebagai manajer pendidikan, dipandang memiliki kemampuan profesional dan memiliki keterampilan yang dibutuhkan dalam meningkatkan mutu madrasah. Salah satu peran seorang kepala madrasah adalah educator, manajer, administrator, supervisor, leader, innovator, dan motivator.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Kemenag Kabupaten Kendal menyatakan bahwa “pertama, kepala madrasah masih mengalami kesulitan dalam kegiatan pengorganisasian kepala madrasah masih kesulitan dalam penentuan tugas tambahan struktural, mengatur guru untuk rolling kelas dan mengembangkan organisasi. Kedua, kepala madrasah kurang berkomunikasi secara jelas dan efektif dikarenakan banyaknya tugas dan kegiatan, sehingga pelaksanaan manajerial jarang

dilakukan sehingga pengarahan dan pembinaan hanya waktu rapat madrasah saja” (Wawancara, Kepala Kemenag Kabupaten Kendal Tahun 2023). Kepala madrasah sebagai manajerial harus terampil dalam pengelolaan madrasah dan sumber daya manusia (guru) agar dapat memiliki kompetensi yang baik. Selain peran kepala madrasah mutu madrasah juga bisa dipengaruhi oleh motivasi guru.

Motivasi guru merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Menurut Robbert Heller (dalam Wibowo, 2014: 121) motivasi guru adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Sebagai upaya meningkatkan kualitas madrasah, maka guru harus mampu meningkatkan motivasi guru yang baik, dengan melakukan perbaikan dan peningkatan kompetensi agar memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Sebagai tenaga profesional kependidikan guru memiliki motivasi guru yang berbeda-beda antara guru

yang satu dengan guru lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kompetensi guru dalam meningkatkan prestasi kerja dan prestasi peserta didik. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal masih ditemukan guru yang memiliki motivasi yang rendah yaitu banyak guru yang sudah tersertifikasi namun prestasi gurunya masih rendah (Wawancara, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal tahun 2023). Hal tersebut dikarenakan kurangnya pembinaan dan arahan serta dorongan dari kepala madrasah untuk mengikuti perlombaan. Kemudian kompetensi guru yang kurang sehingga menurunkan motivasi dan semangat guru untuk berprestasi.

Perlu dilakukan pembinaan oleh Pengawas dan kepala madrasah terhadap guru agar dapat meningkatkan memotivasi guru. Peserta didik akan lebih termotivasi untuk berprestasi jika melihat gurunya juga mempunyai prestasi dalam bidang tertentu. Prestasi guru juga dapat meningkatkan mutu madrasah dan siswa-siswi.

Kemudian selain prestasi guru yang belum maksimal, masih

ditemukan adanya kecemburuan dengan pendapatan guru yang sudah memiliki tunjangan sertifikasi. Kesenjangan tersebut menyebabkan menurunnya kinerja dan semangat guru dalam mengerjakan tugas administrasi di madrasah. Dari 138 guru hanya 53 guru yang sudah tersertifikasi dan 85 guru yang belum tersertifikasi (Wawancara, Kepala Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal tahun 2023). Dapat dilihat belum semua guru tersertifikasi dan memiliki tunjangan sehingga motivasi guru menurun karena perbedaan pendapatan tunjangan yang diterima.

Mutu madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh peran kepala madrasah dan motivasi guru namun juga bisa dipengaruhi oleh budaya madrasah. Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi dalam suatu organisasi mempunyai tugas utama dalam upaya meningkatkan mutu madrasah agar kompetensi guru dan mutu madrasah meningkat. Hal ini dapat terwujud apabila kepala madrasah dan guru serta tenaga kependidikan di madrasah tersebut mampu melaksanakan semua tanggungjawabnya dengan baik secara rutin. Kepala madrasah

beserta guru dapat membangun budaya madrasah yang baik dalam kegiatan sehari-hari di madrasah mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam pembelajaran. Peran kepala madrasah sebagai supervisor untuk membentuk dan membudayakan kebiasaan-kebiasaan yang baik agar menciptakan motivasi guru yang sesuai tujuan madrasah.

Menurut Hamami (2020: 162) budaya madrasah merupakan salah satu perangkat organisasi yang dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan kerja dari organisasi. Keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak hanya didukung oleh lengkapnya sarana dan prasarana, guru yang berkualitas ataupun input siswa yang baik, tetapi budaya madrasah sangat berperan terhadap peningkatan keefektifan madrasah. Budaya madrasah merupakan nilai-nilai dominan yang didukung oleh madrasah yang menuntun kebijakan madrasah terhadap semua unsur dan komponen madrasah termasuk *stakeholders* pendidikan, seperti cara melaksanakan pekerjaan di madrasah serta asumsi atau kepercayaan dasar yang dianut oleh personil madrasah.

Budaya madrasah merupakan elemen yang sangat penting dalam asas dan visi madrasah, eksistensi budaya madrasah memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan kualitas madrasah, karena berkaitan erat dengan perilaku dan kebiasaan-kebiasaan warga madrasah untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, serta cara memandang persoalan dan memecahkannya di lingkungan madrasah, sehingga dapat memberikan landasan dan arah pada berlangsungnya suatu proses pendidikan yang efektif dan efisien. Setiap madrasah harus menciptakan budaya madrasah sendiri sebagai identitas diri dan juga sebagai rasa kebanggaan akan madrasahnyanya.

Budaya madrasah dibangun oleh pola-pola kerja yang dilakukan warganya setiap hari, kehidupan keseharian kemudian membentuk budaya madrasah yang kemudian dianut sebagai suatu nilai yang menjadi tradisi madrasah. Tradisi yang dijalankan oleh madrasah secara berulang-ulang, menjadi ritual kemudian muncul sebagai kultur madrasah yang terus dipertahankan anggotanya secara turun temurun,

dan akan menjadi kebanggaan seluruh penghuninya.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti ditemukan masih terdapat guru yang tidak melakukan tugas dan tanggung jawab kerja dengan baik diketahui dalam mengumpulkan tugas masih terdapat guru yang terlambat dalam mengumpulkan kisi-kisi dan soal penilaian akhir semester, kemudian terlambat dalam mengumpulkan nilai. Hal tersebut dikarenakan rendahnya budaya madrasah untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dapat dibuktikan dari guru yang terlambat dalam pengumpulan kisi-kisi soal PAS dan mengumpulkan rekap nilai mencapai 86 guru 62,31%. kemudian guru terlambat dalam mengumpulkan rekap nilai mencapai 73 guru 52,89%.

Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya madrasah yang masih rendah. Kepala madrasah seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan teladan yang dapat

dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Suatu tujuan bersama harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya.

Oleh karena itu, budaya madrasah merupakan hal penting yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi pendidikan, karena hakikatnya motivasi guru tidak dapat dipisahkan dari lingkungan organisasi. Artinya, prestasi kerja dan pencapaian tujuan digambarkan dari ukuran sikap dan respon terhadap lingkungan kerja, karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya guru yang telah disepakati secara bersama-sama untuk menjadi suatu ciri budaya di antara sesama guru dan staf di madrasah tersebut.

Pimpinan seharusnya mampu membina, mengarahkan, dan mengajak gurunya untuk bekerja secara efektif dan efisien baik secara individu maupun secara kelompok. Pemimpin sangat diharapkan bisa menjalankan organisasi dengan baik dengan memberikan budaya yang dapat dijadikan contoh dalam organisasi pendidikan yang dipimpinnya. Suatu tujuan bersama

harus dicapai, harus dikerjakan secara bersama-sama dengan memaksimalkan segala kemampuan yang ada dalam organisasi pendidikannya. Sehingga yang ada dalam diri pegawainya adalah bekerja dengan maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dalam penelitian ini akan terfokus pada judul “Pengaruh Peran Kepala Madrasah, Motivasi Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal”.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh peran kepala madrasah terhadap mutu madrasah. 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi guru terhadap mutu madrasah. 3) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya madrasah terhadap mutu madrasah. 4) untuk mengetahui pengaruh peran kepala madrasah, motivasi guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal

Zahroh (2014: 28) mutu madrasah merupakan kemampuan atau kompetensi lembaga pendidikan dalam mendayagunakan serta mengelola sumber-sumber

pendidikan, yang digunakan untuk meningkatkan kemampuan belajar peserta didik dengan seoptimal mungkin. Selain itu menurut Marus (2015: 2) mutu madrasah adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis dan ekstrakurikuler pada peserta didik yang dinyatakan lulus untuk satu jenjang pendidikan atau penyelesaian pembelajaran tertentu.

Dimensi dan indikator mutu madrasah adalah 1) dimensi input pada mutu madrasah dengan indikator yaitu a) sumber daya manusia, b) manajemen, dan c) sarana dan prasarana. 2) dimensi proses pada mutu madrasah dengan indikator yaitu a) terpenuhinya standar nasional pendidikan, b) monitoring dan evaluasi, c) pengambilan keputusan oleh kepala madrasah, d) program pembelajaran. 3) dimensi output pada mutu madrasah dengan indikator yaitu a) nilai ujian madrasah, b) nilai raport, c) lulusan yang diharapkan, dan d) prestasi akademik dan non akademik.

Peran kepala madrasah adalah serangkaian tindakan atau tindakan yang mungkin berkaitan dengan

peningkatan keterampilan pendidikan seorang guru (Departemen pendidikan nasional, 2019: 854). Peran kepala madrasah adalah cara kepala madrasah untuk dapat mewujudkan keinginannya dengan cepat dan efisien (Purwanto, 2016: 65).

Dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur peran kepala madrasah yaitu sebagai berikut: 1) dimensi educator dengan indikator yaitu a) memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikannya dimadrasah, b) menciptakan iklim madrasah yang kondusif, c) melaksanakan model pembelajaran yang menarik, seperti team teaching, moving class, dan mengadakan program olimpiade bagi peserta didik. 2) dimensi manajer dengan indikator yaitu a) melakukan perencanaan, b) melakukan pengorganisasian, c) memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai,

3) dimensi administrator dengan indikator yaitu mengelola kurikulum, b) mengelola administrasi peserta didik, c) mengelola administrasi personalia, d) mengelola administrasi sarana dan prasarana, e) mengelola

adminstrasi keuangan. 4) dimensi supervisor dengan indikator yaitu memberikan bimbingan, bantuan, dan penilaian pada masalah-masalah penyelenggaraan dan pengembangan pengajaran. 5) dimensi leader dengan indikator yaitu a) mampu memberikan petunjuk, b) meningkatkan kemampuan tenaga kependidikan, c) membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

6) dimensi inovator dengan indikator yaitu a) strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, b) mencari gagasan baru dengan mengintegrasikan setiap kegiatan, c) memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah dan d) mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. 7) dimensi motivator dengan indikator a) pengaturan lingkungan fisik, b) pengaturan suasana kerja, disiplin dorongan penghargaan secara efektif dan c) penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar

Menurut Robbins dan Judge (dalam Wibowo, 2014: 121) menyatakan motivasi guru pada umumnya berkaitan dengan tujuan,

sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan menurut Uno (2012: 72) memberikan definisi motivasi guru sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Dimensi dan indikator untuk mengukur motivasi guru yang dapat meningkatkan mutu madrasah adalah a) Dimensi motivasi internal, dengan indikator: (1) Tanggung jawab dalam pekerjaan; (2) Kemandirian dan inisiatif dalam bertindak, (3) Dorongan untuk mendapatkan prestasi; (4) Dorongan untuk mengembangkan diri. b) Dimensi motivasi eksternal, dengan indikator: (1) Pendapatan; (2) Apresiasi; (3) Lingkungan kerja yang kondusif; (4) Supervisi Kepala Madrasah.

Budaya madrasah menurut Mangkunegara (2017: 53) adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

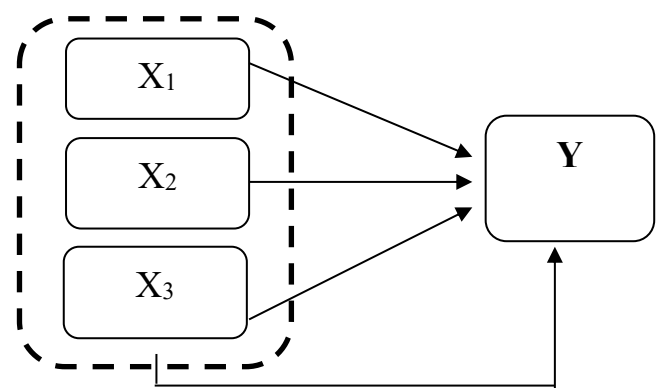
Menurut Supriyadi (2011: 34) budaya madrasah merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dimensi budaya madrasah adalah 1) Inovasi dan mengambil resiko, dengan indikator a) dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas, b) penghargaan terhadap aspirasi, c) Pertimbangan pegawai dalam mengambil resiko, d) Tanggung jawab pegawai. 2) Perhatian pada rincian, dengan indikator a) ketelitian dalam melakukan pekerjaan, b) Evaluasi hasil kerja. 3) Orientasi hasil, dengan indikator a) pencapaian target, b) dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja. 4) Orientasi manusia, dengan indikator a) perhatian terhadap kenyamanan kerja, b) Perhatian terhadap rekreasi, c) Perhatian terhadap keperluan pribadi. 5) Orientasi tim, dengan indikator a) kerja sama yang terjadi antara

pegawai, b) Toleransi antar pegawai. 6) Agresifitas, dengan indikator a) Kebebasan untuk memberikan kritik, b) Iklim bersaing dalam lembaga, c) Kemauan pegawai untuk meningkatkan kemampuan diri. 7) Stabilitas dengan indikator kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

B. Metode Penelitian

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



Gambar 1 Desain Penelitian

Populasi penelitian ini 138 guru dan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus

Slovin dengan jumlah 103 guru. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 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 Peran Kepala Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal.

- a. Hasil analisis korelasi antara variabel Peran Kepala Madrasah terhadap Mutu Madrasah menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,821.
- b. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan Peran Kepala Madrasah terhadap Mutu Madrasah dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 5,209 + 0,464 X_1$.

- c. Besar pengaruh variabel Peran Kepala Madrasah (X_1) terhadap Mutu Madrasah (Y) diperoleh dari nilai R^2 sebesar 67,4%.

2. Pengaruh Motivasi Guru Terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal.

- a. Hasil analisis korelasi antara variabel Motivasi Guru terhadap Mutu Madrasah menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,799.
- b. Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa model hubungan Motivasi Guru terhadap Mutu Madrasah dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 14,801 + 0,866 X_2$.
- c. Besar pengaruh variabel Motivasi Guru (X_2) terhadap Mutu Madrasah (Y) diperoleh dari nilai R^2 sebesar 63,9%.

3. Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal.

- a. Hasil analisis korelasi antara variabel Budaya Madrasah

terhadap Mutu Madrasah menunjukkan nilai yang positif dengan nilai r_{hitung} sebesar 0,928

- b. Hasil analisis regresi sederhana menunjukan bahwa model hubungan Budaya Madrasah terhadap Mutu Madrasah dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 2,200 + 0,622 X_3$.
- c. Besar pengaruh variabel Budaya Madrasah (X_3) terhadap Mutu Madrasah (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 86,1%.

4. Pengaruh Peran Kepala Madrasah, Motivasi Guru dan Budaya Madrasah Terhadap Mutu Madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal.

- a. Hasil analisis regresi ganda menunjukan bahwa model hubungan peran kepala madrasah, motivasi guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah dinyatakan dengan persamaan $\hat{Y} = 5,770 + 0,172 X_1 + 0,240 X_2 + 0,834 X_3$.
- b. Besar pengaruh variabel Peran Kepala Madrasah (X_1),

Motivasi Guru (X_2) dan Budaya Madrasah (X_3) secara bersama-sama terhadap Mutu Madrasah (Y) diperoleh dari nilai *R square* sebesar 87,2%.

D. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh yang positif signifikan peran kepala madrasah terhadap mutu madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal sebesar 67,4%.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi guru terhadap mutu madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal sebesar 63,9%.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal sebesar 86,1%.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan peran kepala madrasah, motivasi guru dan budaya madrasah terhadap mutu madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Se Kawedanan Kendal 87,2%.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen Pendidikan Nasional,
Kamus Besar Bahasa
Indonesia, (Jakarta: Balai
Pustaka, 2019), hal 854.
- Halik, Abdul. 2020. Manajemen
Pembelajaran Pendidikan Islam
Berbasis IESQ, Parepare:
Global Research and Consulting
Institute (Global-RCI)
- Hamami, Tasman dan Muhammad
Afifullah Nizary. 2020. *Budaya
Sekolah*. Volume 13 Nomor 2
Tahun 2020. P-ISSN: 1979-
9357. E-ISSN: 2620-5858
- Jalal, Abdul Fattah. 2017. *Azas-azas
Pendidikan Islam*. Bandung: CV.
Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*. Bandung:
Remaja Rosdakarya.
- Marus Suti. 2015. "Strategi
Peningkatan Mutu di Era
Otonomi Pendidikan", MEDTEK,
Vol. 3 No. 2.
- Miftahun Ni'mah Suseno dan
Sugiyanto. 2010. Pengaruh
Dukungan Sosial dan
Kepemimpinan
Transformasional Terhadap
Komitmen Organisasi
Dengan Mediator Motivasi Kerja.
Jurnal Psikologi Volume 37, No.
1. Hal. 94-109
- Purwanto, Ngalm. 2016. *Psikologi
Pendidikan*. Bandung: Penerbit
PT. Remaja Rosdakarya.
- Supriyadi. 2011. *Strategi Belajar
Mengajar*. Yogyakarta:
Cakrawala Ilmu.
- Uno, Hamzah. 2012. *Teori Motivasi
dan Pengukurannya*. Jakarta:
Bumi. Aksara
- Wibowo, Agus dan Hamrin. 2014.
*Menjadi Guru Brekarakter
Strategi Membangun
Kompetensi & Karakter Guru*.
Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yunita, 2012. "Pengaruh Metode
Bermain Peran (Role Playing)
Terhadap Minat Belajar Sejarah
Siswa Kelas VIII Di Mts Swasta
Bastanul Falah Kec Sei Dadap".
Medan: Universitas Negeri
Medan
- Zahroh. Aminatul. 2014. *Total Quality
Management Teori & Praktik
Manajemen Untuk
Mendongkrak Mutu Madrasah*.
Yogyakarta: Ar-Ruzz Media