Tesis

KORELASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA MUTU DENGAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH KABUPATEN AGAM TIMUR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister (S2) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Disusun oleh :

MELDI BAROKAH

11224024

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI 2025 M / 1446 H

TESIS

KORELASI MANAJEMEN KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA MUTU DENGAN EFEKTIVITAS PEMBELAJARAN DI MADRASAH TSANAWIYAH KABUPATEN AGAM TIMUR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister (S2) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Disusun oleh :

MELDI BAROKAH

NIM : 11224024

Dosen
Pembimbing :

PROF. Dr. ZULFANI SESMIARNI, M.Pd

NIP : 198109232005012005

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI SJECH M. DJAMIL DJAMBEK BUKITTINGGI
2025 M / 1446 H

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama / NIM : Meldi Barokah / 10224024

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Tesis : **"Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Mutu Dengan Efektivitas Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur"**

Menyatakan dengan ini sesungguhnya bahwa karya ilmiah (Tesis) saya dengan judul di atas benar asli karya sendiri. Apabila terdapat dikemudian hari terbukti bahwa Tesis ini bukan karya sendiri, maka penulis bersedia diproses sesuai hukum yang berlaku dan gelar kesarjanaan dicopot hingga batas waktu yang tidak ditentukan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 3 Desember 2025

Penulis,

MELDI BAROKAH
NIM. 10224024

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis ini atas nama Meldi Barokah 10224024, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dengan judul **"Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Mutu Dengan Efektivitas Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur"** telah diperiksa dan disetujui untuk mengikuti sidang munaqasyah.

Dengan demikian persetujuan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bukittinggi, 3 Desember 2025

Dosen pembimbing,

PROF. Dr. ZULFANI SESMIARNI, M.Pd NIP : 198109232005012005

PENGESAHAN TIM
PENGUJI

Tesis yang berjudul : **"Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Mutu Dengan Efektivitas Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur"** yang ditulis oleh Meldi Barokah 10224024 telah diuji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Pascasarjana UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Pada …… dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Magister Strata-2 (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.

Bukittingi, …….2026

Ketua Sidang | Sekretaris

Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni, M.Pd
NIP. 198109232005012005

Dr. Darul Ilmi, M.Pd
NIP. 198109232005012005

Penguni 1 | Penguji 2

Dr. Junaidi, S.Ag, M.Pd
197706162003121003

Dr. Darul Ilmi, M.Pd
NIP. 198109232005012005

NIP.

Dosen Pembimbing

Prof. Dr. Zulfani Sesmiarni, M.Pd
NIP. 198109232005012005

Direktur Fakultas

Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek
Bukittinggi

Prof. Dr. Nunu Burhanudin, Lc., M.Ag
NIP.
19730510200012102

ABSTRAK

Tesis ini yang berjudul "Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Mutu Dengan Efektivitas Pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur" Disusun oleh Meldi Barokah 10224024, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Pascasarjana, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi tahun 2026.

Penelitian ini didasari oleh kebutuhan akademik untuk mengkaji hubungan antara dua variabel strategis, yaitu manajemen kepala madrasah dan budaya mutu, dengan efektivitas pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Agam Timur. Melalui pendekatan korelasional, penelitian ini diharapkan mampu menyajikan bukti empiris kontekstual mengenai sejauh mana praktik manajerial kepala madrasah dan tingkat budaya mutu berkontribusi terhadap pencapaian indikator efektivitas pembelajaran, sehingga diperoleh gambaran serta bukti statistik yang akurat mengenai keterkaitan antarvariabel tersebut dalam konteks pendidikan madrasah.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, rancangan penelitian ini ialah korelasional dengan instrumen berupa kuesioner. Adapun sampel yang digunakan adalah 69 orang guru dan tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Agam Timur, lalu dalam keperluan menganalisis data penulis menggunakan uji hipotesis Korelasi Parsial dan Korelasi Berganda untuk menjawab hipotesis yang ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu, temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan pengembangan budaya mutu madrasah sangat ditentukan oleh efektivitas kepemimpinan kepala

madrasah. Adapun untuk hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan efektivitas pembelajaran memiliki nilai signifikansi sebesar 0,463 (p > 0,05) dengan koefisien korelasi 0,091, sehingga hubungan sangat lemah dan tidak signifikan. Lalu budaya mutu dan efektivitas pembelajaran menunjukkan angka 0,727 (p > 0,05) dengan koefisien korelasi 0,043, yang berada pada kategori hubungan sangat lemah. Secara simultan, kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas pembelajaran, yang ditunjukkan oleh nilai Sig. F Change sebesar 0,757 (p > 0,05) dan nilai koefisien korelasi ganda (R) sebesar 0,092, yang termasuk dalam kategori hubungan sangat lemah.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya mutu, Efektivitas pembelajaran

Abstract

This thesis, entitled "The Correlation between Madrasah Principal Leadership and Quality Culture with Learning Effectiveness at State Madrasah Tsanawiyah in East Agam," was written by Meldi Barokah (10224024), Islamic Education Management Study Program (MPI), Graduate Faculty, UIN Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, 2026.

This study is grounded in the academic need to examine the relationship between two strategic variables—madrasah principal leadership and quality culture—and learning effectiveness at Madrasah Tsanawiyah in East Agam Regency. Through a correlational approach, this research is expected to provide contextual empirical evidence regarding the extent to which the managerial practices of madrasah principals and the level of quality culture contribute to the achievement of learning effectiveness indicators, thereby obtaining an accurate statistical picture of the interrelationships among these variables within the context of madrasah education.

This research employed a quantitative approach with a correlational design, using questionnaires as the research instrument. The sample consisted of 69 teachers and educational staff at Madrasah Tsanawiyah in East Agam. For data analysis, Partial Correlation and Multiple Correlation hypothesis tests were applied to address the proposed hypotheses.

The results indicate a significant relationship between madrasah principal leadership and quality culture, confirming that the success of developing a madrasah quality culture is strongly determined by the effectiveness of the principal's leadership. However, the relationship

between madrasah principal leadership and learning effectiveness shows a significance value of 0.463 (p > 0.05) with a correlation coefficient of 0.091, indicating a very weak and insignificant relationship. Furthermore, quality culture and learning effectiveness yield a value of 0.727 (p > 0.05) with a correlation coefficient of 0.043, which also falls into the very weak relationship category. Simultaneously, madrasah principal leadership and quality culture do not show a significant relationship with learning effectiveness, as indicated by a Sig. F Change value of 0.757 (p > 0.05) and a multiple correlation coefficient (R) of 0.092, which is classified as a very weak relationship.

Keywords: *Leadership, Quality Culture, Learning Effectiveness*

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah memberikan kemampuan, kekuatan, serta keberkahan, baik waktu, tenaga, maupun pikiran kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir berupa tesis ini tepat pada waktunya. Dalam penyusunan penelitian ini, penulis banyak mendapatkan tantangan dan hambatan, akan tetapi dengan bantuan berbagai pihak tantangan itu dapat teratasi. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Prof. Zulfani Sesmiarni,M.Pd atas bimbingan, pengarahan, dan kemudahan yang telah diberikan kepada penulis dalam mengerjakan skripsi ini. Penulis juga mengucapkan terimakasih

yang tak terhingga juga kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Silfia Hanani, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi beserta jajarannya yaitu Bapak Dr. Afrinaldi, S.Sos.I. MA. Si, selaku wakil Rektor I,Prof. Iiz Izmuddin,, MA, selaku wakil Rektor II dan Bapak Dr. Edi Rosman, S.Ag, M.Hum, selaku wakil Rektor III Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menambah ilmu pengetahuan di Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi
2. Bapak Prof. Dr. Nunu Burhanudin,Lc.,M.Ag Direktur Fakultas Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, dan jajarannya.
3. Bapak Dr. Hamdi Abdul Karim, M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen Pedidikan Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi yang telah memberikan fasilitas kepada penulis dalam menambah ilmu pengetahuan di Universitas Islam Negeri (UIN) Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi.
4. Bapak Dr. Junaidi M.Ag selaku dosen Pembimbing Akademik Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan bimbingan dari semester awal sampai

sekarang dan berbagai arahan kepada penulis sehingga penuis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

5. Ibu Prof. Zulfani Sesmiarni,M.Pd selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai arahan kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan tesis ini dengan baik.

6. Segenap seluruh guru dan staf tata usaha di MTsN Agam Timur yang telah banyak membantu penulis selama penelitian sehingga penulis dapat

   menyelesaikan tesis ini dengan baik.

7. Segenap Dosen Fakultas Pascasarjana yang telah mendidik dan memberikan ilmu dan pengalaman selama kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama pengurusan tesis ini.

8. Kepada teman-teman seperjuangan dikelas MPI B yang selalu bersama-sama memberikan motivasi dan semangat, terimakasih atas kebersamaan yang sudah

   kita lewati.

9. Selanjutnya penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini. Semoga amal dan juga kebaikan kita

semua diridhai oleh Allah SWT dan bernilai ibadah di hadapan-Nya.

10. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tesis ini. Maka dari itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan dari pembaca sekalian. Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bukittinggi, 3 Desember 2025

Meldi Barokah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i

ABSTRAK ii

DAFTAR ISI iii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 10

C. Batasan Masalah 11

D. Rumusan Masalah 11

E. Tujuan Penelitian 12

F. Manfaat Penelitian 12

G. Kebaharuan dan Orisinalitas Penelitian 13

BAB II KAJIAN TEORI

A. Manajemen Sekolah
14

1. Pengertian Manajemen Sekolah
14

2. Prinsip Manajemen Sekolah
16

3. Tujuan Manajemen Sekolah
18

4. Fungsi Manajemen Sekolah
19

5. Indikator Manajemen Sekolah
20

B. Budaya Mutu
22

1. Pengertian Budaya Mutu
22

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Mutu
25

3. Indikator Budaya Mutu

27

C. Efektivitas Pembelajaran
28

1. Pengertian Efektivitas Pembelajaran
28

2. Ciri-ciri Pengajaran Yang Efektif
30

3. Indikator Efektivitas Pembelajaran
32

D. Penelitian Relevan
35

E. Kerangka Konseptual
38

F. Hipotesis Penelitian
39

BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian
41

B. Lokasi dan Waktu Penelitian
43

C. Variabel Penelitian
44

D. Populasi dan sampel
45

E. Teknik Pengumpulan Data
47

F. Teknik Analisis Data
47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN ..... 78 A.
Hasil Penelitian 78

Analisi Deskriptif..... 78 2.

Uji Prasyarat..... 79

. Uji Hipotesis..... 85

B. Pembahasan Penelitian..... 93

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN……..…….. 103

A. KESIMPULAN……..…… 103 B. SARAN…….…….. 104

DAFTAR PUSTAKA

107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1

14

Tabel 2.1 Bagan Kerangka Konseptual

38

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen

54

LAMPIRAN LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 yang pokok isinya adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Made Pidarta : 2022).

Pendidikan Islam merupakan bagian Pendidikan Nasional yang tujuannya untuk membangun ketaqwaan kepada Allah SWT. Pendidikan memiliki nilai yang sangat strategis dan dinamis serta urgen dalam pembentukan watak suatu bangsa. Terlebih pendidikan itu untuk menjamin kelangsungan hidup bangsa dan negara. Sebab itu pendidikan (tarbiyah) menjadi prinsip untuk meraih peradaban manusia dalam sosial kehidupan baik masa sekarang hingga atau masa yang akan datang. Menurut Brembeck dan Hanson dalam bukunya Hadiyanto bahwa pendidikan itu

sebagai investment in people (individu dan masyarakat) dan sisi lain pendidikan merupakan sumber untuk kesejahteraan masyarakat (Hardiyanto : 2004).

Demikian pentingnya masalah yang berkenaan dengan pendidikan maka perlu diatur suatu aturan yang baku mengenai pendidikan tersebut yang diayomi dalam suatu sistem pendidikan nasional yang implementasinya secara menyeluruh dan terpadu serta terbuka bagi seluruh rakyat dalam wilayah suatu negara (pendidikan nasional). Semuanya saling terkait antara pendidikan nasional dengan seluruh aspek pembangunan nasional. Terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa guna memperdayakan semua warga negara Indonesia agar berkembang menjadi manusia yang berkualitas, berpotensi dan proaktif menjawab perubahan zaman (Haidara PD.2009).

Peningkatan kualitas pembelajaran menjadi perhatian serius kurikulum pendidikan di Indonesia, salah satu dasar dari proses pembelajaran yaitu pembentukan kompetensi siswa dengan menyesuaikan kemampuan komunikasi, berfikir kritis, kemampuan penyelesaian masalah dengan memperhatikan segi moral dan etika, (Rahmawati et al., 2022) kompetensi siswa tersebut merupakan tantangan keterampilan sumber daya manusia di masa depan, dengan mempertimbangkan kualitas sumber daya yang maksimal

dengan lebih baik lagi. Kualitas pembelajaran diupayakan oleh semua komponen sekolah termasuk pihak guru agar proses pembelajaran berjalan untuk mencapai tujuan dan hasil yang baik dalam pembelajaran. (Rosyada et al., 2021)

Kualitas pembelajaran di indonesia dengan memperhatikan hasil asesmen international menempatkan indonesia yang berada di posisi yang rendah dari puluhan negara peserta juga menunjukkan masih lemahnya kualitas pendidikan di indonesia. (Anggraena, 2021), dari hasil Penilaian tersebut maka pemerintah melalui kementerian Pendidikan melakukan terobosan dan upaya-upaya meningkatkan kualitas pembelajaran dari perbaikan kurikulum, kemampuan guru mengajar, fasilitas belajar sampai pada budaya mutu dan peningkatan manajemen sekolah yang lebih baik untuk mendorong terciptanya kondisi dan suasana pembelajaran yang lebih baik dan mampu menunjukkan kualitas pembelajaran yang lebih baik pula. Karena kualitas pembelajaran sangat penting, maka pemerintah memunculkan kurikulum dengan nama sekolah penggerak, kurikulum merdeka, siswa merdeka belajar atau kebebasan belajar dengan konsep ini agar kualitas dan daya saing siswa menjadi baik di masa depan (Patilima, 2022).

Dari permasalahan tersebut, berbagai upaya yang ditawarkan dan harus dilakukan sebagai sebuah solusi yang tepat, dengan memberikan perbaikan kualitas dalam proses pembelajaran adalah

majamen sekolah dan budaya mutu. Manajemen sekolah di pegang oleh kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus leader organisasi di sekolah, karena kepala sekolah yang memiliki strategi yang mampu memberdayakan sekolah menjadi sekolah yang berkualitas (Minsih et al., 2019), meningat manajemen sekolah merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi di sebuah Lembaga Pendidikan, manajemen sekolah menempatkan fungsi-fungsi yang tidak hanya dilihat dari kualitas tetapi juga mendukung kinerja semua unsur dan kekuatan di sekolah. Maka dalam hal peran pemimpin, manajemen sekolah mengatur bahwa kepala sekolah harus mengelola emosi dalam memotivasi kinerja bawahannya juga perlu dipertimbangkan untuk keberhasilan tujuan lembaga (Palmer et al., 2016).

Dalam penelitian ini penulis ingin berfokus pada Madrasag Tsanawiyah yang terletak di kabupaten agam timur, dimana terdapat empat madrasah yakni MTsn 1, MTsN 6, dan MTsN 7. Penunjukan Madrasah ini sebagai objek penelitian ialah dengan memperhatikan kesamaan antara sekolah sekolah tersebut yang berkenaan dengan manajemen sekolah, budaya mutu, dan juga kualitas pembelelajaran disana. Profil singkat masing-masing sekolah tersebut, MTsN 1 Agam beralamat di Jorong Bukareh, Kecamatan Kamang Magek, Kabupaten Agam. Status merupakan sekolah Negeri, dengan Akreditasi A, memiliki jumlah Siswa 515,

Jumlah Guru 45 orang, Jumlah Rombel 17, dan Kepala Madrasah disana ialah Dr. Hj. Ridha Albiy, S.Pd.I, M.Pd. Madrasah ini didirikan pada tahun 1932 dengan nama Taman Perguruan Muslim. Pada tahun 1968, berubah menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri Bukit Bunian Bukareh, dan pada tahun 2016 menjadi MTsN 1 Agam.

Lalu ada MTsN 6 Agam yang memiliki sejarah singkat yakni terletak di Kampung Nan V Kubang Putih, Kecamatan Banuhampu, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. MTsN 6 Agam telah meraih akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan Nomor 756/BAN-SM/SK/2019 yang dikeluarkan pada tanggal 9 September 2019. Akreditasi ini menunjukkan bahwa madrasah ini memenuhi standar nasional pendidikan dan memiliki kualitas yang tinggi. Kemudian ada MTsN 7 Agam yang didirikan pada 1 Januari 1970 di Batu Balantai Candung, Kecamatan Candung, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Madrasah ini berada di bawah naungan Kementerian Agama dan dikelola oleh Pemerintah Daerah. Pada 26 Mei 2014, MTsN 7 Agam mulai beroperasional secara resmi. Madrasah ini telah meraih akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan Nomor 756/BAN-SM/SK/2019 yang diterbitkan pada 9 September 2019. dan ada MTsN 8 Agam yang terletak di Nagari Panampuang, Kecamatan Ampek Angkek, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Madrasah ini didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 244 Tahun 1993 yang diterbitkan

pada 25 Oktober 1993. Madrasah ini telah meraih akreditasi A berdasarkan Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah.

Peningkatan mutu pendidikan di madrasah menjadi perhatian penting bagi pemerintah daerah dan Kementerian Agama karena madrasah berperan besar dalam pembentukan karakter dan kompetensi siswa. Di Kabupaten Agam, data sektoral dan basis data Kementerian Agama menunjukkan bahwa jumlah Madrasah Tsanawiyah (MTs) serta distribusi guru dan murid menunjukkan variasi antar kecamatan yang perlu diperhatikan sebagai basis perumusan kebijakan mutu pendidikan (BPS Kabupaten Agam. 2023).

Meskipun secara kuantitas penyelenggaraan madrasah meningkat, beberapa kajian dan laporan menunjukkan bahwa kualitas belum merata terlihat dari capaian hasil evaluasi, akreditasi, dan kualifikasi guru yang belum merata antar madrasah. Temuan penelitian terkait mutu madrasah menekankan bahwa capaian Ujian Nasional/pranilaian, nilai akreditasi, serta kualifikasi tenaga pendidik masih menjadi indikator yang menunjukkan adanya kesenjangan mutu yang perlu diatasi (Syarbini Amirulloh. 2022).

Salah satu faktor kunci yang sering dikaitkan dengan mutu pembelajaran adalah peran kepala madrasah sebagai pemimpin

sekolah. Aktivitas manajemen kepala madrasah—meliputi perencanaan, pengorganisasian sumber daya, pengendalian mutu, pembinaan guru, serta pengambilan keputusan—berdampak langsung pada pelaksanaan proses pembelajaran dan suasana akademik. Di lingkungan Kabupaten Agam, kegiatan penilaian kinerja kepala madrasah (misalnya PKKM) dan sosialisasi peningkatan kompetensi manajerial menunjukkan usaha pemangku kepentingan untuk memperkuat peran kepemimpinan dalam meningkatkan kualitas madrasah. Namun, bukti empiris tentang seberapa kuat korelasi manajemen kepala madrasah dengan efektivitas pembelajaran pada MTs di wilayah ini masih relatif terbatas dan perlu ditelaah secara sistematis (Kementerian Agama RI.2020).

Selain manajemen, budaya mutu (quality culture) di madrasah yang mencakup nilai, sikap, dan praktik bersama terkait peningkatan mutu berkelanjutan—juga disebut sebagai pendorong utama keberhasilan pembelajaran. Budaya mutu yang kuat tercermin dalam kolaborasi antarguru, kebiasaan refleksi dan perbaikan, serta komitmen terhadap standar pembelajaran. Di konteks madrasah, mengembangkan budaya mutu menuntut dukungan kepemimpinan yang visioner dan sistem manajemen mutu internal yang konsisten, sehingga aspek manajerial dan budaya mutu saling memperkuat dalam mendorong efektivitas

pembelajaran (Fadhilah, R.2022).

Meninjau hasil observasi awal yang telah dilakukan pada 19-23 April 2025, menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran di MTsN Agam Timur, terdapat beberapa faktor yang dapat di lihat sebagai fenomena dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, guru dan tenaga kependidikan mengerjakan perencanaan dan persiapan pembelajaran mengacu pada kurikulum dan ketentuan sekolah untuk mencapai hasil belajar yang maksimal, guru membuat perangkat pembelajaran sesuai standar mutu yang ditetapkan dalam kurikulum dan batas nilai KKM di sekolah. Selain bagian perencanaan tersebut, terdapat penyusunan program jangka pendek dan jangka panjang, manajerial, pengorganisasian program kerja.

Madrasah Tsanawiyah Negeri yang terletak di agam timur memiliki situasi yang hampir serupa, Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan kepada ibu Nurmiza, MA. Selaku guru mata pelajaran di salah satu MTsN Agam timur dimana menjelaskan tentang efektivitas manajemen sekolah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi, masih ditemukan kendala dalam implementasi manajemen yang optimal, seperti kurangnya koordinasi antar-stakeholder dan keterbatasan sumber daya. Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana manajemen sekolah berpengaruh terhadap peningkatan efektivitas

pembelajaran di MTsN Agam Timur.

Kemudian dari sumber yang sama terkait tentang Budaya Mutu dalam Menciptakan Lingkungan Belajar yang Berkualitas. Penerapan budaya mutu seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap standar pendidikan masih tergolong rendah. Kurangnya kesadaran akan pentingnya budaya mutu di kalangan guru, siswa, dan tenaga kependidikan dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya mutu memengaruhi peningkatan efektivitas pembelajaran di madrasah tersebut.

Madrasah Tsanawiyah Negeri menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, seperti keterbatasan fasilitas, kurangnya pelatihan guru, dan rendahnya partisipasi siswa dalam proses pembelajaran. Selain itu, integrasi antara manajemen sekolah dan budaya mutu belum optimal, sehingga diperlukan penelitian untuk mengetahui bagaimana kedua faktor ini dapat bersinergi dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran yang dilakukan di MTsN Agam Timur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi konkret untuk mengatasi tantangan tersebut.

Sekolah menerapkan efektivitas pembelajaran yang

mengacu pada prestasi siswa, siswa dikembangkan kemampuan akademik juga kemampuan keagamaan dan keterampilan, bakat minat, dilakukan sesuai perencanaan, pengorganisasian dan pelaksanaan serta evaluasi atau pengawasan sebagai wujud dari adanya penerapan manajemen sekolah dan budaya mutu yang dilaksanakan pada MTsN di Agam Timur. Sebagai data pendukung teoritik untuk mendukung hasil observasi tersebut, bahwa pengawasan mampu mempengaruhi kinerja guru dalam mempersiapkan pembelajaran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas guru. Guru merupakan pusat perimbangan sekolah untuk membangun mutu pembelajaran berkualitas(Gulo et al., 2021, p. 2), kemampuan guru melakukan observasi kelas (Harris & Sass, 2014, p. 8), manajemen sekolah harus meliputi empat keterampilan yang mendukungnya, keterampilan perencanaan, keterampilan pengorganisasian, keterampilan pelaksanaan dan keterampilan sekolah dalam pengendalian dan pengawasan (Sastradiharja, 2018).

Manajemen sekolah dapat mempengaruhi semua kegiatan sekolah, baik secara manajemen dari aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan, juga dalam pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar, sebagaimana penelitian yang menemukan bahwa perencanaan dan pelaksanaan program sekolah meliputi kebutuhan tenaga guru dan pembagian

tugas mengajar, system penilaian, fasilitas belajar, hingga adanya strategi yang diterapkan untuk tercapainya peningkatan mutu Pendidikan (Sabariah, 2021).

Manajemen sekolah dan adanya budaya mutu memiliki hubungan terhadap pencapaian efektivitas pembelajaran, penelitian terdahulu yang menemukan adanya peningkatan mutu berbasis manajemen sekolah model yakni kepemimpinan kepala sekolah, menciptakan kompetensi yang sehat bagi guru dan peserta didik, dan pembinaan sekolah dalam peningkatkan mutu pendidikan(Fadillah et al., 2020).

Hal utama mendasari bahwa budaya mutu penting dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran, karena budaya mutu merupakan seperangkat nilai norma, serta keyakinan, yang dapat dilihat dari buah manifestasi dalam aktivitas nampak pada perilaku, juga simbol-simbol di sebuah organisasi sekolah, dengan tujuan adalah untuk mencapai keunggulan yang diinginkan diharapkan sehingga tercapai akuntabilitas sebuah sekolah (Asrin et al., 2021). Sekolah dapat dikatakan bermutu jika input, proses dan output pendidikannya dapat memenuhi persyaratan yang dituntut oleh pengguna jasa pendidikan, baik internal maupun eksternal (Widodo, 2018).

Penelitian menunjukkan bahwa manajemen sekolah yang

efektif berperan penting dalam membentuk budaya mutu yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas pembelajaran. Kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi yang kolaboratif, dan manajemen mutu yang terstruktur saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berkualitas. Sebuah Artikel menganalisis strategi kepala sekolah dalam meningkatkan budaya mutu sekolah. Kepala sekolah harus mampu menjadi penggerak dalam peningkatan budaya mutu sekolah dengan menggunakan manajemen strategi yang terdiri dari tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Selain itu, kepala sekolah perlu memperhatikan elemen-elemen dalam peningkatan budaya mutu sekolah, seperti usaha perubahan, kewenangan, penguatan kinerja, kerjasama, rasa aman, iklim interaksi, dan rasa memiliki (Wenny et al.,2021).

Berangkat dari teori dan pemaparan data empiris di atas, peneliti ingin merealisasikan sebuah mutu pembelajaran terlihat dari prestasi siswa juga prestasi sekolah yang di capai di madrasah tsanawiyah yang baik, sangat membanggakan bahkan dapat memacu terus berkembangnya pendidikan di MTs, maka dibutuhkan budaya mutu yang terus dikembangkan serta adanya manajemen pendidikan yang terus dilaksanakan dengan maksimal untuk menunjang kualitas mutu pembelajaran di madarasah tsnawiyah negeri di agam timur.

Berdasarkan gambaran empiris tersebut, muncul kebutuhan penelitian yang mengkorelasikan dua variabel penting, yakni manajemen kepala madrasah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Agam Timur. Penelitian korelasional ini akan mengisi kekosongan bukti lokal mengenai sejauh mana praktik manajerial kepala madrasah dan tingkat budaya mutu memengaruhi indikator efektivitas pembelajaran (misalnya kehadiran, ketercapaian kompetensi, hasil belajar/penilaian, dan kepuasan pemangku kepentingan).

Hasil penelitian diharapkan menyediakan rekomendasi operasional bagi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Agam, pengawas madrasah, serta kepala madrasah untuk merancang intervensi peningkatan mutu yang berbasis bukti (Arifin, Z. 2021). Menarik bagi kami untuk melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui "Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Mutu Dengan Efektivitas Pembelajaran di MTsN Agam Timur"

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Manajemen kepala madrasah di MTsN Agam Timur belum sepenuhnya berjalan optimal, khususnya dalam aspek

perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi pembelajaran, yang ditandai dengan masih adanya kendala koordinasi antar-stakeholder serta keterbatasan sumber daya, sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas pembelajaran.

2. Budaya mutu di MTsN Agam Timur belum terbentuk secara kuat dan konsisten, terlihat dari rendahnya kesadaran dan komitmen sebagian guru, siswa, dan tenaga kependidikan terhadap nilai-nilai mutu seperti disiplin, tanggung jawab, dan perbaikan berkelanjutan, yang dapat menghambat terciptanya lingkungan belajar yang berkualitas.

3. Belum terdapat bukti empiris yang memadai mengenai hubungan antara manajemen kepala madrasah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Agam Timur, sehingga diperlukan penelitian sistematis untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap efektivitas pembelajaran.

C. Batasan Masalah

Dalam penulisan penelitian ini, penulis membatasi permasalahan yang akan dibahas yaitu mengenai manajemen

sekolah, budaya mutu, dan hubungannya dengan efektivitas pembelajaran.

D. Rumusan Masalah

Dengan adanya identifikasi dan pembatasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah terdapat korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?
2. Adakah korelasi antara budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?
3. Apakah terdapat korelasi secara simultan antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini ialah,

1. Menganalisis korelasi antara manajemen kepala madrasah dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam Timur.

2. Menganalisis korelasi antara budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam Timur.

3. Menganalisis korelasi secara simultan antara manajemen kepala madrasah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam Timur.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Sebagai penambah ilmu pengetahuan tentang manajemen sekolah dan budaya mutu serta bagaimana dampaknya terhadap kualitas pembelajaran

2. Manfaat praktis

a) Bagi siswa, dapat digunakan untuk menumbuhkan kepercayaan terhadap diri sendiri dan melatih diri agar lebih aktif dalam kegiatan belajar mengajar sehingga diharapkan dapat meningkatkan minat dan hasil belajar.

b) Bagi guru, dapat dijadikan salah satu acuan dalam

mengelola dan merencanakan proses pembelajaran agar jadi lebih efektip, Efisien, dan bermakna.

c) Bagi peneliti, dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dalam hal tata kelola dan manajemen dalam pendidikan.

d) Bagi penulis lain dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk mengadakan penelitian serupa yang lebih mendalam tentang manajemen sekolah dan budaya mutu.

G. Kebaharuan dan Orisinalitas Penelitian

1. Kebaharuan

Penelitian terdahulu dimaksudkan sebagai bahan kajian dalam melaksanakan penelitian. Tujuan penelitian terdah ini adalah untuk mengetahui posisi penelitian yang akan dilaksanakan terhadap penelitian yang sudah ada sebelumnya. Hal ini juga untuk menghindari terjadinya repetisi atau pengulangan penelitian. Adapun pustaka yang ditelaah dalam penyusunan proposal tesis ini dapat dilihat pada tabel 1.1 Kebaharuan penelitian :

NO	JUDUL	NAMA / TAHUN	HASIL	PERSAMAAN & PERBEDAAN
1.	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru dan Mutu Pembelajaran	**Fadillah et al. (2020)**	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan mutu pembelajaran melalui penguatan manajemen sekolah dan supervisi akademik.	**Persamaan:** Sama-sama meneliti kepemimpinan kepala sekolah/madrasah dan mutu pembelajaran. **Perbedaan:** Penelitian ini menekankan pengaruh langsung terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian penulis mengkaji hubungan kepemimpinan dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran secara korelasional.

2.	Strategi Kepala Sekolah dalam Membangun	**Wenny et al. (2021)**	Kepala sekolah berperan penting dalam	**Persamaan:** Sama-sama mengkaji budaya mutu dan peran kepala sekolah. **Perbedaan:** Penelitian

	Budaya Mutu Sekolah		membangun budaya mutu melalui perencanaan strategis, pelaksanaan program mutu, dan evaluasi berkelanjutan yang berdampak pada iklim sekolah.	ini bersifat kualitatif dan fokus pada strategi, sedangkan penelitian penulis bersifat kuantitatif korelasional dan mengaitkan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran.

Tabel 1.1 Novelty

BAB II

KAJIAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoritik

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian kepemimpinan kepala madrasah

Kepemimpinan diartikan sebagai kemauan dan ketrampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja untuk memepengaruhi orang lain, terutama bawahannya, terutama untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui prilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.[1]

Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. [2] Kepemimpinan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin suatu kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.[3] Untuk itu, kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Sementara Soepardi sebagaimana dikutip oleh Mulyasa, mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk menggerakkan, mempengaruhi,

---

[1] P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

[2] KhaerulUmam.Prilaku Organisasi, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010) 269.

[3] Moch IdochiAnwar.Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2004), 77.

memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membimbing, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (kalau perlu), serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen atau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien. Hal itu menunjukkan bahwa kepemimpinan sedikitnya mencakup tiga hal yang saling berhubungan, yaitu adanya pemimpin dan karakteristiknya, adanya pengikut, serta adanya situasi kelompok tempat pemimpin dan pengikut berinteraksi.[4]

Keberhasilan sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga termasuk didalamnya lembaga sangat berbanding lurus dengan kualitas figure dari individu pemimpin itu sendiri. Pemimpin harus mempunyai kemampuan mengelola sebuah lembaga yang dipimpin, pemimpin yang baik mempunyai kemampuan mengantisipasi perubahan, mampu mengevaluasi kekurangan dan kelemahan serta mampu memberikan treatment yang baik untuk mengatasi kekurangan tersebut. Pemimpin harus punya visi yang baik untuk membawa lembaga mencapai tujuan sesuai dengan visi yang dibuat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keahlian seseorang untuk mengatur, mengarahkan, membina, mengorganisasikan manusia dalam sebuah kerangka kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin akan mengambil cara tertentu bergantung pada orang yang dipimpinnya, masalah yang dihadapinnya, dan situasi yang dirasakannya. Beberapa bentuk gaya kepemimpinan yaitu:[5]

4. Otokratis (Autocratic Leadership)

---

[4] Mulyasa.Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasinya, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 107-108.

[5] KartiniKartono.Pemimpin dan Kepemimpinan, 72-80.

Pemimpin yang bersifat otokratis, pengambilan keputusan biasanya hanya dilakukan oleh diri pemimpin sendiri. Sedangkan cara memimpinnya yaitu untuk mempengaruhi tindakan dan sikap anak buahnya agar dapat mendapat dukungan untuk mencapai tujuan, biasanya seorang pemimpin akan menggunakan dua cara yaitu kepemimpinan yang positif dan kepemimpinan yang negatif. Kepemimpinan yang bersifat negatif biasanya ditandai dengan adanya paksaan atau memberikan perintah saja dan sering memberi hukuman. Sebaliknya, kepemimpinan positif ditandai dengan adanya pemberian insentif, hadiah dan ucapan terimakasih. Pemimpin yang otokratis tidak menghendaki adanya rapat-rapat atau musyawarah.

Kepemimpinn ini berdasarkan pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Dia berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan yang ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan, semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.[6]

5. Laisser Faire (Bebas)

[6] Ara Hidayat. Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan madrasah, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012),84.

Gaya kepemimpinan ini meletakkan tanggung jawab pengambilan keputusan sepenuhnya dari bawahan. Gaya kepemimpinan ini merupakan lawan dari otokratis dan partisipatif. Komunikasi yang terjadi antara atasan dan bawahan sangat sedikit sekali. Pemimpin menganggap bawahan sudah dewasa dan mampu mengendalikan

semuanya, dari hal ini pemimpin hanya memberikan arahan sedikit saja atau bahkan tidak ada sama sekali. Pemimpin tidak berpastisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya dan setiap pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahannya sendiri. Pemimpin ini biasanya merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis, sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin ketua dewan, komandan atau kepala biasanya diperoleh melalui penyogokan dan suapan atau sistem nepotisme.[7]

6. Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada

manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada pengikutnya. Adanya koordinasi pekerjaan pada bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dengan kerjasama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada person

[7] Ara Hidayat. Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Sekolah, 84

"person atau individu pemimpin" akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu maupun mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. Pemimpin juga bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masingmasing maupun memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai kepemimpinan group developer. Selanjutnya, setiap pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian sendiri yang unik dan khas. Sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau cara hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku kepemimpinannya.[8]

b. Pengertian Kepala Madrasah

Pengertian Kepala Madrasah Kepala madrasah ditinjau dari kata terdiri dari dua kata yaitu "kepala" yang artinya ketua atau pimpinan dalam sebuah lembaga dan "madrasah (sekolah)" yang artinya Lembaga yang menerima dan mendidik siswa.[9]

Menurut Suharsimi, kepala Madrasah (sekolah) dapat dikatakan sebagai pemilik sekolah, karena

---

[8] Ara Hidayat. Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Sekolah. 85

[9] Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya, (Jakarta:
PT Raja Grafindo Persada, 1999) 81.

kepala Madrasah sangat paham dengan kehidupan madrasah sehari-hari. Seorang kepala Madrasah menduduki jabatannya karena ditetapkan dan diangkat oleh atasan (Kepala Kantor Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kemenag, atau Yayasan) tetapi untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan lancar, seorang kepala Madrasah perlu diterima oleh guru-guru yang dipimpinnya.[10]

Menurut Wahjosumidjo, kepala Madrasah (sekolah) adalah seorang tenaga profesional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana sekolah tersebut menjadi tempat proses belajar mengajar dan terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dengan murid yang menerima pelajaran. Kata "memimpin" dari rumusan tersebut mengandung makna luas, yaitu: kemampuan untuk menggerakkan segala sumber yang ada pada suatu sekolah sehingga dapat didayagunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam praktik lembaga kata "memimpin" mengandung konotasi "menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan dan lain-lain."[11]

Kepala Madrasah (sekolah) adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah, sehingga kepala Madrasah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.[12] Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepala Madrasah (sekolah) merupakan sebuah jabatan fungsional yang diamanahkan kepada seorang guru dari pejabat

[10] Suharsimi Arikunto. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 86.
[11] Wahdjosumidjo.Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya, (Jakarta: Raja Grafindo, 2003), 83.
[12] Soewardji Lazarut.Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 20.

structural dilingkungan kementerian pendidikan atau yayasan untuk memimpin atau mengelola sebuah lembaga pendidikan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat dengan berbagai inovasi dan ketrampilannya untuk mengembangkan lembaga pendidikan tersebut agar lebih baik dari segi mutu dan pelayanan pendidikan sejalan dengan visi dan tujuan dari sekolah tersebut.

c. Peran Kepala Madrasah

Pihak sekolah dalam menggapai visi dan misi pendidikan perlu ditunjang oleh kemampuan kepala Madrasah (sekolah) dalam menjalankan roda kepemimpinannya. Meskipun pengangkatan kepala sekolah/ Madrasah tidak dilakukan secara sembarangan, bahkan diangkat dari guru yang sudah berpengalaman atau mungkin sudah lama menjabat sebagai wakil kepala Madrasah (sekolah), namun tidak otomatis membuat kepala Madrasah (sekolah) menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya.

Berbagai kasus masih banyak menunjukkan banyaknya kepala Madrasah (sekolah) yang terpaku dengan urusan-urusan administratif yang sebenarnya bisa dilimpahkan kepada tenaga administratif. Dalam pelaksanaannya, pekerjaan kepala Madrasah (sekolah) merupakan pekerjaan yang berat dan menuntut kemampuan ekstra. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin formal suatu lembaga pendidikan, kepala Madrasah (sekolah) sedikitnya harus mampu berfungsi sebagai educator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator.[13] Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1) Kepala Madrasah sebagai Educator (Pendidik)

[13] E. Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 98.

Dalam melaksanakan fungsinya sebagai educator, kepala Madrasah (sekolah) harus memiliki strategi yang tepat untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim yang kondusif, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan, serta melaksanakan model pembelajaran yang menarik bagi siswa.

Dalam perananya sebagai pendidik kepala Madrasah (sekolah) harus berusaha menanamkan, memajukan dan meningkatkan sedikitnya empat macam nilai yaitu pembinaan mental, moral, fisik dan artistik bagi para guru dan staf di lingkungan kepemimpinannya. [14] Mendengarkan adalah komponen penting dalam pengembangan kepemimpinan yang penting untuk kemajuan seorang pemimpin.[15]

a) Pembinaan mental yaitu membina para tenaga

   kependidikn tentang hal-hal yang berkaitan dengan sikap, batin dan watak. Dalam hal ini kepala Madrasah (sekolah) harus mampu menciptakan iklim kondusif agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas secara professional.

[14] E. Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK, 99-100.

[15] Junaidi,Supriadi, Dkk. 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan Melalui Gaya Servant Leadership Di SMKN 1 Sungai Limau',Irsyad: Jurnal

b) Pembinaan moral yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hal -hal yang berkaitan dengan ajaran baik buruk mengenai suatu perbuatan, sikap, dan kewajiban sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kependidikan. Kepala Madrasah (sekolah) harus berusaha memberi nasehat kepada seluruh warga sekolah.

c) Pembinaan fisik yaitu membina para tenaga kependidikan tentang hall-hal yang berkaitan dengan kondisi jasmani atau badan, kesehatan dan penampilan mereka secara lahiriah. Kepala Madrasah (sekolah) profesional harus mampu memberikan dorongan agar para tenaga

kependidikan terlibat secara aktif dan kreatif dalam berbagai kegiatan olahraga, baik yang diprogramkan di sekolah maupun yang diselenggarakan oleh masyarakat

sekitar.

d) Pembinaan artistik yaitu membina tenaga kependidikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan kepekaan manusia terhadap seni keindahan. Hal ini biasanya dilakukan setiap akhir tahun ajaran.

2) Kepala Madrasah sebagai manajer

Manajemen pada hakikatnya merupakan suatu proses merencana, mengorganisasikan, menimpa dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Kepala Madrasah (sekolah) sebagai manajer mempunyai peran yang menentukan dalam pengelolaan manajemen sekolah, berhasil tidaknya tujuan sekolah dapat dipengaruhi bagaimana kepala Madrasah (sekolah) menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Fungsifungsi manajemen tersebut meliputi planning (perencanaan), organizing (pengoranisasian), actuating (penggerakan) dan controlling (pengontrol).15

Dalam rangka melakukan peran dan

fungsinya sebagai manajer, kepala Madrasah (sekolah) harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program sekolah.

Pertama, mendayagunakan tenaga kependidikan melalui kerjasama, dimaksudkan bahwa dalam peningkatan profesionalisme tenaga kependidikandi sekolah. Kepala Madrasah (sekolah) harus mementingkan kerjasama dengan tenaga kependidikan dan pihak lain yang terkait dalam melaksanakan kegiatan. Sebagai manajer kepala Madrasah (sekolah) harus mau dan mampu mendayagunakan seluruh sumber daya sekolah dalam rangka mewujudkan visi, misi dan mencapai tujuan. Kepala Madrasah (sekolah) harus mampu menghadapi berbagai persoalan di sekolah, berfikir secara analitik, dan konseptual menjadi juru penengah dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi oleh para tenaga kependidikan yang menjadi bawahannya, serta berusaha mengambil keputusan yang memuaskan bagi semua pihak. Kedua, memberi kesempatan kepada para tenaga

kependidikan untuk meningkatkan profesinya. Dalam hal ini kepala Madrasah harus bersikap demokratis dan memberikan kesempatan kepada seluruh tenaga kependidikan untuk mengembangkan potensinya secara optimal. Misalnya memberi kesempatan untuk meningkatkan profesinya melalui berbagai workshop, seminar, diklat dan lokakarya sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Ketiga, mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan, dimaksudkan bahwa kepala Madrasah (sekolah) harus berusahan untuk mendorong keterlibatan semua tenaga kependidikan dalam kegiatan di sekolah (partisipatif) (E. Mulyasa.2005).

3) Kepala Madrasah sebagai administrator

Kepala Madrasah (sekolah) sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktifitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan, penyusunan, pendokumenan seluruh program sekolah. Secara spesifik, kepala Madrasah (sekolah) harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan kurikulum, mengelola administrasi siswa, mengelola administrasi sarana prasarana, mengelola administrasi personalia, mengelola administrasi keuangan dan mengelola administrasi kearsipan. Kegiatan tersebut perlu dilakukan secara efektif dan efisien agar dapat menunjang produktifitas sekolah.

Kepala Madrasah (sekolah) sebagai administrator harus memiliki berbagai keterampilan sebagai bekal untuk dapat melaksanakan manajemen pendidikan secara lebih baik, diantaranya ketrampilan teknis (technical skill), keterampilan hubungan manusia (human relation skill) dan keterampilan konseptual (conceptual skill) (Abdullah Munir.2008).

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala Madrasah (sekolah) sebagai pemimpin dalam lembaga pendidikan dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan dengan sebaik-baiknya, termasuk didalamnya sebagai pemimpin pengajar. Harapan dari guru, siswa, staf administrasi, pemerintah dan masyarakat adalah agar kepala Madrasah dapat melaksanakan tugas kepemimpinannya dengan seefektif mungkin untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan yang dipercayakan dalam mengoptimalkan kualitas dan mutu sekolah.

Indikator untuk mengukur kepemimpinan kepala Madrasah (sekolah) meliuti: (1) pembinaan kepada guru, (2) pembinaan kepada peserta didik, (3) pemberdayaan guru dan pelaksanaan program, (4) melakukan pengawasan program, (5) membuat program supervisi, (6) melakukan supervisi, (7) memberikan keteladanan kepada guru, (8) memberikan gagasan yang baru dalam kegiatan pembelajaran, dan (9) menciptakan suasana kerja yang kondusif.

2. Budaya Mutu

a. Pengertian budaya mutu

Menurut Suprapto yang mengutip perkataan Selo Sumarjan, budaya adalah hasil akal pikiran manusia dalam upaya mengatur dan mengelola alam. Secara lebih formal, Kotter dan Hesket

mendefinisikan budaya sebagai totalitas perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dai karya serta pemikiran manusia yang mendirikan kelompok atau produk yang ditransmisikan bersama.[16]

Budaya merupakan filasafat-filsafat, ideologi-ideologi, nilai-nilai, asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, harapan-harapan, sikap-sikap,

[16] Suprapto, Budaya Sekolah dan Mutu Pendidikan, (Jakarta: PT Pena Citasatria, 2008), cet. Ke-1,
14-15

dan norma-norma bersama yang mengikat atau mempersatukan komunitas dalam sebuah organisasi.[16]

Kemudian Gibson menyimpulkan beberapa pendapat ahli yang telah mendifinisikan kultur, bahwa budaya memiliki karakteristik sebagai berikut:

1) Mempelajari, Kultur diperlukan dan diwujudkan dalam belaajar, obsevasi, dan pengalaman.
2) Saling berbagi, indifidu dalam kelompok, keluarga, masyarakat saling beragi kultur.
3) Transgenerasi, merupakan kumulasi dan

[16] Owens, R. G, Organizational Culture in Education, (Boston: Allyn and Bacon, 1995). Lihat : Aan Komarian, Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif, (Jakarta: PT Bumi Aksar, 2005), cet. Ke1, 96-97.

melampaui genrasi satu ke generasi lain.

4) Persepsi pengaruh, membentuk dan strktur perilaku bagaimana seseorang menilai dunia.
5) Adaptasi, kultur didasarkan pada kapasitas seseorang berubah atau beradaptasi.[17]

Budaya sekolah itu sendiri adalah kualitas kehidupan sekolah yang tumbuh dan berkembang berdasarkan spirit dan nilai-nilai tertentu yang dianut sekolah. Semua itu dapat ditampilkan dalam bentuk hubungan kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, berfikir rasional, motivasi belajar, kebiasakan menghadapi dan memecahkan masalah yang dihadapi.[18]

Berdasarkan pengertian di atas, menurut penulis budaya Organisasi dapat diartikan sebagai budaya sekolah. Sekolah adalah sebuah organisasi. Budaya yang ada ditingkat sekolah merupakan budaya organisasi. Layaknya sebuah organisasi maka sekolah mempunyai tujuan, program, kegiatan, dan aturan-aturan yang disepakati bersama.

Budaya mutu sekolah sendiri merupakan Organitation Culture Values atau dikatakan budaya mutu adalah bagian dari nilainilai budaya organisasi yang ada sekolah. karena budaya mutu dijadikan sebagai perwujudan dari upaya

---

[17] Gibson James L., Organization and Management, (Jakarta: Erlangga, 1996), 76.
[18] Mulyadi, Pengembangan Budaya Mutu Madrasah menurut Teori Block Ice Lewin, (Jurnal Psikoislamika, vol. 6 No. 1, Januari 2009, Malang: Penerbit LP3K Lembaga Pengembangan Psiklogi dan Keislaman FP UIN Maliki Malang), 106.

menerjemahkan visi ke dalam nilai-nilai instrumental yang dapat menjadi pedoman bertingkah laku bagi semua komponen sekolah. sehubungan dengan ini, Ahmad Sanusi

memberikan contoh nilai-nilai yang harus diberlakukan oleh sekolah yang ingin mengimplementasiakan visi masa depannya melalui manajemen yang berbasis nilai-nilai budaya.

Sedangkan mutu adalah sebuah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Mutu juga digunakan sebagai konsep yang relatif, yang mana mutu itu dapat dikatakan ada apabila sebuah layanan memenuhi spesifikasi yang ada. Lebih tepatnya dijadikan sebuah cara yang menentukan apakah produk terakhir sudah memenuhi standart atau belum.[19]

Mutu atau kualitas pendidikan dikaitkan dengan tinggirendahnya prestasi yang ditunjukkan dengan kemampuan siswa mencapai skor tes dan kemampuan lulusan mendapatkan dan melaksanakan pekerjaan. Kemudian lebih lanjut Suprapto menyimpulkan bahwa pendidikan terkait dengan hasil belajar. Hasil belajar merupakan tingkah laku yang dapat dicapai dari suatu pengalaman dan biasanya mengarah kepada penguasaan pengetahuan, kecakapan, dan kebiasaan.[20]

Budaya mutu dalam pendidikan mengacu pada sistem nilai dan praktik yang diterapkan oleh lembaga pendidikan untuk menciptakan

---

[19] Nur Zazin, Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori dan Aplikasi, (Jegjakarta: ArRuzz Media, 2011), 56.

[20] Suprapto, Pengembangan Budaya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu PendidikanAgama (pengaruh budaya sekolah, motivasi belajar, terhadap mutu Pendidikan Agama Islam, (Jakarta: PT Pena Citasatria, 2008), 17.

lingkungan yang mendukung perbaikan kualitas secara berkelanjutan. Hal ini melibatkan filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan yang bersama-sama membentuk budaya yang berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Implementasi budaya mutu harus dimulai dari kepemimpinan yang memiliki pemahaman mendalam dan komitmen kuat terhadap nilai-nilai mutu. Hal ini melibatkan pengembangan standar kualitas yang jelas, orientasi pada kepuasan semua pemangku kepentingan, serta pendekatan kerja tim dalam memecahkan masalah dan meningkatkan proses.

Dengan demikian, budaya mutu dalam pendidikan merupakan elemen penting yang mempengaruhi seluruh aspek operasional lembaga pendidikan. Penerapan budaya mutu yang efektif dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan dan memastikan bahwa lembaga pendidikan memenuhi harapan serta kebutuhan pemangku kepentingan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Mutu Sekolah

Faktor – faktor yang mempengarui budaya mutu, Burhan mendefinisikan beberapa faktor yang mempengaruhi budaya mutu yang meliputi :

1) Nilai-nilai dan misi madrasah

Nilai-nilai dan misi madrasah merupakan faktor yang sangat kuat mempengaruhi budaya mutu di madrasah. Budaya

merupakan sesuatu yang dibangun atas nilai-nilai yang dianut oleh organisasi termasuk madrasah.

Nilai-nilai dari pendiri atau pemimpin

madrasah yang kemudian bertemu dengan nilai-nilai yang dianut oleh para guru dan tenaga kependidikan lainnya akan membentuk lingkungan madrasah yang komplek yang pada akhirnya akan menghasilkan nilai-nilai baru atau nilai-nilai tersaring yang akan dijadikan sebagai nilai-nilai kelompok yang juga disebut dengan budaya kelompok.

Budaya kelompok yang berintikan nilai-nilai untuk selalu berkembang itulah yang kemudian disebut dengan budaya mutu. Budaya ini akan diwujudkan dalam hal-hal yang nampak (visible) seperti logo, simbol -simbol yang kasat mata, cara-cara berpakaian, seremonial-seremonial yang dilakukan, cerita/perilaku-perilaku yang muncul, ritual-ritual dan hal-hal lain yang kasat mata.

2) Struktur organisasi

Struktur organisasi juga akan mempengaruhi budaya mutu yang akan berkembang dalam madrasah atau sekolah. Misalnya struktur organisasi dengan sistem sentralisasi pasti akan berbeda dengan struktur organisasi yang desentralisasi, karena dalam struktur organisasi yang berbeda akan membedakan pula tanggungjawab dan wewenang pada

masing-masing bagian. Struktur organisasi yang handal dan mampu untuk melaksanakan proses pengembangan secara terus-menerus merupakan suatu tim yang baik.

3) Komunikasi

Komunikasi merupakan faktor penting dalam banyak hal, termasuk dalam menumbuhkan budaya mutu di lembaga pendidikan. Organisasi yang memiliki budaya mutu yang baik selalu memiliki model komunikasi yang efektif, baik antar individu dalam kelompok maupun antar kelompok. Alur komunikasi dapat digunakan dengan leluasa, terbuka, jujur dan berlangsung dua arah, bahkan sebuah perusahaan besar.

4) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan akan sangat terlihat dalam organisasi organisasi yang memiliki budaya mutu. Pengambilan keputusan dalam organisasi seringkali berkaitan dengan wewenang atau otoritas. Otoritas yang cukup dari suatu jabatan akan terhindar dari proses pengambilan keputusan yang kompleks dan berbelit-belit.

5) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan dapat mempengaruhi budaya mutu di madrasah. Lingkungan madrasah yang nyaman, bersih, pengem-bangan secara berkelanjutan pada proses pembelajaran dan interaksi sosial yang sehat akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik.

6) Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang banyak mendapatkan

perhatian diberbagai pembahasan SDM, hal terebut dikarenakan rekrutmen dan seleksi merupakan pintu gerbang dari masuknya SDM di suatu organisasi atau madrasah. Rekrutmen dan seleksi pegawai baru hendaknya memperhatikan kesesuaian antara budaya dalam madrasah dengan ketrampilan yang dibutuhkan.

7) Perencanaan kurikulum

Perencanaan kurikulum merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi budaya madrasah, hal tersebut dikarenakan pada dasarnya kurikulum merupakan pengendali utama proses pembelajaran, sehingga dapat diibaratkan bahwa kurikulum merupakan “software” sistem operasi di madrasah. Tanpa kurikulum maka madrasah tersebut tidak lagi disebut lembaga pendidikan. Kurikulum yang digunakan madrasah sebagaimana proses penyusunannya, bagaimana proses pengembangannya, siapa saja terlibat dalam penyusunan dan pengembangan kurikulum akan mempengaruhi bagaimana budaya mutu di madrasah tersebut dibangun atau ditumbuhkan.

8) Manajemen sumber daya dan anggaran

Manajemen sumber daya dan anggaran merupakan faktor penting lain yang mempengaruhi budaya mutu di madrasah. Anggaran dan keuangan merupakan jantung utama dalam keseluruhan detak organisasi, termasuk madrasah. Anggaran di madrasah atau sekolah

hendaknya memfokuskan pelaksanaanya pada pelaksanaan kurikulum, karena pelaksanaan kurikulum merupakan inti kegiatan yang ada di madrasah dengan bentuk utamanya adalah kegiatan

pembelajaran.

9) Disiplin

Disiplin merupakan faktor penting lain yang dapat mempengaruhi budaya mutu. Kasali (2006) dengan mengutip dari Collins mengatakan bahwa budaya disiplin merupakan faktor penting dalam meraih keunggulan bersaing.

10) Hubungan masyarakat.

Hubungan yang baik dengan masyarakat, dengan orang tua, dengan dunia usaha dan dengan stakeholders, lainnya akan menyebabkan budaya mutu di madrasah tumbuh seiring dengan faktor perkembangan yang terjadi di masyarakat. Perkembangan yang ada di masyarakat akan dengan mudah dapat diikuti oleh madrasah, sehingga upaya untuk selalu berkembang dan tumbuh yang merupakan inti dari budaya dapat diwujudkan oleh madrasah.[21] budaya mutu menekankan pada pemahaman dan pengukuran elemen-elemen yang

membentuk budaya organisasi yang

[21] Kasali, Rhinald, Change, (Jakarta: Gramedia, 2006), 14-16. Lihat : Suja'i, Pengembangan Budaya
Mutu Di Madrasah Aliyah Mathali'ul Falah Kajen Margoyoso Pati, (Thesis--, Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Walisongo, Semarang, 2013)

berorientasi pada mutu.

c. Indikator Budaya Mutu

Budaya mutu adalah sistem nilai yang mendorong peningkatan kualitas secara berkelanjutan dalam sebuah organisasi, melibatkan filosofi, keyakinan, sikap, norma, tradisi, prosedur, dan harapan untuk mencapai mutu yang lebih baik. Indikator budaya mutu berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana budaya mutu telah terinternalisasi dan diaplikasikan dalam praktik sehari-hari organisasi.[22] Beberapa indikator menurut Sudarwan Danim, budaya mutu yang sering digunakan dalam kajian teori:

1. Nilai-nilai dan Keyakinan:

Komitmen terhadap mutu: Sikap dan keyakinan bahwa peningkatan

mutu adalah prioritas utama. Toleransi terhadap

kesalahan: Memahami bahwa kesalahan adalah bagian dari proses pembelajaran dan perbaikan, bukan sebagai hukuman. Fokus pada pelanggan: Mengutamakan kebutuhan dan kepuasan pelanggan sebagai tolok ukur utama keberhasilan.

2. Perilaku dan Sikap:

Kepemimpinan yang mendukung: Pemimpin yang memberikan contoh dan mendorong budaya mutu dalam organisasi. Kerja sama tim: Kolaborasi antar anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dengan fokus pada mutu. Inisiatif dan inovasi: Kreativitas dan keberanian

[22] Suprapto, Pengembangan Budaya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu PendidikanAgama (pengaruh budaya sekolah, motivasi belajar, terhadap mutu Pendidikan Agama Islam, (Jakarta: PT Pena Citasatria, 2008), 17.

dalam mencoba hal baru untuk meningkatkan mutu.

3. Sistem dan Prosedur:

e) Pengukuran dan evaluasi:

Memantau dan mengevaluasi proses dan hasil kerja untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.

f) Sistem komunikasi yang efektif:

Arus informasi yang terbuka dan transparan tentang mutu, baik ke dalam maupun keluar organisasi.

g) Pelatihan dan pengembangan:

Memberikan pelatihan dan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan terkait mutu.

4. Hasil dan Dampak:

a) Peningkatan kualitas produk/layanan:

Tersedianya produk atau layanan yang lebih baik, memenuhi kebutuhan pelanggan, dan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

b) Peningkatan kepuasan pelanggan:

Pelanggan merasa puas dengan produk atau layanan yang diterima dan memiliki

harapan yang tinggi terhadap mutu.

c) Peningkatan produktivitas dan efisiensi:

Organisasi dapat bekerja lebih efisien dan mencapai hasil yang lebih baik dengan biaya yang lebih rendah.[23]

Dengan mengidentifikasi dan mengukur indikator-indikator budaya mutu ini, organisasi dapat memahami kondisi budaya mutunya, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan merancang strategi yang tepat untuk membangun dan mengembangkan budaya mutu

yang kuat.

3. Efektivitas Pembelajaran

a. Pengertian Efektivitas Pembelajaran

Efektivitas pembelajaran merupakan salah satu standart mutu pendidikan dan sering kali diukur dengan tercapainya tujuan, atau dapat juga diartikan sebagai ketepatan dalam mengelola suatu

situasi.[24]

Efektivitas menurut Prokopenko, Hay dan Miskel merupakan suatu konsep yang sangat penting karena memberikan gambaran mengenai keberhasilan seseorang dalam mencapai sasaran atau tingkat pencapaian tujuan-tujuan. Sementara itu, pembelajaran adalah proses, cara, perbuatan yang

---

[23] Sudarwan Danim, Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 53-54.

[24] Afifatu Rohmawati, Efektivitas Pembelajaran, Jurnal Pendidikan Usia Dini, Volume 9 Edisi 1, April 2015, hal. 16

menjadikan orang atau makhluk hidup belajar. Dalam hal ini, pembelajaran membutuhkan sebuah proses yang disadari yang cenderung bersifat permanen dan mengubah perilaku. Dengan demikian, efektivitas pembelajaran adalah suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dari proses belajar.[25]

Efektivitas dimaknai oleh setiap orang secara berbeda-beda sesuai dengan sudut pandang dan kepentingan masing-masing hal tersebut diakui oleh Chung dan Maginson, “efektivenes means different to different people”. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia dikemukakan bahwa efektif berarti ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya) manjur atau mujarab, dapat menghasilkan. Jadi, efektivitas adalah adanya kesesuaian antara orang yang melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju. Efektivitas adalah

bagaimana suatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usaha mewujudkan tujuan

operasional.[26]

Dalam hal pendidikan dan pelaksanaan pembelajaran, peran pemimpin sangatlah menentukan terkait dengan efektivitas pembelajaran. Kepala sekolah perlu menetapkan aturan dan prosedur yang jelas terkait pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Hal ini meliputi ketentuan-ketentuan mengenai jadwal pelajaran, absensi siswa, tugas-tugas

[25] Ilza Ma’azi Azizah, Efektivitas Pembelajaran menggunakan Permainan Tradisional terhadap Motivasi dan Hasil Belajar Materi Gaya di Kelas IV MIN Ngronggot Nganjuk, Jurnal Dinamika
Pendidikan, Vol.16 Nomor 2, November 2016, hal. 283
[26] Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: Rosda Karya, 2011), hal. 82

siswa, dan keterlambatan. Dengan adanya aturan yang jelas, siswa dan guru akan lebih mudah memahami apa yang diharapkan dari mereka dan akan cenderung lebih disiplin dalam melaksanakan pembelajaran.[27] Hal lain yang dapat memengaruhi efektivitas pembelajaran ialah lingkungan belajar, Lingkungan yang aman dan nyaman bisa mendorong dan menumbuhkan semangat untuk belajar, sebaliknya lingkungan yang kurang menyenangkan seperti kegaduhan, kekacauan dan tidak bersih dapat mengganggu konsentrasi siswa dan membuat siswa malas untuk belajar.[28]

Menurut L.L. Pasaribu dan B. Simanjuntak, dalam pendidikan efektivitas dapat ditinjau dari dua segi, yaitu:

1) Mengajar guru, dimana menyangkut sejauh mana kegiatan belajar mengajar yang direncanakan terlaksana.
2) Belajar murid, yang menyangkut sejauh mana tujuan pelajaran yang diinginkan tercapai melalui kegiatan belajar mengajar.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas pembelajaran juga mencakup sejauh mana kegiatan

[27] Alfiandrizal, Zulfani Sesmiarni, dkk. 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2 Agam',INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023

[28] Salmi Wati, Deswalantri, dkk. "Pengaruh Lingkungan Sekolah terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Dalam Mata Pelajaran PAI di SMA Negeri 7 Sijunjung',JISPENDIORA: Jurnal Ilmu
Sosial, Pendidikan Dan Humaniora Vol. 2, No.3 Desember 2023

pembelajaran mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, menyenangkan, dan sesuai dengan karakteristik peserta didik.

b. Ciri-ciri Pengajaran yang Efektif

S. Nasution, mengemukakan pendapat tentang ciri-ciri pengajaran yang efektif, yaitu bahwa pengajaran yang efektif merupakan proses sirkuler, yang terdiri atas empat kompnen, yaitu:

1) Mengadakan asesmen, mendiagnosis:

a) Asesmen atau diagnosis diadakan pada beberapa fase, yakni:

1. Tingkat perkembangan kognitif dan afektif.
2. Kesiapan mempelajari bahan baru.
3. Bahan yang telah dipelajari sebelumnya.
4. Pengalaman berhubungan dengan bahan pelajaran

b) Asesmen selama proses intruksional, selama berlangsungnya proses belajar mengajar, siswa harus dipantau dan dinilai terus-menerus, untuk mengetahui:

1. Sampai mana bahan telah dikuasai.
2. Bahan mana yang kurang dipahami.
3. Sebab-sebab kegagalan memahami bahan tertentu.

4. Metode dan alat mana yang dapat bermanfaat.
5. Bahan mana harus diajarkan kembali dan kepada siswa yang mana.

c) Asesmen pada akhir instruksional, yakni pada akhir pelajaran, untuk mengetahui:

1. Apa yang mereka kuasai dari seluruh pelajaran.
2. Apa yang tidak berhasil dikuasai.
3. Apakah masih perlu diberi ulangan, latihan reinforcement bagi siswa tertentu.

2) Perencanaan pengajaran, terjadi pada dua tingkat, yakni:

a. Tingkat kurikulum umum (tingkat makro).
b. Tingkat instruksional uang spesifik untuk pengajaran dalam kelas (tingkat mikro).

3) Mengajar yang efektif

Efektivitas guru mengajar, nyata dari keberhasilan siswa menguasai apa yang diajarkan guru itu.

4) Latihan dan rainforcement, yaitu membantu siswa melatih dan

memantapkan

pelajaran. Dalam hal ini guru bertindak sebagai coach, yaitu membantu, mendorong, memperbaiki, memotivasi, dan memberikan masukan selama proses belajar mengajar.

Kegiatan ini meliputi:

a. Menyediakan lembaran kerja bagi setiap siswa.

b. Mengajukan pertanyaan yang mendorong siswa

   mengadakan analisis, sintesis, dan penilaian.

c. Mengadakan simulasi dan permainanan peranan.

d. Memimpin diskusi.

e. Membantu siswa berpikir kritis,

   memecahkan masalah atau situasi

   yang mendukung konflik.[29]

c. Indikator Efektivitas Pembelajaran

Kajian terhadap efektivitas suatu usaha yang panjang dan berkesinambungan seperti pendidikan, membawa kita pada pertanyaan apa yang menjadi indikator efektivitas pada setiap tahapannya. Indikator ini tidak hanya mengacu pada apa yang ada (Input, process, output, dan outcome) tetapi juga pada apa yang terjadi atau proses. Berdasarkan penelitian-penelitian dalam beberapa tahun terakhir, indikator efektivitas pembelajaran

[29] Suryobroto, Proses Belajar Mengajar di Sekolah, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) hal. 9

telah

berkembang untuk mencakup berbagai aspek yang lebih komprehensif. Berikut adalah indikator-indikator utama yang sering digunakan dalam menilai efektivitas pembelajaran:

4. Kualitas dan Kesesuaian Pembelajaran

Indikator ini mencakup sejauh mana materi pembelajaran sesuai dengan kurikulum dan kebutuhan peserta didik. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran yang tinggi berkontribusi pada peningkatan hasil belajar siswa. Misalnya, penelitian di SMA Negeri 1 Kasimbar menunjukkan bahwa kualitas pembelajaran online memiliki presentase 72,39%, yang

menunjukkan kualitas pembelajaran yang cukup baik.[30]

5. Aktivitas dan Partisipasi Siswa

Keaktifan siswa dalam proses pembelajaran, baik secara daring maupun luring, menjadi indikator penting efektivitas pembelajaran. Penelitian di SMAN 8 Maros menunjukkan bahwa penerapan pembelajaran berbasis e-learning dapat meningkatkan keaktifan belajar siswa. Namun, beberapa aspek seperti perhatian siswa dan kerja sama kelompok perlu ditingkatkan untuk mencapai efektivitas yang optimal.[31]

---

[30] Moh Tri Ramadan, Dewi Tureni, dkk, ' "Efektivitas Pembelajaran Online Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SMA Negeri 1 Kasimbar | Journal of Biology Science and Education"

[31] Haliyana, H. (2021). Efektivitas Pembelajaran Berbasis E-Learning

6. Penggunaan Teknologi dan Media Pembelajaran

Pemanfaatan teknologi dan media pembelajaran yang tepat dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Penelitian di SMP Negeri 2 Baubau menunjukkan bahwa pembelajaran berbasis digital efektif dalam meningkatkan hasil belajar matematika siswa, dengan nilai N-Gain sebesar 66,93%.[32]

7. Hasil Belajar Siswa

Peningkatan hasil belajar siswa menjadi indikator utama efektivitas pembelajaran. Penelitian di SMAN 6 Malang menunjukkan bahwa pembelajaran daring dan luring efektif dalam meningkatkan hasil belajar kognitif siswa, dengan rata-rata nilai daring 80,14 dan luring 87,45.[33]

8. Keterlibatan dan Motivasi Siswa

Keterlibatan dan motivasi siswa dalam pembelajaran berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Penelitian di Universitas Bina Sarana Informatika menunjukkan bahwa efektivitas pembelajaran daring pasca pandemi COVID-19 mempengaruhi hasil belajar

---

dalam Peningkatan Keaktifan Belajar Siswa SMAN 8 Maros. Jurnal Idiomatik: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia , 4 (2), 46–51.

[32] Miftah, M., & Syamsurijal, S. (2024). Pengembangan Indikator Pembelajaran Aktif, Inovatif, Komunikatif, Efektif, dan Menyenangkan untuk Meningkatkan Minat dan Motivasi Belajar Siswa . Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan , 4 (01), 95–106.

[33] Iriana, A., Armin, R., & Ali, H. (2023). Efektivitas Pembelajaran Berbasis Digital Ditinjau Dari Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Baubau. Jurnal Akademik Pendidikan Matematika , 9 (1), 51-57.

mahasiswa sebesar 65,3%.[34]

9. Keterampilan Guru dalam Mengelola Pembelajaran

Kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran, termasuk dalam menerapkan metode yang sesuai dan mengelola interaksi dengan siswa, menjadi faktor penting dalam efektivitas pembelajaran. Penelitian di SDN Tunggulsari I Surakarta menunjukkan bahwa keterampilan guru dalam mengelola

pembelajaran berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran IPA.[35]

Secara keseluruhan, efektivitas pembelajaran dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas pembelajaran, aktivitas dan partisipasi siswa, penggunaan teknologi, hasil belajar, motivasi siswa, dan keterampilan guru. Penting bagi pendidik dan lembaga pendidikan untuk mempertimbangkan indikator-indikator tersebut dalam merancang dan mengevaluasi proses pembelajaran guna mencapai hasil yang optimal.

B. Penelitian Relevan

Setelah penulis melakukan tinjauan pustaka, didapati bahwa ada beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dari penulis atau bisa dikatakan terdapat kemiripan diantaranya:

Penelitian yang dilakukan oleh Arif Syaifudin, [36]

[34] Sofyan Sachputra, Sri Aju Indropaty, 'Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring dan Luring Terhadap Hasil Belajar Kognitif Siswa SMAN 6 Malang | Jurnal Pendidikan Bahasa Jepang Undiksha'

[35] T.P Asih,P. Rintayati, dkk.' Analisis efektivitas pembelajaran tatap muka terbatas dalam mata pelajaran ipa di sekolah dasar | Asih | JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia): Jurnal Ilmiah Pendidikan"

[36] Arif Syaifudin. Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Sekola Terhadap Mutu

dengan judul penelitiannya ialah “Pengaruh Kinerja Guru dan Budaya Sekola Terhadap

Mutu Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten

Kudus”.Mengungkapkan bahwasanya kinerja guru dan budaya sekolah secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhahadap mutu sekolah. Hal ini dapat dilihat dari nilai Fhitung dari kinerja guru dan budaya sekolah secara bersama-sama sebesar 363,884 sedangkan Ftabel sebesar 3,90 (363,884 > 3,90) dengan nilai Sig sebesar 0,000 < 0,05 yang berarti H0 ditolak dan Ha diterima.

Kemudian ada penelitian dari Mufida Yulia Aziza, [37] yang meneliti tentang "Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan Terhadap Mutu Pendidikan di MAN 1 Kabupaten Bogor". Memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan terkait manajeman pembiayaan terhadap mutu pendidikan.

Ada juga penelitian dari Siti Chairuwidha, [38] Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan Terhadap Mutu Lulusan Kelas IX SMPIT Ar Ridwan Bekasi", menunjukkan Terdapat pengaruh yang kuat antara manajemen pembiayaan pendidikan terhadap mutu lulusan kelas IX di SMP IT Ar Ridwan Bekasi dan manajemen pembiayaan pendidikan memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan mutu lulusan kelas IX di SMP IT Ar Ridwan Bekasi.

Lalu ada penelitian dari Yuni Nurkuntari, [39] Penelitiannya tentang

"Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Mutu

Sekolah Menengah Kejuruan Swasta di Kabupaten Kudus

[37] Mufida Yulia Aziza, yang meneliti tentang "Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan Terhadap Mutu Pendidikan di MAN 1 Kabupaten Bogor"

[38] Siti Chairuwidha, Pengaruh Manajemen Pembiayaan Pendidikan Terhadap Mutu Lulusan Kelas IX SMPIT Ar Ridwan Bekasi"

[39] Yuni Nurkuntari, Penelitiannya tentang "Pengaruh Manajemen Sekolah Terhadap Mutu Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kota Semarang"

Pendidikan Sekolah Menengah Atas di Kota Semarang", menetapkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kebijakan sekolah memiliki pengaruh signifikan terhadap mutu pendidikan sekolah menengah atas (SMA) kota Semarang dan variabel kebijakan sekolah memiliki pengaruh paling besar terhadap mutu pendidikan SMA kota Semarang.

Kemudian meninjau hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh A.

Mazhar A, [40] yang berjudul "Penerapan Manajemen Mutu Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Kabupaten Lima Puluh Kota". Penelitian diatas menunjukkan hasil penerapan manajemen mutu kurikulum di MTsN 2 Kabupaten Lima Puluh Kota sudah evektif dan efisien karena telah sesuai dengan format perencanaan ideal yang sesuai teori ilmiah sedangkan pengawasan kurikulum belum efektif di karenakan belum terlaksananya indikator pengawasan dan evaluasi secara realita di lapangan.

Ditinjau dari fokus penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti di atas, terdapat beberapa perbedaan mendasar dengan penelitian yang penulis lakukan, memang masih menyangkut soal manajeman sekolah namun tidak secara khusus membahas soal manajemen sekolah dan pengaruhnya terhadap efektifitas maupun kualitas pembelajaran, selain itu rata-rata tidak ada satupun

yang mencoba menguji terkait budaya mutu dan kaitannya dengan pembelajaran dalam suatu lembaga pendidikan. Penulis menilai beberapa penelitian yang telah dilakukan sebagaimana tertera di atas memang relevan dan masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, tetapi disinikah kebaruan yang coba penulis munculkan serta menjadi perbedaan dari

[40] A. Mazhar A, yang berjudul "Penerapan Manajemen Mutu Kurikulum Madrasah Tsanawiyah
Negeri 2 Kabupaten Lima Puluh Kota". UIN SMDD Bukittinggi

penelitian sebelumnya yaitu menguji seberapa berpengaruh manajemen sekolah dan budaya mutu itu terhadap efektivitas pembelajaran pada lembaga pendidikan.

Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu serta kesamaannya dengan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menerapkan serta menguji manajemen sekolah terhadap pengaruhnya pada pembelajaran dapat dikatakan bahwasannya manajemen yang baik akan secara langsung mempengaruhi bagaimana pembelajaran itu akan berlangsung dengan baik pula.

C. Kerangka Berpikir



Table 2.1 Kerangka Konseptual

Dalam pengamatan penulis Pentingnya Budaya Mutu dalam Menciptakan Lingkungan Belajar yang Berkualitas. Budaya mutu merupakan fondasi untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan berorientasi pada peningkatan kualitas Di MTsN Agam Timur , penerapan budaya mutu seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap standar

pendidikan masih perlu ditingkatkan. Kurangnya kesadaran akan pentingnya budaya mutu di kalangan guru, siswa, dan tenaga kependidikan dapat menghambat pencapaian tujuan pembelajaran. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya mutu memengaruhi peningkatan kualitas pembelajaran di madrasah tersebut.

Mengukur bagaimana manajemen kepala madrasah dan budaya mutu terhadap pengaruhnya pada efektivitas pembelajaran nantinya akan memberikan gambaran seberapa besar efek dari pengelolaan dan perencanaa yang baik dan bersinergi itu akan mampu membawa dampak positif terhadap kualitas dan efeketivitas pambelajaran itu sendiri.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah / belum tentu benar sehingga harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah pertanyaan yang melatarbelakangi seseorang melakukan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian diperlukan hipotesis yang benar peneliti dapat menentukan teknik dalam menguji hipotesis yang ada.[41]

Berdasarkan definisi dari hipotesis itu sendiri, dalam penelitian ini peneliti mencoba mengungkapkan dugaan sementara ada atau tidak adanya pengaruh manajemen sekolah dan budaya mutu terhadap efektivitas pembelajaran di MTsN Agam Timur , maka dari itu hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ha : Terdapat korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah

dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

[41] Kristia Yuliawan, "Pelatihan Smartpls 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri* 5, no. 1 (April 2021).

Ho : Tidak terdapat korelasi antara kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

Ha : Terdapat korelasi antara budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

Ho : Tidak terdapat korelasi antara budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

Ha : terdapat korelasi secara simultan antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

Ho : Tidak terdapat korelasi secara simultan antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Agam?

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasional. Kuantitatif korelasi merupakan satu jenis penelitian yang mengamati hubungan antara dua atrau lebih variabel tanpa memanipulasi variabel tersebut. Penelitian jenis termasuk dalam penelitian non eksperimental.[42] Dalam penelitian ini, peneliti memberikan perlakuan eksperimental kepada beberapa orang kelompok (kelas eksperimen) dan tidak diberikan perlakuan kelompok lain (kelas kontrol).

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan ialah pendekatan kuantitatif, penelitian kuantitatif dilakukan untuk menguji dan membuktikan bahwa gambaran sebuah fenomena yang dirumuskan dalam bentuk variabelvariabel terbukti benar atau tidak benar dari teori yang telah diyakini selama ini. Hubungan antar variabel menjadi sesuatu yang sangat penting dan diutamakan.

Dilihat dari instrumen penelitian yang menjadi alat pengumpulan data serta analisis,penelitian kuantitatif menggunakan angket dan data-data yang berupa angka, tabulasi, perhitungan-perhitungan menggunakan sejumlah metode analisis matematik/statistik yang hasilnya menjadi dasar pijakan untuk mengambil keputusan atau kesimpulan. Data dari pendekatan kuantitatif lebih banyak berbentuk angka dan tabel. Sementara itu, tahap analisis hanya dapat dilakukan jika data telah terkumpul dengan lengkap dan tersaji dalam tabulasi yang siap diolah secara statistik.[43]

Penelitian akan dilakukan dengan memberikan

---

[42] T Dicky Hastjarjo, "Rancangan Eksperimen-Kuasi," *Buletin Psikologi* 27, no. 2 (2019): 187–203.

[43] Sonny Eli Zaluchu, "Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 4, no. 1 (January 2020): 28–38.

instrumen berupa kuesioner kepada responden yang telah dipilih melalui teknik penarikan sampel dan seterusnya hasil data angket tersebut nantinya akan di olah dan diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mencangkup seluruh Madrasah Tsanawiyah Negeri yang ada di kabupaten Agam Timur, dimana jumlah sekolah yang masuk objek penelitian disisni adalah 4 buah Madrasah, yakni MTsN 6 Agam, MTsN 1 Agam, MTsN 2, dan MTsN 7 Agam.

Adapun alasan dari peneliti melakukan penelitian di sekolah ini ialah efektivitas manajemen sekolah seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan evaluasi dapat memengaruhi kualitas pembelajaran. Namun, masih ditemukan kendala dalam implementasi manajemen yang optimal, seperti kurangnya koordinasi antar-stakeholder dan keterbatasan sumber daya. Hal ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana manajemen sekolah berpengaruh terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di MTsN Agam Timur.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah komponen yang sudah ditentukan oleh seorang peneliti untuk diteliti agar mendapatkan jawaban yang sudah dirumuskan yaitu berupa kesimpulan penelitian.[44]

Hubungan antara variabel bisa berbentuk hubungan korelasional, dan saling hubungan sebab-akibat. Hubungan korelasional menunjukkan saling hubungan antara dua variabel atau lebih, seperti tinggi dengan besar badan, antara motivasi dengan prestasi belajar. Hubungan sebab-akibat menunjukkan pengaruh antara

---

[44] Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021). [46] Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Depok: PT RajaGrafindo Persada, 2020).

suatu variabel dengan variabel lain, seperti pendekatan belajar terhadap prestasi belajar, antara gizi terhadap kecerdasan, dan sebagainya.

Dalam desain korelasional dibedakan antara variabel bebas dengan variabel yang terikat. Variabel yang memberi pengaruh disebut variabel perlakuan (treatment variable), variabel bebas (independent variable), variabel eksperimen (experimental variable), variabel intervensi (intervention variable). Sedangkan variabel yang diberi pengaruh disebut variabel terikat (dependent variable), variabel akibat atau hasil (outcome variable), variable posttest atau variablecriteria (posttest or criterion variable).[46]

Dalam penelitian ini menggunakan tiga macam variabel diantaranya, Manajemen sekolah (Variabel X1), Budaya Mutu (Variabel X 2), dan Efektivitas Pembelajaran (Variabel Y).

D. Populasi dan Sampel

4. Populasi

Populasi penelitian adalah sekelompok orang, benda atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel; sekumpulan yang memenuhi syaratsyarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, dapat berupa orang maupun wilayah. Populasi atau universe ialah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Jadi populasi dalam penelitian adalah keseluruhan sumber data atau subjek penelitian atau sumber-sumber yang menjadi tempat akan diperoleh data. [45] Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi dari Seluruh guru yang mengajar di MTsN Agam Timur.

Populasi	Jumlah Guru

[45] Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021).

MTsN 1	40 Orang Guru
MTsN 8	24 Orang Guru
MTsN 6	56 Orang Guru
MTsN 7	49 Orang Guru
Total	169 Orang Guru

Tabel 3.2 Populasi

5. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena mempunyai keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili.

Sampel itu adalah sebagian dari anggota-anggota suatu golongan (kumpulan objek-objek) yang dipakai sebagai dasar untuk mendapatkan keterangan (atau menarik kesimpulan) mengenai golongan (kumpulan itu). Jadi bisa ditarik kesimpulan sampel adalah sebagian data yang merupakan objek dari populasi yang diambil.[46]

Sampel dalam penelitian ini adalah guru atau pendidik pada Madrasah Tsanawiyah di kabupaten agam timur, dalam pengambilan sampel penulis menggunakan total sampling yang artinya adalah menggunakan keseluruhan responden yang ada untuk dijadikan sampel penelitian dan ditetapkan sebesar 169 orang responden. Diketahui bahwa latar belakang responden atau sampel adalah guru yang sudah

[46] Karimuddin Abdullah and others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

melaksanakan pembelajaran di instansi atau Madrasah Tsanawiyah di Agam Timur.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[47] Pada penelitian ini angket yang digunakan ialah angket tertutup yang diberikan kepada responden kemudian diminta untuk memilih satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dari dirinya. Angket ini digunakan untuk mendapatkan informasi tentang Korelasi manajemen sekolah dan budaya mutu dengan efektivitas pembelajaran di MTsN Agam Timur.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam suatu penelitian.[48] Untuk mengukur suatu variabel diperlukan alat ukur yang biasa disebut instrumen.Secara umum yang dimaksud dengan instrumen adalah suatu alat yang karena memenuhi persyaratan akademis maka dapat dipergunakan sebagai alat untuk mengukur suatu objek ukur atau mengumpulkan data mengenai suatu variabel.[49]

Instrumen yang akan peneliti gunakan dalam penelitian ini yakni Kuisioner atau angket. Instrumen memegang peran penting dalam mencapai keberhasilan dalam melakukan penelitian, oleh sebab itu maka perlulah instrumen yang akan digunakan memenuhi uji Validitas dan Reliabilitas agar memperoleh soal-soal yang dapat mewakili hal ingin diukur. Berikut Kisi-kisi instrumen yang

---

[47] Sohibun and Filza Yulina Ade, "Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Virtual Class Berbantuan Google Drive," *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah* 2, no. 2 (2017): 121–29.

[48] Ayu Nurul Amalia, Suryono, and others, *Penyusunan Instrumen Penelitian Konsep Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas,Dan Contoh Instrumen Penelitian* (Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management, 2023).

[49] Baso Intang Sappaile, "Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan," no. 066 (May 2007): 379–91.

akan digunakan dalam penelitian ini :

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir	Jumlah Butir
Kepemimpinan Kepala Madrasah[1]	Pembinaan kepada peserta didik	Rutin mengorganisir kegiatan pembinaan karakter siswa	1	3
		Memberikan fasilitas/pendukung untuk kegiatan ekstrakurikuler siswa.	2	
		Ikut mendorong partisipasi siswa dalam kegiatan keagamaan dan sosial.	3	
	Pemberdayaan guru dan pelaksanaan program	Memberikan wewenang dan dukungan kepada guru untuk inisiatif program pembelajaran.	4	3
		Secara penuh memberikan pelatihan/peningkatan kompetensi guru sesuai kebutuhan.	5	
		Melibatkan guru dalam perencanaan dan evaluasi program madrasah.	6	
	Melakukan pengawasan program	Memeriksa pelaksanaan program yang telah ditetapka secara berkala.	7	

		Memberikan umpan balik konstruktif setelah melakukan pengawasan program.	8	

		Berperan aktif menindaklanjuti temuan pengawasan dengan rencana perbaikan yang jelas secara continue.	9	3
	Membuat program supervisi	Ikut menyusun program supervisi yang terstruktur dan tertulis.	10	3
		Program supervisi yang dibuat memuat tujuan, metode, dan jadwal supervisi.	11	
		Tak ragu melibatkan guru dalam penyusunan program supervisi untuk relevansi pelaksanaan.	12	
	Melakukan supervisi	Secara berkala melakukan supervisi kelas dengan rutin sesuai program yang telah dibuat	13	3
		Kegiatan supervise seperti mengamati aspek keterampilan mengajar dan pengelolaan kelas.	14	
		Penyampaian masukan langsung dan tindak lanjut setelah supervisi.	15	

	Memberikan keteladanan kepada guru	Bersikap profesional yang menjadi contoh bagi guru.	16	3
		Menunjukkan etika kerja dan integritas yang diharapkan oleh guru.	17	

		Berperan aktif dalam kegiatan akademik dan keagamaan bersama guru.	18	
	Memberikan gagasan yang baru dalam kegiatan pembelajaran	Mendukung penerapan metode pembelajaran inovatif di kelas.	19	3
		Pemanfaatan teknologi atau sumber belajar baru untuk mendukung pembelajaran.	20	
		Menyediakan ruang untuk percobaan program pembelajaran baru dan mengevaluasinya.	21	
	Menciptakan suasana kerja yang kondusif	Komunikasi yang baik antar staf sehingga tercipta suasana kerja harmonis.	22	3
		Lingkungan kerja aman, tertib, dan mendukung produktivitas.	23	
		Kegiatan kebersamaan dan motivasi untuk meningkatkan semangat kerja guru.	24	

	Pembinaan kepada guru	Pembinaan profesional untuk guru (pengajaran/kepribadian) .	25	3
		Bimbingan individu kepada guru yang	26	
		mengalami kesulitan profesional.		
		Memantau perkembangan kompetensi guru dan memberikan arahan pengembangan.	27	
Budaya Mutu[2]	Nilai-nilai & Keyakinan	Keyakinan dan pemahaman terhadap nilai-nilai budaya mutu yang berlaku.	28,29	2
	Perilaku & Sikap	Menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam menerapkan budaya mutu.	30,31	2
	Sistem & Prosedur	Kejelasan dan keteraturan terhadap prosedur yang mendukung mutu.	32,33	2
	Hasil & Dampak	Dampak penerapan budaya mutu terhadap kinerja dan kepuasan stakeholder.	34,35	2

	Kualitas & Kesesuaian Pembelajaran	Kualitas penyampaian materi dan kesesuaian metode dengan tujuan pembelajaran.	36,37	2
	Aktivitas & Partisipasi Siswa	Tingkat keterlibatan siswa yang tinggi dalam kegiatan pembelajaran seperti diskusi dan dalam mengerjakan tugas	38,39	2
Efektivitas Pembelajaran[3]	Hasil Belajar Siswa	Pencapaian hasil belajar sesuai dengan kompetensi yang ditargetkan.	40,41	2
	Keterlibatan & Motivasi Siswa	Minat dan dorongan siswa untuk aktif dalam pembelajaran.	42,43	2
	Keterampilan Guru dalam Mengelola Pembelajaran	Kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.	44,45	2
Total			**45 Butir**	

Tabel 3.1 Kisi-kisi instrumen

2. Uji Validitas Instrumen

Instrumen yang valid mengindikasikan bahwa alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid artinya alat atau instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur sesuatu yang hendak

diukur dalam variabel penelitian.

Dalam hal menguji validitas butir angket pada penelitian ini, penulis akan melakukan uji coba dan meminta ahli untuk menguji kevalidan dan menggunakan rumus korelasional product moment berikut :

$$r_{xy} \frac{n\sum XY-(\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum x^2-(\sum X)^2}(n\sum Y^2-(\sum Y)^2)}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

N = Jumlah siswa

X = Skor item

Y = Skor total = jumlah perkalian X dan Y

Hasil r_{hitung} dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikasi 5%. Jika didapatkan harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen dapat dikatakan valid, akan tetapi sebaliknya jika harga $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan bahwa instrumen tidak valid.[50]

3. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah tingkat atau derajat konsistensi dari suatu instrumen. Suatu tes dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama bila diteskan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.Untuk

[50] Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

menghitung koefisien reliabilitas pada angket digunakan rumus alpha yaitu:

$$r_{11} = [\frac{n}{(n-1)}][1 - \frac{\sum \sigma_{i^2}}{\sigma_{i^2}}]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_{\sigma 2}$ = jumlah varian nilai tiap-tiap item

$\sigma_{i\ 2}$ = varian total

Kriteria item:

0,80 < 11 r_{11} 1,00 : Tinggi

0,60 < 11 r_{11} 0,80 : Cukup

0,40 < 11 r_{11} 0,60 : Agak Rendah

0,20 < 11 r_{11} 0,40 : Rendah

0,00 < 11 r_{11} 0,20 : Sangat Rendah

Instrumen dikatakan reliabel jika memperoleh r_{11} > r*tabel* pada taraf signifikansi 0,05.

G. Teknik Analisis Data

1 Pengujian Persyaratan Analisis

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah skor untuk tiap variabel distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka analisis datanya menggunakan statistik parametris namun jika data tidak normal maka analisis datanya menggunakan statistik non parametris. Menurut Sugiyono rumus *Kolmogorov-smirnov* yaitu: $D = [Sn1 (X) - Sn2 (X)]$

Keterangan:

D : Selisih maksimum

Sn1 : Frekuensi kumulatif relatif

Sn2 : Frekuensi kumulatif teoritis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan

membandingkan probabilitas atau signifikansi dengan alpha 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakan ada hubungan secara langsung antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) serta untuk mengetahui apakah ada perubahan pada variabel X diikuti dengan perubahan variabel Y. Apabila hasil uji linieritas dikategorikan linier maka data penelitian harus diselesaikan dengan teknik analisis regresi linier. Tetapi jika data tidak linier maka data penelitian harus

dianalisis dengan analisis regresi non linier. Untuk mengetahui hubungan linieritas menggunakan rumus:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

F reg = Harga F untuk garis regresi

RK reg = Rerata kuadrat regresi

RK res = Rerata kuadrat residu

Selanjutnya Fhitung dikonsultasikan dengan Ftabel pada taraf signifikan 5%. Apabila Fhitung lebih kecil Ftabel maka kedua variabel mempunyai hubungan yang linier. Sebaliknya jika F*hitung* lebih besar dari F*tabel* berarti hubungan antara kedua variabel tidak linier.

c. Uji homogenitas

Uji homogenitas pada penelitian ini menggunakan ChiSquare atau uji keselarasan dengan hipotesis Ha: ragam sampel homogen, dengan kriteria pengujian Ha diterima bila X2 hit > X2 tabel dengan taraf nyata α = 0,05

Uji chi-kuadrat homogenitas menguji apakah kolom (atau baris) data yang berbeda dalam sebuah tabel berasal dari populasi yang sama atau tidak (yaitu, apakah perbedaan tersebut konsisten dengan penjelasan yang hanya disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel). Misalnya, dalam tabel yang menunjukkan preferensi partai politik dalam baris dan negara bagian

dalam kolom, uji tersebut memiliki hipotesis nol bahwa setiap negara bagian memiliki preferensi partai yang sama.

H. Uji Hipotesis

1 Uji hipotesis pertama

Untuk menguji hipotesis pertama yaitu Manajemen Kepala Madrasah

(X1) berhubungan dengan Efektivitas Pembelajaran (Y) diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi parsial. Analisis korelasi parsial adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengukur hubungan antara dua variabel, sambil mengendalikan pengaruh satu atau lebih variabel lain yang dianggap sebagai variabel kontrol atau variabel perancu. Tujuannya adalah untuk mengetahui hubungan murni antara dua variabel yang diteliti, tanpa dipengaruhi oleh variabel lain. Uji ini digunakan pada uji hipotesis pertama guna mencari hubungan murni antara kecerdasan emosional dengan kinerja guru tanpa ada pengaruh dari variabel lain yang mungkin bisa mempengaruhi. Berikut rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis pertama dan kedua yang menggunakan teknik analisis korelasi

parsial :

$$R_{y\,.x1x2} = \frac{r_{yx1} - r_{yx2}r_{x1x2}}{\sqrt{1 - r^{2}_{x1x2}}\sqrt{1 - r^{2}_{yx2}}}$$

Keterangan :

r_{yx_1}

= Korelasi antara variabel terikat Y dengan variabel bebas X_1

r_{yx_2}

$= Korelasi\ antara\ variabel\ terikat\ Y\ dengan\ variabel\ bebas\ X_2$

$r_{x_1x_2}$

$= Korelasi\ antara\ variabel\ bebas\ X_1\ dengan\ variabel\ bebas\ X_2$

Nilai r Mutlak	Kriteria Hubungan
0	Tidak Ada Hubungan
0 – 0,49	Hubungan Lemah
5 – 0,79	Hubungan Sedang
0,8 – 0,99	Hubungan Kuat
1	Hubungan Sempurna

Tabel 3.5

2 Uji hipotesis kedua

Selanjutnya untuk hipotesis kedua yakni Budaya Mutu (X2) berhubungan dengan Efektivitas Pembelajaran (Y) diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi parsial. Sama halnya dengan uji untuk hipotesis yang pertama, uji korelasi parsial ini ditujukan untuk melihat hubungan murni antara kecerdasan spiritual dengan kinerja guru tanpa adanya variabel lain yang dapat mempengaruhi.

3 Uji hipotesis Ketiga

Hipotesis yang ketiga yaitu Manajemen Kepala Madrasah (X1) dan Budaya Mutu (X2) secara bersama–sama berhubungan dengan Efektivitas Pembelajaran (Y), diuji dengan menggunakan teknik analisis korelasi ganda. Dengan diperiksa besar korelasi kedua variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat sehingga diperoleh koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Analisis ini ditujukan untuk mencari hubungan atau kontribusi dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan (bersama-sama) dengan variabel terikat (Y), dan mencari arah dan kuat atau lemahnya hubungan dua atau lebih variabel indevenden (X_1,X_2,...X_J) terhadap variabel independen (Y).

Teknik analisis korelasi ganda menggunakan rumus uji sebagai berikut :

1. Uji Korelasi ganda

$$R_{X_1X_2Y} = \sqrt{\frac{r^2X_1Y + r^2X_2Y - 2.r\,X_1Y\,.\,rX_2Y\,.\,rX_1X_2}{1 - r^2X_1X_2}}$$

2. Uji Signifikansi

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

Keterangan :

R = Nilai Korelasi koefisien

ganda K = Jumlah variabel bebas (indevenden)

n = Jumlah sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya akan dibandingkan dengan F_{tabel}

Kaidah penguji signifikansi :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = Signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = Tidak Signifikan

Taraf signifikansinya α = 0,01 $atau$ α = 0,05

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

b. Analisis Deskriptif Data Variabel

Pada bagian ini disajikan analisis deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran terhadap hasil penelitian berdasarkan jawaban responden. Analisis deskriptif dilakukan dengan mendeskripsikan persepsi atau tanggapan dari 69 orang responden yaitu Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah Agam Timur. Analisis terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai variabel penelitian yaitu kepemimpinan kepala madrasah, budaya mutu dan efektivitas pembelajaran. Hasil statistik deskriptif dari variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Variabel kepemimpinan kepala madrasah butir instrumen penelitian menggunakan skala liker 1-5, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Kategori	Skor	Frequensi	Persentase
Sangat Setuju	5	772	41,44%
Setuju	4	913	49,01%

Netral	3	174	9,34%
Tidak Setuju	2	4	0,21%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			**100%**

Mayoritas responden memberikan penilaian pada skala 4 (Baik) sebesar 49,01% dan skala 5 (Sangat Baik) sebesar 41,44%. Secara akumulatif, lebih dari 90% persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori positif. Nilai Rendah: Nilai 2 (Kurang) hanya muncul sebanyak 4 kali, yang secara spesifik diberikan oleh Responden 16 pada butir pernyataan nomor 5, 6, 7, dan 8. Konsistensi: Terdapat responden yang secara konsisten memberikan nilai tertinggi (skala 5) pada seluruh butir pernyataan, seperti yang terlihat pada Responden 30, 38, 39, dan 40

Berdasarkan hasil pengolahan data distribusi frekuensi, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan kepala madrasah berada pada kategori sangat baik

2. Budaya Mutu

Variabel budaya mutu yang juga menggunakan skala liker 1-5, sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.2

Kategori	Skor	Frequensi	Persentase%
Sangat Setuju	5	225	40,76%
Setuju	4	299	54,17%
Netral	3	28	5,07%
Tidak Setuju	2	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			**100%**

Variabel Budaya Mutu, distribusi jawaban responden pada variabel ini memiliki pola yang serupa dengan variabel kepemimpinan, yaitu:

Skala 5 (Sangat Setuju): Dipilih sebanyak 225 kali (40,76%). Skala 4 (Setuju): Memiliki frekuensi tertinggi sebesar 299 kali (54,17%). Skala 3 (Netral): Teridentifikasi sebanyak 28 kali (5,07%).

Data ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan Budaya Mutu di lingkungan madrasah telah berjalan dengan sangat optimal, di mana mayoritas responden memberikan penilaian pada tingkat tinggi dan tidak ditemukan adanya penilaian negatif (skala 1 dan 2).

3. Efektivitas Pembelajaran

Variabel efektivitas pembelajaran untuk instrumen penelitian menggunakan skala liker 1-5 , sehingga skor butir dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Kategori	Skor	Frequensi	Persentase%
Sangat Setuju	5	258	37,39%
Setuju	4	385	55,80%
Netral	3	47	6,81%
Tidak Setuju	2	0	0%
Sangat Tidak Setuju	1	0	0%
Jumlah			**100%**

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi di atas, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama mengenai Efektivitas Pembelajaran:

6. Tingkat Efektivitas yang Tinggi: Proses pembelajaran dipersepsikan secara sangat positif oleh responden, di mana lebih dari separuh jawaban (55,80%) berada pada skala 4 (Baik). Hal ini menunjukkan bahwa metode, media, dan interaksi pembelajaran telah berjalan sesuai standar yang diharapkan.
7. Kepuasan Responden: Terdapat persentase yang signifikan pada skala 5 (37,39%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa sangat puas dengan efektivitas pembelajaran yang diterapkan. Responden seperti nomor 7, 8, 9, dan 10 bahkan memberikan nilai sempurna pada seluruh aspek pembelajaran.
8. Kualitas Pembelajaran Terjaga: Tidak adanya nilai pada skala 1 dan 2 (0%) membuktikan bahwa tidak ada aspek dalam pembelajaran yang dinilai gagal atau tidak efektif oleh para responden.
9. Area Pengembangan: Munculnya nilai pada skala 3 (6,81%) menunjukkan masih terdapat ruang kecil untuk perbaikan atau peningkatan kualitas pada butir-butir pernyataan

tertentu agar efektivitasnya bisa lebih merata ke seluruh aspek.

Dapat disimpulkan bahwa variabel Efektivitas Pembelajaran dalam penelitian ini berada pada kategori Sangat Baik/Sangat Efektif. Hasil ini memberikan indikasi kuat bahwa proses pendidikan yang berlangsung telah mampu mencapai target kompetensi dan tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan.

c. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai kecenderungan sebaran data pada masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan kepala madrasah (X1), Budaya mutu (X2), dan Efektivitas pembelajaran (Y) yang diperoleh dari lapangan.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis Koefisien korelasional. Hasil pengolahan tersebut menghasilkan skor rata-rata yang menunjukkan kecenderungan jawaban para responden. Jumlah responden pada penelitian ini adalah 69 guru dan tenaga pendidik yang berasal dari 3 Madrasah Tsanawiyah Negeri yang berada di kabupaten agam timur. Untuk menentukan kategori rata-rata dari hasil pengolahan data, penulis menggunakan klasifikasi seperti yang ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 4.4

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0.00 – 0.199	Sangat Lemah
0.20 – 0.399	Lemah
0.40 – 0.599	Sedang / Cukup
0.60 – 0.799	Kuat
0.80 – 1.00	Sangat Kuat

Tabel di atas memuat angka koefisien korelasi yang menjadi tolak ukur dalam melihat keeratan suatu hubungan antar variabel yang telah di uji melalui uji hipotesis

1. Uji Prasyarat

E. Uji Normalitas

Dalam keperluan menguji alur penggunaan teknik analisis berikutnya, terlebih dahulu data diuji normalitas dan kehomogenannya. Uji normalitas dan homogenitas diperlukan untuk memenuhi syarat uji statistik parametrik, sedangkan apabila hasil uji data tidak normal dan tidak homogen dilakukan uni non parametrik.

Untuk menguji normalitas data hasil penelitian digunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada software SPSS 25. Perumusan hipotesis dan kriteria pengujian normalitas data pretest telah dipaparkan pada Bab III. Output dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang dianalisis dengan SPSS 25 dengan membandingkan probabilitas Asymp. Sig (sig 2-tailed) dengan nilai alpha (a). Kriteria pengujian adalah apabila probabilitas Asymp. Sig (sig 2-tailed) > alpha (a), maka hasil tes dikatakan berdistribusi normal. Hipotesis pengujian uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut:membandingkan probabilitas Asymp. Sig (sig 2-tailed) dengan nilai alpha (a). Kriteria pengujian adalah apabila probabilitas Asymp. Sig (sig 2-tailed) > alpha (a), maka hasil tes dikatakan berdistribusi normal. Hipotesis pengujian uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test adalah sebagai berikut:

H0: Asymp. Sig (sig 2-tailed) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Hi: Asymp. Sig (sig 2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menggunakan software program SPSS Versi 25, ditunjukkan pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Y
N		69	69	69
Normal Parameters[a,b]	Mean	116.04	34.71	42.55
	Std. Deviation	12.335	3.534	5.902
Most Extreme Differences	Absolute	.088	.112	.109
	Positive	.065	.112	.109
	Negative	-.088	-.102	-.072
Test Statistic		.088	.112	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]	.033[c]	.040[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa Asymp Sig dari data residual dari model regresi bernilai lebih besar dari 0,05 (Asymp Sig > 0,05), sehingga dapat dinyatakan bahwa data residual pada model regresi berdistribusi normal. Adapun rincian data dari masing -masing variabel yang diteliti ialah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Data	Asymp. Sig	a	Keterangan

Kepemimpinan Kepala Madrasah	0.200	0.05	Normal
Budaya Mutu	0,033	0,05	Normal
Efektivitas Pembelajaran	0.40	0.05	Normal

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa nilai signifikansi untuk uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test pada Variabel X1,X2,dan Y masing-masing adalah 0,200; 0,033; dan 0,040. Nilai signifikansi untuk Variabel X1,X2,dan Y masing-masing di atas lebih besar dari 0,05, sehingga tolak Ho dan terima Hi. Hal ini menunjukkan bawa sampel yang diperoleh dari pretest kelas eksperimen dan kelas kontrol berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

F. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono**, uji linearitas merupakan bagian penting dalam analisis prasyarat statistik parametrik,** khususnya ketika peneliti menggunakan teknik korelasi atau regresi. Sugiyono menjelaskan bahwa sebelum melakukan analisis lanjutan, peneliti harus memastikan bahwa **hubungan antara variabel X dan variabel**

Y benar-benar berbentuk garis lurus (linear) sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara sahih.

Lebih lanjut, Sugiyono menegaskan bahwa **hubungan yang linear berarti setiap kenaikan skor pada variabel bebas (X) akan diikuti oleh kenaikan atau penurunan yang sebanding pada variabel terikat (Y).** Dengan demikian, linearitas menunjukkan **proporsionalitas perubahan,** yang merupakan dasar dari model regresi linear. Apabila hubungan antar-variabel tidak linear, maka penggunaan analisis regresi linear menjadi tidak tepat.

Sugiyono juga menjelaskan bahwa **uji linearitas dapat dilakukan menggunakan analisis varians (ANOVA) pada garis regresi,** yang dikenal sebagai **"ANOVA test for linearity".** Melalui pengujian ini, peneliti dapat membandingkan antara **penyimpangan dari linearitas (deviation from linearity)** dengan **kesesuaian model linear**. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* > 0,05 maka hubungan dinyatakan linear.

Secara keseluruhan, Sugiyono memandang uji linearitas sebagai **prasyarat metodologis yang berfungsi memastikan validitas model hubungan variabel sebelum melakukan analisis statistik lanjutan,** sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Berikut data output hasil analisis Uji Linearitas menggunakan SPSS 25 :

Tabel 4.7

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)		1242.376	33	37.648	1.170	.324
		Linearity		15.543	1	15.543	.483	.000
		Deviation from Linearity		1226.832	32	38.339	1.191	.306
	Within Groups			1126.366	35	32.182		
	Total			2368.742	68			

Berdasarkan output data pada tabel di atas, diperoleh nilai Deviation from Linearity sebesar 0.306 yang mana angka tersebut lebih besar dari (>0.05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya Uji Linearitas antara Variabel Independen X1 yakni Kepemimpinan kepala madrasah dengan Variabel Dependen Y yakni Efektivitas pembelajaan dapat dikatakan sudah terpenuhi.

Tabel 4.8

ANOVA Table

				Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)		2015.158	40	50.379	3.989	.000
		Linearity		.519	1	.519	.041	.000
		Deviation from Linearity		2014.639	39	51.657	4.091	.841
	Within Groups			353.584	28	12.628		
	Total			2368.742	68			

Kemudian jika berpacu pada data output tabel di atas, menunjukan hasil uji linearitas dengan memperoleh nilai Deviation From Linearity sebesar 0.841 dimana angka tersebut lebih besar dari (>0.05) sehingganya dapat dikatakan bahwa Linearitas Variabel Independen X2 dengan Variabel Dependen Y berkesimpulan Sudah terpenuhi.

Dengan memperhatikan dua hasil output uji linearitas di atas yang memperoleh hasil uji yang menggambarkan sudah terpenuhinya Linearitas pada variabel penelitian, maka Uji hipotesis dengan asumsi klasik parametrik dapat dilakukan.

G. Uji Homogenitas

Sugiyono menjelaskan bahwa **hasil uji homogenitas dapat diinterpretasikan melalui nilai signifikansi** *Based on Mean*. Jika nilai *Based on Mean* > 0,05 maka varians antar kelompok dinyatakan homogen, sehingga data memenuhi syarat untuk analisis parametrik lanjutan. Sebaliknya, jika *Based on Mean* < 0,05 berarti varians tidak homogen, dan peneliti harus mempertimbangkan teknik statistik alternatif atau menggunakan pendekatan non-parametrik.

Setelah diketahui bahwasannya data penelitian berdistribusi normal, maka uji prasyarat selanjutnya ialah Uji homogenitas

dengan sebaran hasil output sebagai berikut :

Tabel 4.9

Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Efektivitas Pembelajaran	Based on Mean	1.651	16	35	.106
	Based on Median	.600	16	35	.862
	Based on Median and with adjusted df	.600	16	14.074	.838
	Based on trimmed mean	1.456	16	35	.173

Pada tabel di atas, merupakan hasil output analisis uji homogenitas variabel yang mana diperoleh angka *Based on Mean* yakni sebesar 0.106 dimana angka ini lebih besar dari (>0.05) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwasannya berdistribusi Homogen.

7. Uji Hipotesis

11) Uji Korelasi Parsial

Menurut Sugiyono, **korelasi parsial merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel utama dengan cara mengendalikan pengaruh variabel lain yang dianggap memengaruhi atau mengganggu hubungan tersebut.** Dalam penelitian kuantitatif, sering kali hubungan antara dua variabel tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh variabel ketiga. Oleh karena itu,

analisis korelasi biasa (zero-order correlation) dapat menghasilkan hubungan yang bias jika pengaruh variabel lain tidak dikendalikan.

Sugiyono juga menambahkan bahwa **perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan menggunakan rumus statistik dan lebih umum dianalisis melalui software seperti SPSS,** di mana outputnya menampilkan nilai korelasi parsial dan signifikansinya. Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka hubungan parsial antara dua variabel dinyatakan signifikan setelah variabel lain dikendalikan.

Hasil Uji Korelasi parsial pada variabel penelitian ini masing-masing digambarkan sebagai berikut :

1. Hubungan Kepemimpinan kepala madrasah dengan budaya mutu

Tabel 4.10

Correlations

Control Variables			X1	X2	Y
-none-[a]	X1	Correlation	1.000	.605	-.081
		Significance (2-tailed)	.	.000	.508
		df	0	67	67
	X2	Correlation	.605	1.000	-.015
		Significance (2-tailed)	.000	.	.904
		df	67	0	67
	Y	Correlation	-.081	-.015	1.000
		Significance (2-tailed)	.508	.904	.

		df	67	67	0
Y	X1	Correlation	1.000	.606	
		Significance (2-tailed)	.	.000	
		df	0	66	
	X2	Correlation	.606	1.000	
		Significance (2-tailed)	.000	.	
		df	66	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Tabel output –none-[a] : Didapatkan Nilai Sign. (2-tailed) sebesar 0.000 (<0.05) dan Nilai Correlation sebesar 0.605 , Maka bisa disimpulkan bahwa Variabel X1 yakni Kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat kuat secara signifikan dengan Variabel X2 yakni Budaya mutu tanpa adanya Variabel kontrol (Y = Efektivitas pembelajaran). Nilai Correlation bernilai positif memiliki arti bahwa semakin tinggi nilai kepemimpinan kepala madrasah maka Budaya mutu juga akan semakin baik.

Tabel Output Y (Efektivitas Pembelajaran) : Diperoleh Nilai Correlation sebesar 0.606, Dimana Nilai ini mengalami kenaikan Nilai Koefisien Korelasi. Kemudian didapatkan Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.000 (<0.05) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel X1 yakni Kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat kuat secara signifikan dengan Variabel X2 yakni Budaya mutu dengan Varibel Y (Efektivitas Pembelajaran) Sebagai Variabel Kontrol.

Dengan memperhatikan hasil uji di atas diketahui bahwa adanya hubungan yang kuat secara Signifikan antara Kepemimpinan kepala madrasah dengan Budaya mutu. Untuk mengukur tingkat keeratan hubungan tersebut yang mengacu pada Nilai Koefisien korelasi, didapati bahwa nilai Correlational berada pada taraf 0.60 – 0.799 yang mana artinya hubungan kedua variabel tersebut dinilai Kuat dan signifikan.

2. Hubungan Kepemimpinan kepala madrasah dengan Efektivitas pembelajaran

Tabel 4.11

Correlations

Control Variables			Kepemimpinan Kepala Madrasah	Efektivitas Pembelajaran	Budaya Mutu
-none-[a]	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Correlation	1.000	-.081	.605
		Significance (2-tailed)	.	.508	.000
		df	0	67	67
	Efektivitas Pembelajaran	Correlation	-.081	1.000	-.015
		Significance (2-tailed)	.508	.	.904
		df	67	0	67
	Budaya Mutu	Correlation	.605	-.015	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.904	.
		df	67	67	0

Budaya Mutu	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Correlation	1.000	-.091	
		Significance (2-tailed)	.	.463	
		df	0	66	
	Efektivitas Pembelajaran	Correlation	-.091	1.000	
		Significance (2-tailed)	.463	.	
		df	66	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Tabel output –none-[a] : Didapatkan Nilai Sign. (2-tailed) sebesar 0.508 (>0.05) dan Nilai Correlation sebesar 0.081 , Maka bisa disimpulkan bahwa Variabel X1 yakni Kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang lemah secara signifikan dengan Variabel Y yakni Efektivitas Pembelajaran tanpa adanya Variabel kontrol (X2 = Budaya Mutu). Nilai Correlation bernilai rendah ini jika mengacu pada tabel koefisien korelasi memiliki arti bahwa rendahnya nilai kepemimpinan kepala madrasah ini maka tidak memiliki hubungan terhadap Efektivitas Pembelajaran.

Tabel Output X2 (Budaya mutu) : Diperoleh Nilai Correlation sebesar 0.091, Dimana Nilai ini mengalami kenaikan Nilai Koefisien Korelasi namun masih pada taraf yang rendah. Kemudian didapatkan Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.463 (>0.05) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel X1 yakni Kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang lemah secara signifikan dengan Variabel Y yakni Efektivitas

Pembelajaran dengan Varibel X2 yakni Budaya Mutu Sebagai Variabel Kontrol.

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah secara signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dengan efektivitas pembelajaran. Untuk menilai tingkat keeratan hubungan tersebut melalui nilai koefisien korelasi, diperoleh bahwa nilai Correlational 0.091 berada pada kisaran 0.00 – 0.199*, yang menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat lemah secara signifikan.*

3. Hubungan Budaya Mutu dengan Efektivitas Pembelajaran

Tabel 4.12

Correlations

Control Variables			Budaya Mutu	Efektivitas Pembelajaran	Kepemimpinan Kepala Madrasah
-none-[a]	Budaya Mutu	Correlation	1.000	-.015	.605
		Significance (2-tailed)	.	.904	.000
		df	0	67	67
	Efektivitas	Correlation	-.015	1.000	-.081

	Pembelajaran	Significance (2-tailed)	.904	.	.508
		df	67	0	67
	Kepemimpinan Kepala Madrasah	Correlation	.605	-.081	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.508	.
		df	67	67	0
Kepemimpinan Kepala Madrasah	Budaya Mutu	Correlation	1.000	.043	
		Significance (2-tailed)	.	.727	
		df	0	66	
	Efektivitas Pembelajaran	Correlation	.043	1.000	
		Significance (2-tailed)	.727	.	
		df	66	0	

a. Cells contain zero-order (Pearson) correlations.

Tabel output –none-[a] : Didapatkan Nilai Sign. (2-tailed) sebesar 0.904 (>0.05) dan Nilai Correlation sebesar 0.015 , Maka bisa disimpulkan bahwa Variabel X2 yakni Budaya Mutu memiliki hubungan yang lemah secara signifikan dengan Variabel Y yakni Efektivitas Pembelajaran tanpa adanya Variabel kontrol (X1 = Kepemimpinan kepala madrasah). Nilai Correlation bernilai rendah ini jika mengacu pada tabel koefisien korelasi memiliki arti bahwa rendahnya nilai Variabel X2 ini maka dapat dikatakan tidak memiliki hubungan terhadap variabel Y yaitu Efektivitas Pembelajaran.

Tabel Output X1 (Kepemimpinan kepala madrasah) : Diperoleh

Nilai Correlation sebesar 0.043, Dimana Nilai ini mengalami kenaikan Nilai Koefisien Korelasi namun masih pada taraf yang rendah. Kemudian didapatkan Nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.727 (>0.05) maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel X2 yakni Budaya mutu memiliki hubungan yang lemah secara signifikan dengan Variabel Y (Efektivitas Pembelajaran) dengan Varibel X1 (Kepemimpinan kepala madrasah) Sebagai Variabel Kontrol.

Merujuk pada hasil pengujian yang dilakukan, terlihat bahwa Budaya mutu memiliki hubungan yang sangat lemah secara signifikan dengan efektivitas pembelajaran. Berdasarkan nilai koefisien korelasi yang diperoleh, yaitu 0,043 dan berada pada rentang 0,00–0,199, dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori sangat lemah secara signifikan.

2 Uji Korelasi Berganda

Sugiyono menjelaskan bahwa korelasi berganda diwakili oleh nilai **R (Multiple Correlation Coefficient).** Nilai R menunjukkan kekuatan hubungan secara kolektif antara seluruh variabel bebas dengan variabel terikat, bukan hubungan secara individual. Oleh sebab itu, nilai R selalu berada pada rentang **0 sampai 1,** di mana semakin mendekati 1 berarti hubungan semakin kuat.

Dibawah ini output hasil uji korelasi berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 20 untuk variabel penelitian yang digunakan.

Tabel 4. 13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.092[a]	.008	-.022	5.966	.008	.280	2	66	.757

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, Diperoleh nilai Sig. F Change sebesar 0.757 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0.05 sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa Variabel X1 yakni Kepemimpinan kepala madrasah dan X2 yakni Budaya mutu tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Variabel Y yakni Efektivitas pembelajaran Secara Simultan atau Bersama-sama. Adapun untuk melihat ukuran tingkat keeratan hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen, Diperoleh Nilai R pada Correlation sebesar 0.092 , dimana nilai tersebut berada diantara 0.00 sampai 0.199 sehingga dapat dikatakan tingkat keeratan hubungan sangat lemah secara simultan.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

4. Hubungan Kepala Madrasah dengan Budaya Mutu

Berdasarkan hasil analisis statistik yang dilakukan pada sampel penelitian terkait hubungan kepemimpinan kepala madrasah dengan budaya mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 (lebih kecil dari 0,05) dengan koefisien korelasi positif sebesar 0,606. Dengan demikian dinyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan budaya mutu.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan budaya mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) serta koefisien korelasi positif sebesar 0,606. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin efektif kepemimpinan kepala madrasah, maka semakin baik pula budaya mutu yang berkembang di lingkungan madrasah. Sebaliknya, lemahnya kepemimpinan berpotensi menghambat pembentukan budaya mutu yang berkelanjutan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan teori kepemimpinan pendidikan yang menempatkan kepala sekolah/madrasah sebagai aktor sentral dalam membangun budaya organisasi. Menurut Sergiovanni (2009), kepemimpinan pendidikan tidak hanya berfungsi sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai pemimpin moral dan kultural yang bertugas menanamkan nilai, norma, dan keyakinan bersama dalam organisasi sekolah. Budaya mutu sebagai bagian dari budaya organisasi tidak akan tumbuh secara alami tanpa adanya figur pemimpin yang mampu menjadi teladan, pengarah, dan penggerak perubahan.

Selanjutnya, teori manajemen mutu terpadu (Total Quality Management/TQM) menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam membangun budaya mutu yang berorientasi pada perbaikan berkelanjutan. Deming (1986) menekankan bahwa keberhasilan penerapan budaya mutu sangat ditentukan oleh komitmen dan konsistensi pimpinan dalam menetapkan visi mutu, melibatkan seluruh warga organisasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dalam konteks madrasah, kepala madrasah berperan dalam merumuskan kebijakan mutu, menetapkan standar pembelajaran, serta mendorong partisipasi guru dan tenaga kependidikan dalam menjaga kualitas proses pendidikan.

Temuan penelitian ini juga menguatkan teori kepemimpinan

transformasional, yang menyatakan bahwa pemimpin yang efektif mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Bass dan Avolio (1994) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi besar dalam membentuk budaya organisasi yang positif melalui pengaruh ideal (idealized influence), motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Kepala madrasah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi tersebut akan lebih mudah menanamkan nilai-nilai mutu, seperti komitmen terhadap standar, kedisiplinan, tanggung jawab, dan budaya refleksi dalam proses pembelajaran.

Dalam perspektif manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan kepala madrasah juga memiliki dimensi nilai dan keteladanan (uswah hasanah). Kepala madrasah tidak hanya berperan sebagai manajer, tetapi juga sebagai pemimpin yang menanamkan nilai keislaman, etos kerja, dan akhlak mulia dalam budaya kerja madrasah. Nilai-nilai tersebut menjadi fondasi budaya mutu yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan karakter peserta didik. Hal ini sejalan dengan pandangan Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap iklim sekolah dan budaya kerja guru.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian terdahulu

yang menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah/madrasah memiliki hubungan signifikan dengan budaya mutu sekolah. Penelitian Wenny et al. (2021) dan Fadillah et al. (2020) menunjukkan bahwa kepala sekolah yang memiliki kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang baik mampu mendorong terbentuknya budaya mutu melalui perencanaan strategis, pengawasan yang efektif, serta pembinaan berkelanjutan terhadap guru dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya relevan secara empiris, tetapi juga konsisten dengan kerangka teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor determinan dalam membangun dan memperkuat budaya mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur. Hubungan yang kuat dan signifikan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan budaya mutu perlu diarahkan pada penguatan kompetensi kepemimpinan kepala madrasah, baik dalam aspek manajerial, pedagogik, maupun nilai-nilai kepemimpinan transformatif dan religius, agar tercipta lingkungan pendidikan yang bermutu dan berkelanjutan.

5. **Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dengan Efektivitas Pembelajaran**

Hasil pengolahan data statistik pada sampel penelitian

mengenai keterkaitan antara kepemimpinan kepala madrasah dan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur menunjukkan nilai signifikansi 0,463 (lebih besar dari 0,05) serta koefisien korelasi sebesar 0,091 dimana nilai ini berada pada koefisien korelasi 0.00 – 0.199 yang menunjukan hubungan yang sangat lemah. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat lemah secara signifikan dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Agam Timur.

Hasil pengolahan data statistik menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat lemah dan tidak signifikan dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,463 ($p > 0,05$) serta koefisien korelasi sebesar 0,091 yang berada pada kategori korelasi sangat lemah (0,00–0,199). Temuan ini mengindikasikan bahwa secara langsung kepemimpinan kepala madrasah belum memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan efektivitas pembelajaran di madrasah yang diteliti.

Secara teoretis, temuan ini dapat dijelaskan melalui teori kepemimpinan pendidikan, yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap hasil pembelajaran bersifat tidak langsung (indirect effect). Menurut Hallinger dan Heck (1998),

kepemimpinan kepala sekolah lebih banyak memengaruhi pembelajaran melalui variabel perantara seperti kinerja guru, iklim sekolah, budaya mutu, serta sistem supervisi akademik. Dengan demikian, apabila kepemimpinan kepala madrasah tidak diiringi dengan penguatan faktor-faktor mediasi tersebut, maka dampaknya terhadap efektivitas pembelajaran cenderung lemah atau bahkan tidak signifikan secara statistik.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan teori instructional leadership, yang menegaskan bahwa kepemimpinan akan berdampak pada efektivitas pembelajaran apabila kepala madrasah terlibat secara langsung dalam aspek akademik, seperti supervisi pembelajaran, pembinaan profesional guru, pengembangan kurikulum, serta pemantauan proses belajar mengajar di kelas. Southworth (2002) menyatakan bahwa kepala sekolah yang lebih dominan menjalankan fungsi administratif dibandingkan fungsi instruksional, cenderung memiliki pengaruh yang terbatas terhadap kualitas dan efektivitas pembelajaran. Hal ini dapat menjelaskan mengapa kepemimpinan kepala madrasah di MTsN Agam Timur belum berbanding lurus dengan efektivitas pembelajaran yang dirasakan oleh guru dan siswa.

Selain itu, dalam perspektif teori efektivitas pembelajaran, efektivitas belajar dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bersifat multidimensional, seperti kompetensi pedagogik guru, motivasi

belajar siswa, ketersediaan sarana prasarana, dukungan lingkungan belajar, serta karakteristik peserta didik. Slavin (2014) menegaskan bahwa pembelajaran yang efektif lebih banyak ditentukan oleh kualitas interaksi guru–siswa di kelas daripada oleh faktor kepemimpinan struktural semata. Oleh karena itu, meskipun kepemimpinan kepala madrasah memiliki peran strategis dalam tata kelola sekolah, kontribusinya terhadap efektivitas pembelajaran dapat menjadi kecil apabila faktor-faktor pembelajaran langsung belum optimal.

Temuan ini juga dapat dikaitkan dengan konteks empiris di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur, dimana efektivitas pembelajaran telah berjalan berdasarkan standar kurikulum, perangkat pembelajaran, dan profesionalisme guru yang relatif mapan. Dalam kondisi tersebut, peran kepemimpinan kepala madrasah tidak lagi menjadi variabel dominan, melainkan berfungsi sebagai faktor pendukung. Hal ini sejalan dengan pendapat Leithwood et al. (2006) yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap pembelajaran cenderung lebih kuat pada sekolah dengan kinerja rendah, sementara pada sekolah yang sudah stabil, pengaruh tersebut menjadi lebih kecil.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa kepemimpinan kepala madrasah lebih efektif dalam membentuk budaya mutu daripada berdampak langsung pada efektivitas

pembelajaran. Temuan ini konsisten dengan hasil analisis sebelumnya dalam penelitian ini yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu. Dengan kata lain, kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak nilai, norma, dan iklim kerja, yang selanjutnya—melalui budaya mutu—berpotensi memengaruhi efektivitas pembelajaran secara tidak langsung.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lemahnya hubungan antara kepemimpinan kepala madrasah dan efektivitas pembelajaran bukan menunjukkan tidak pentingnya peran kepemimpinan, melainkan menegaskan bahwa pengaruh kepemimpinan bersifat tidak langsung dan kontekstual. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur perlu diarahkan pada penguatan peran kepemimpinan kepala madrasah dalam membangun budaya mutu, meningkatkan kualitas supervisi akademik, serta memberdayakan guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran.

6. Hubungan Budaya Mutu dengan Efektivitas Pembelajaran

Berdasarkan hasil analisis statistik terhadap sampel penelitian, hubungan antara budaya mutu dan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,727 (lebih besar dari 0,05) serta koefisien korelasi 0,043. Angka tersebut berada pada rentang korelasi 0.00–0.199 yang mengindikasikan adanya hubungan yang sangat lemah. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa pengaruh budaya mutu terhadap efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Agam Timur tergolong sangat lemah dan tidak signifikan.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa hubungan antara budaya mutu dan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur berada pada kategori sangat lemah dan tidak signifikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,727 ($p > 0,05$) serta koefisien korelasi sebesar 0,043 yang termasuk dalam rentang korelasi 0,00–0,199. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya mutu yang ada di madrasah belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap efektivitas pembelajaran secara langsung.

Secara teoretis, hasil ini dapat dijelaskan melalui teori budaya organisasi, yang menegaskan bahwa budaya mutu merupakan faktor laten (tidak kasat mata) yang pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, termasuk efektivitas pembelajaran, bersifat jangka panjang dan tidak langsung. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi memengaruhi perilaku

individu melalui nilai, asumsi, dan keyakinan yang tertanam, namun pengaruh tersebut membutuhkan waktu, konsistensi, dan internalisasi yang kuat agar dapat terwujud dalam praktik kerja nyata. Oleh karena itu, budaya mutu yang belum sepenuhnya terinternalisasi dalam perilaku guru dan siswa cenderung belum berdampak signifikan pada proses pembelajaran.

Dalam perspektif teori manajemen mutu pendidikan, budaya mutu berfungsi sebagai kerangka nilai yang mendukung peningkatan kualitas secara berkelanjutan, bukan sebagai faktor teknis yang langsung memengaruhi hasil pembelajaran. Goetsch dan Davis (2014) menegaskan bahwa keberhasilan budaya mutu sangat bergantung pada keterpaduan antara komitmen pimpinan, sistem manajemen, serta praktik pembelajaran di kelas. Apabila budaya mutu hanya hadir dalam bentuk slogan, aturan formal, atau kebijakan administratif tanpa diimplementasikan secara konsisten dalam pembelajaran, maka kontribusinya terhadap efektivitas pembelajaran menjadi minimal.

Temuan penelitian ini juga dapat dianalisis melalui teori efektivitas pembelajaran, yang menekankan bahwa efektivitas belajar lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor langsung seperti kompetensi pedagogik guru, strategi pembelajaran, interaksi guru–siswa, serta motivasi dan kesiapan belajar siswa. Hattie

(2009) dalam meta-analisisnya menunjukkan bahwa faktor-faktor instruksional memiliki efek yang lebih besar terhadap hasil belajar dibandingkan faktor organisasi yang bersifat kultural. Dengan demikian, meskipun budaya mutu penting sebagai fondasi kelembagaan, pengaruhnya terhadap efektivitas pembelajaran akan sangat lemah apabila tidak ditransformasikan ke dalam praktik pembelajaran konkret.

Selain itu, lemahnya hubungan budaya mutu dan efektivitas pembelajaran dalam penelitian ini dapat dipahami dari konteks empiris madrasah yang diteliti. Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur pada umumnya telah memiliki standar kurikulum, perangkat pembelajaran, serta sistem evaluasi yang relatif seragam. Dalam kondisi tersebut, efektivitas pembelajaran lebih banyak ditentukan oleh profesionalisme individu guru dan karakteristik peserta didik, sementara variasi budaya mutu antar madrasah atau antar guru relatif kecil, sehingga tidak cukup kuat secara statistik untuk memengaruhi efektivitas pembelajaran.

Hasil penelitian ini juga memperkuat argumen bahwa budaya mutu lebih berperan sebagai variabel perantara (mediating variable) daripada sebagai variabel independen yang berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran. Budaya mutu memengaruhi cara guru bekerja, berkolaborasi, dan melakukan refleksi, yang

selanjutnya baru berpengaruh terhadap kualitas proses pembelajaran. Temuan ini sejalan dengan pandangan Fullan (2014) yang menyatakan bahwa perubahan budaya sekolah merupakan prasyarat bagi peningkatan mutu pendidikan, namun tidak secara otomatis meningkatkan hasil pembelajaran tanpa didukung oleh perubahan praktik instruksional.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun budaya mutu memiliki posisi strategis dalam pengelolaan madrasah, pengaruhnya terhadap efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur masih sangat lemah dan tidak signifikan secara langsung. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas pembelajaran perlu difokuskan pada penguatan implementasi budaya mutu ke dalam praktik pembelajaran, seperti kolaborasi guru, refleksi pembelajaran, supervisi akademik, serta pengembangan profesional berkelanjutan, agar budaya mutu tidak hanya menjadi nilai normatif, tetapi benar-benar berdampak pada proses dan hasil belajar siswa.

7. **Hubungan Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Budaya Mutu dengan Efektivitas Pembelajaran**

Berdasarkan hasil uji statistik, Diperoleh nilai Sig. F Change sebesar 0.757 yang mana nilai tersebut lebih besar dari nilai 0.05 sehingga mendapatkan kesimpulan bahwa Variabel X1 yakni

Kepemimpinan kepala madrasah dan X2 yakni Budaya mutu tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan Variabel Y yakni Efektivitas pembelajaran Secara Simultan atau Bersama-sama. Adapun untuk melihat ukuran tingkat keeratan hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen, Diperoleh Nilai R pada Correlation sebesar 0.092 , dimana nilai tersebut berada diantara 0.00 sampai 0.199 sehingga dapat dikatakan tingkat keeratan hubungan sangat lemah secara simultan.

Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Sig. F Change sebesar 0,757 ($p > 0,05$), serta nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,092 yang berada pada kategori hubungan sangat lemah (0,00–0,199). Temuan ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama kedua variabel independen tersebut belum mampu menjelaskan variasi efektivitas pembelajaran secara berarti.

Secara teoretis, hasil ini dapat dipahami melalui model kepemimpinan pendidikan kontemporer yang menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap pembelajaran bersifat tidak langsung (indirect effect). Hallinger dan Heck (1998) menjelaskan bahwa kepemimpinan

kepala sekolah jarang berpengaruh langsung terhadap hasil pembelajaran, melainkan bekerja melalui variabel perantara seperti kinerja guru, iklim kelas, supervisi akademik, serta kualitas implementasi kurikulum. Ketika variabel-variabel mediasi tersebut tidak dimasukkan dalam model analisis, maka hubungan simultan antara kepemimpinan, budaya mutu, dan efektivitas pembelajaran cenderung tampak lemah secara statistik.

Dalam perspektif teori sistem pendidikan, sekolah atau madrasah dipandang sebagai suatu sistem yang terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi. Hoy dan Miskel (2013) menyatakan bahwa efektivitas pembelajaran merupakan output dari interaksi kompleks antara input (siswa, guru, sarana), proses (pembelajaran, evaluasi, supervisi), dan konteks (lingkungan, kebijakan, budaya). Kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu berada pada level manajerial dan kultural, sehingga pengaruhnya terhadap output pembelajaran akan bergantung pada seberapa efektif kedua aspek tersebut diterjemahkan ke dalam proses pembelajaran di kelas.

Hasil penelitian ini juga dapat dianalisis melalui teori efektivitas pembelajaran, yang menekankan bahwa efektivitas belajar lebih ditentukan oleh faktor-faktor yang bersifat langsung, seperti kompetensi pedagogik guru, metode pembelajaran,

keterlibatan siswa, serta kualitas interaksi guru–siswa. Hattie (2009) menegaskan bahwa faktor-faktor instruksional memiliki efek yang jauh lebih besar terhadap hasil belajar dibandingkan faktor kepemimpinan dan budaya organisasi apabila keduanya tidak secara eksplisit diarahkan pada praktik pembelajaran. Hal ini menjelaskan mengapa meskipun kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu memiliki peran strategis dalam tata kelola sekolah, kontribusinya terhadap efektivitas pembelajaran secara simultan tetap sangat lemah.

Selain itu, lemahnya hubungan simultan juga dapat disebabkan oleh homogenitas kondisi madrasah yang menjadi objek penelitian. Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur pada umumnya berada di bawah regulasi yang sama, memiliki standar kurikulum, sistem penilaian, dan kebijakan manajerial yang relatif seragam. Dalam konteks tersebut, variasi kepemimpinan dan budaya mutu antar madrasah menjadi terbatas, sehingga tidak cukup kuat untuk menjelaskan perbedaan efektivitas pembelajaran secara statistik. Leithwood et al. (2006) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan cenderung lebih terlihat pada sekolah dengan kondisi ekstrem (sangat lemah atau sangat unggul), sedangkan pada sekolah yang relatif stabil, pengaruh tersebut menjadi minimal.

Temuan ini juga memperkuat hasil analisis parsial dalam penelitian ini yang menunjukkan bahwa baik kepemimpinan kepala madrasah maupun budaya mutu secara terpisah tidak memiliki hubungan signifikan dengan efektivitas pembelajaran. Dengan demikian, hasil uji simultan ini mempertegas bahwa efektivitas pembelajaran di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar kedua variabel tersebut, seperti kompetensi profesional guru, kesiapan dan motivasi belajar siswa, dukungan sarana prasarana, serta kualitas supervisi akademik.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketidaksignifikanan hubungan simultan antara kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu terhadap efektivitas pembelajaran tidak meniadakan pentingnya kedua variabel tersebut, melainkan menunjukkan bahwa peran keduanya bersifat pendukung dan kontekstual, bukan determinan utama. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas pembelajaran perlu diarahkan pada penguatan sinergi antara kepemimpinan, budaya mutu, dan praktik pembelajaran langsung di kelas, serta melibatkan variabel mediasi yang lebih dekat dengan proses belajar mengajar.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta uraian pembahasan sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

3) Kepemimpinan kepala madrasah memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan dengan budaya mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur. Nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan yang terjadi bukan disebabkan oleh faktor kebetulan, melainkan merupakan hubungan yang nyata dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Selain itu, nilai koefisien korelasi sebesar 0,606 menunjukkan tingkat hubungan yang berada pada kategori **kuat**, sehingga semakin menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan kepala madrasah memiliki kontribusi penting terhadap terbentuknya budaya mutu di lingkungan madrasah.

4) Temuan penelitian yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar **0,463** (> 0,05) serta koefisien korelasi **0,091**, hubungan antara **kepemimpinan kepala madrasah** dan **efektivitas pembelajaran** di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur dapat dikategorikan **sangat lemah**. Nilai korelasi yang berada pada rentang **0.00–0.199** mengindikasikan bahwa kontribusi kepemimpinan kepala madrasah terhadap efektivitas pembelajaran hampir tidak terlihat secara statistik. Dengan hasil ini memastikan bahwa Hipotesis 1, Ha Ditolak dan Ho Diterima.

5) Hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai signifikansi 0,727 dan koefisien korelasi sebesar 0,043 memberikan gambaran bahwa budaya mutu di Madrasah Tsanawiyah Negeri Agam Timur belum memiliki peran yang berarti dalam meningkatkan efektivitas pembelajaran. Koefisien korelasi yang berada pada rentang 0.00–0.199 menandakan hubungan yang sangat lemah, sehingga dapat dipahami bahwa variabel budaya mutu tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap variasi yang terjadi pada efektivitas pembelajaran. Hasil ini juga memberikan pernyataan untuk Hipotesis 2, yakni Ha Ditolak dan Ho Diterima.
6) Berdasarkan hasil hitung statistik yang memperoleh Nilai **R sebesar 0.092**, yang berada pada rentang 0.00–0.199, menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berada pada kategori **sangat lemah**. Hal ini berarti bahwa kombinasi kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu hanya mampu menjelaskan hubungan dalam jumlah yang sangat kecil terhadap efektivitas pembelajaran, bahkan hampir mendekati tidak ada hubungan. Dengan hasil ini telah menjawah Hipotesis ketiga H3, yakni Ha Ditolak dan Ho Diterima.

5. Saran

b. Saran bagi Kepala Kepala Sekolah

Kepala madrasah diharapkan tidak hanya berfokus pada

aspek manajerial dan administratif, tetapi lebih menguatkan perannya sebagai pemimpin instruksional (instructional leader). Kepala madrasah perlu terlibat secara langsung dalam pembinaan akademik guru, seperti pelaksanaan supervisi pembelajaran yang berkelanjutan, pendampingan perencanaan pembelajaran, serta evaluasi proses belajar mengajar di kelas. Selain itu, kepala madrasah perlu memastikan bahwa nilai-nilai budaya mutu tidak hanya menjadi kebijakan formal, tetapi benar-benar diimplementasikan dalam praktik pembelajaran sehari-hari.

c. Saran bagi Guru

Guru sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran diharapkan terus meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan inovasi pembelajaran. Mengingat efektivitas pembelajaran lebih banyak dipengaruhi oleh interaksi langsung di kelas, guru perlu mengembangkan metode pembelajaran yang aktif, kreatif, dan berpusat pada siswa. Guru juga diharapkan mampu menginternalisasikan nilai-nilai budaya mutu, seperti disiplin, tanggung jawab, refleksi, dan perbaikan berkelanjutan, ke dalam praktik mengajar agar budaya mutu tidak hanya bersifat normatif, tetapi berdampak nyata pada proses pembelajaran.

d. Saran bagi Siswa

Siswa diharapkan dapat berperan aktif dalam proses pembelajaran dengan meningkatkan motivasi belajar, kedisiplinan,

serta keterlibatan dalam kegiatan akademik. Efektivitas pembelajaran tidak hanya ditentukan oleh guru dan kebijakan madrasah, tetapi juga oleh kesiapan dan kesungguhan siswa dalam mengikuti proses belajar. Oleh karena itu, siswa perlu membangun sikap belajar yang positif, mandiri, dan bertanggung jawab sebagai bagian dari budaya mutu pembelajaran.

e. Saran bagi Madrasah/Lembaga Pendidikan

Madrasah perlu mengembangkan program peningkatan mutu pembelajaran yang lebih terarah dan terintegrasi, khususnya dengan menghubungkan kepemimpinan kepala madrasah dan budaya mutu secara langsung ke praktik pembelajaran di kelas. Program seperti pelatihan guru, komunitas belajar guru (teacher learning community), dan evaluasi pembelajaran berbasis refleksi perlu diperkuat. Selain itu, madrasah diharapkan mampu menciptakan sistem yang mendorong kolaborasi antar guru dan monitoring pembelajaran yang berkelanjutan.

f. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan memasukkan variabel mediasi atau intervening, seperti kinerja guru, supervisi akademik, motivasi belajar siswa, atau iklim kelas, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas pembelajaran. Selain itu, penggunaan metode penelitian

campuran (mixed methods) atau pendekatan kualitatif dapat membantu menggali secara lebih mendalam dinamika kepemimpinan, budaya mutu, dan praktik pembelajaran di madrasah.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad Sapari, "Manajemen Berbasis Sekolah", (Surabaya: SIC, 2001), H. 5

Afifatu Rohmawati, Efektivitas Pembelajaran, Jurnal Pendidikan Usia Dini, Volume 9 Edisi 1, April 2015, Hal. 16

Alfiandrizal, Zulfani Sesmiarni, Dkk. 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru Di MTS Negeri 2

Agam',INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 3 Nomor 2 Tahun 2023

Ali Mustopa Yakub Simbolon , Iswantir. 'Pengembangan Manajemen

Lembaga Pendidikan Islam Di Era Disrupsi', AL-QALAM : Jurnal Kajian Islam & Pendidikan, Volume 15, No.1 , 2023

Anas Sudjiono, Pengantar Statistik Pendidikan, (Ed. I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), H. 193.

Arifin, Z. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengaruhnya terhadap Efektivitas Pembelajaran." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9 No. 1, 2021.

Ayu Nurul Amalia, Suryono, And Others, *Penyusunan Instrumen Penelitian Konsep Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas,Dan Contoh Instrumen Penelitian* (Jawa Tengah: PT Nasya Expanding Management, 2023). Baso Intang Sappaile, "Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan," No. 066 (May 2007): 379–91.

Depdiknas, Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah: Buku I Konsep Dan Pelaksanaan MPMBS, (Jakarta: Depdiknas, 2001), H. 5

Dharma Budi, 'Statistika Penelitian Menggunakan SPSS: Uji Validisat, Uji Realibilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T,

Uiji R, Uji R2', Guepedia, 2921, P. 23.

E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), H. 38

Edy Siswanto And Dian Hidayati, 'Manajement Indicators Of Good Infrastructure Facilities To Improve School Quality', Internasional Jounal Or Educational Management And Inovation, 1.1 (2020), 69-81

Fadhilah, R. "Budaya Mutu sebagai Instrumen Peningkatan Efektivitas Pembelajaran di Madrasah." *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 12 No. 2, 2022.

Fathurrohman Dzulqurnain Al Ghozali, *Pengaruh Model Quantum Learning Terhadap Hasil Belajar Peserta Didik Mata Pelajaran Akidah Akhlak Di Kelas VIII Mtsn 2 Tulungagung* (Tulungagung: FTIK IAIN Tulungagung, 2019).

Fenti Hikmawati, *Metodologi Penelitian* (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2020).

Firman, 'Natural School Management: A New Concept Of Education', Dinasty Internasional Journal Of Education Manajement And Social Science, 1.5 (2020), 17-24

Gibson James L., Organization And Management, (Jakarta: Erlangga, 1996), 76.

Haidara PD. Dinamika Pendidikan Islam Di Asia Tenggara, Jakarta, Adi Mahasatya, 2009, Hlm. 47

Haliyana, H. (2021). Efektivitas Pembelajaran Berbasis E-Learning Dalam Peningkatan Keaktifan Belajar Siswa SMAN 8 Maros. Jurnal Idiomatik: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia , 4 (2), 46–51.

Hardiyanto, Mencari Sosok Manajemen Pendidikan Di Indonesia, Jakarta, Rineka Cipta, 2004, Hlm. 29

Ilza Ma'azi Azizah, Efektivitas Pembelajaran Menggunakan Permainan Tradisional Terhadap Motivasi Dan Hasil Belajar Materi Gaya Di Kelas IV MIN Ngronggot Nganjuk, Jurnal Dinamika Pendidikan, Vol.16 Nomor 2, November 2016, Hal. 283

Indah Komsiah, "Manajemen Sekolah Yang Efektif", (Mataram : Sanabil, 2022), Hal. 4

Iriana, A., Armin, R., & Ali, H. (2023). Efektivitas Pembelajaran Berbasis Digital Ditinjau Dari Hasil Belajar Matematika Siswa Kelas VIII SMP Negeri 2 Baubau. Jurnal Akademik Pendidikan Matematika , 9 (1), 51-57.

Iswantir Dkk, 'Penerapan Manajemen Kurikulum Merdeka Belajar Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan',Journal Of Management And Creative Business (JMCBUS) Vol.2, No.3 Juli 2024

Junaidi,Supriadi, Dkk. 'Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas

Layanan Pendidikan Melalui Gaya Servant Leadership Di SMKN 1 Sungai Limau',Irsyad: Jurnal Pendidikan Dan Konseling Vol. 14, No. 1, JanuariJuni 2024

Karimuddin Abdullah And Others, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini, 2022).

Kasali, Rhinald, Change, (Jakarta: Gramedia, 2006), 14-16. Lihat : Suja'i, Pengembangan Budaya Mutu Di Madrasah Aliyah Mathali'ul Falah Kajen Margoyoso Pati, (Thesis--, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Walisongo, Semarang, 2013)

Kementerian Agama RI, *Pedoman Penilaian Kinerja Kepala Madrasah (PKKM)*, Direktorat GTK Madrasah, 2020.

Kristia Yuliawan, "Pelatihan Smartpls 3.0 Untuk Pengujian Hipotesis Penelitian Kuantitatif," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Membangun Negeri* 5, No. 1 (April 2021).

Made Pidarta, Manajemen Pendidikan Indonesia, Jakarta : Rineka Cipta, 2002, Hlm. 14.

Miftah, M., & Syamsurijal, S. (2024). Pengembangan Indikator Pembelajaran

Aktif, Inovatif, Komunikatif, Efektif, Dan Menyenangkan Untuk Meningkatkan Minat Dan Motivasi Belajar Siswa . Edu Cendikia: Jurnal Ilmiah Kependidikan , 4 (01), 95–106.

Moh Tri Ramadan, Dewi Tureni, Dkk, ' "Efektivitas Pembelajaran Online Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Masa Pandemi Covid-19 Di SMA Negeri 1 Kasimbar | Journal Of Biology Science And Education"

Mulyadi, Pengembangan Budaya Mutu Madrasah Menurut Teori Block Ice Lewin, (Jurnal Psikoislamika, Vol. 6 No. 1, Januari 2009, Malang: Penerbit LP3K Lembaga Pengembangan Psiklogi Dan Keislaman FP UIN Maliki Malang), 106.

Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah (Bandung: Rosda Karya, 2011), Hal. 82

Nur Zazin, Gerakan Menata Mutu Pendidikan: Teori Dan Aplikasi, (Jegjakarta: Arruzz Media, 2011), 56.

Nurkolis, Manajemen Berbasis Sekolah, (Jakarta: PT Grasindo, 2005), Cet. Ke-2, H. 21

Owens, R. G, Organizational Culture In Education, (Boston: Allyn And Bacon, 1995). Lihat : Aan Komarian, Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif, (Jakarta: PT Bumi Aksar, 2005), Cet. Ke-1, 96-97.

Pemerintah Kabupaten Agam, *Data Sektoral Kabupaten Agam 2023*, BPS Kabupaten Agam.

Pratiwi, S. N. (2016). Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah. Jurnal Edutech Maret, 2(1), 2442–6024.

Putri Rahayu Sekarini, *Pengaruh Model Pembelajaran Quantum Learning Terhadap Hasil Belajar Dan Sikap Ilmiah Siswa Kelas XI Di SMA N 8 Tanggerang Selatan* (Jakarta: FTIK UIN SH, 2018).

Rifa'i Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021).

Riska Rudithia Lestari, *Pengaruh Model Pembelajaran Quantum Learning Dengan Metode Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Fiqh Di Mts Islamiyyah Ciputat* (Jakarta: FTIK USH, 2019).

Saeid, Hussin, S. Bin, & Barzegar, N. (2013). School-Based Management (SBM), Opportunity Or Threat (Education Systems Of Iran). Procedia - Social And

Behavioral Sciences, 69(Iceepsy), 2143–2150. Https://Doi.Org/10.1016/J.Sbspro.2012.12.179

Salmi Wati, Deswalantri, Dkk. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Terhadap Motivasi Belajar Siswa Kelas XI Dalam Mata Pelajaran PAI Di SMA Negeri 7 Sijunjung',JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan Dan Humaniora Vol. 2, No.3 Desember 2023

Slamet, Ph., "Manajemen Berbasis Sekolah", Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan, Nomor: 027

Sofyan Sachputra, Sri Aju Indropaty, 'Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring Dan Luring Terhadap Hasil Belajar Kognitif Siswa SMAN 6 Malang | Jurnal Pendidikan Bahasa Jepang Undiksha'

Sohibun And Filza Yulina Ade, "Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Virtual Class Berbantuan Google Drive," *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah* 2, No. 2 (2017): 121–29.

Sonny Eli Zaluchu, "Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama," *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat* 4, No. 1 (January 2020): 28–38.

Sudarwan Danim, Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke

Lembaga Akademik, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 53-54.

Suharsimi Arikunto, *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005).

Sulaiman Sitorus, *Pengaruh Model Pembelajaran Quantum Learning Dengan Metode Mind Mapping Terhadap Hasil Belajar Fiqh Di Mts Islamiyyah Ciputat* (Pekanbaru: FTIK UIN SUSKA, 2012).

Suprapto, Budaya Sekolah Dan Mutu Pendidikan, (Jakarta: PT Pena Citasatria, 2008), Cet. Ke-1, 14-15

Suprapto, Pengembangan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikanagama (Pengaruh Budaya Sekolah, Motivasi Belajar, Terhadap Mutu Pendidikan Agama Islam, (Jakarta: PT Pena Citasatria, 2008), 17.

Suprapto, Pengembangan Budaya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikanagama (Pengaruh Budaya Sekolah, Motivasi Belajar, Terhadap Mutu Pendidikan Agama Islam, (Jakarta: PT Pena Citasatria, 2008), 17.

Suprihatin, B. (2017). Meningkatkan Profesionalisme Guru Melalui Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Di Sd Sahara Kabupaten Bandung, 11(2), 89–98.

Suryobroto, Proses Belajar Mengajar Di Sekolah, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) Hal. 9

Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia, 2021).

Syarbini, Amirulloh. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Madrasah*. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 2021.

T Dicky Hastjarjo, "Rancangan Eksperimen-Kuasi," *Buletin Psikologi* 27, No. 2 (2019): 187–203.

Ara Hidayat. Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan madrasah, (Yogyakarta: Kaukaba, 2012),84.

E. Mulyasa. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 98.

KhaerulUmam.Prilaku Organisasi, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010) 269.

Moch IdochiAnwar.Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan, (Bandung: Alfabeta, 2004), 77.

Mulyasa.Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Implementasinya, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004), 107-108.

P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung

Soewardji Lazarut.Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya, (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 20.

Suharsimi Arikunto. Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan, (Jakarta: Bina Aksara, 2001), 86.

T.P Asih,P. Rintayati, Dkk.' Analisis Efektivitas Pembelajaran Tatap Muka Terbatas Dalam Mata Pelajaran Ipa Di Sekolah Dasar | Asih | JPI (Jurnal Pendidikan Indonesia): Jurnal Ilmiah Pendidikan"

Wahjosumidjo. Kepemimpinan Kepala Sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1999) 81.