

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL KEPALA MADRASAH DAN BUDAYA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU MTs NEGERI DI KABUPATEN JENEPONTO

Risnawati<sup>1</sup>, Arismunandar<sup>2</sup>, Wahira<sup>3</sup>, M. Said Zainuddin<sup>4</sup>

Universitas Negeri Makassar

Email: [risnawati0231@gmail.com](mailto:risnawati0231@gmail.com)

### Abstract

*This study is quantitative research that aims to determine whether there is an influence: 1) transformational leadership of madrasah principals on teacher performance; 2) madrasah culture on teacher performance; 3) transformational leadership of madrasah principals and madrasah culture on teacher performance. The population in this study were all MTs teachers Negeri in Jeneponto Regency which is 239 people, while the sample is 150 people. The research data were obtained through questionnaires. The data analysis technique used is descriptive and inferential data analysis. Based on the results of inferential statistical analysis obtained: 1) the significance value (Sig.) of 0.012 is smaller than the probability of 0.05 and the calculated t value of 2.549 is greater than t table 1.976 which means that there is an effect of transformational leadership of madrasah principals (X1) on teacher performance (Y); 2) the significance value (Sig.) of 0.000 is smaller than the probability of 0.05 and t count of 7.281 is greater than t table 1.976 which means that there is an effect of madrasah culture (X2) on teacher performance (Y); 3) the significance value (Sig.) of 0.000 is smaller than the probability of 0.05 and t count of 7.281 is greater than t table 1.976 which means that there is an effect of madrasah culture (X2) on teacher performance (Y); 3) the significance value (Sig.) of 0.000 is less than the probability of 0.05 and F count 87.857 is greater than F table 3.06 so it can be concluded that there is an effect of transformational leadership of madrasah principals (X1) and madrasah culture (X2) together on teacher performance (Y) MTs. Negeri in Jeneponto Regency.*

**Keywords :** Transformational leadership, culture, teacher performance

### Abstract

*Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh: 1) kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru; 2) budaya madrasah terhadap kinerja guru; 3) kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto yang sebanyak 239 orang, sedangkan sampelnya sebanyak 150 orang. Data hasil penelitian diperoleh melalui angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan inferensial. Berdasarkan hasil analisis statistika inferensial diperoleh: 1) nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,012 lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan nilai t hitung 2,549 lebih besar dari t tabel 1,976 yang berarti bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) terhadap kinerja guru (Y); 2) nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan t hitung 7,281 lebih besar t tabel 1,976 yang berarti bahwa ada pengaruh budaya madrasah (X2) terhadap kinerja guru (Y); 3) nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05 dan F hitung 87,857 lebih besar dari F tabel 3,06 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah (X1) dan budaya madrasah (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja guru (Y) MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto.*

**Kata Kunci :** Kepemimpinan transformasional, budaya, kinerja guru

## 1. PENDAHULUAN

Madrasah sebagai suatu organisasi dipimpin oleh seorang kepala madrasah yang berwenang

menerapkan gaya kepemimpinan tertentu demi terwujudnya tujuan madrasah. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam pengembangan madrasah. Kebijakan kepala madrasah merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin madrasah. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan dipersepsikan oleh semua bawahan termasuk para guru. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala madrasah adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan seorang pemimpin dalam bekerja dengan dan/atau melalui orang lain untuk mentran

Formasikan secara optimal sumber daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan target capaian yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Bass dalam Sutikno (2014) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahan dengan cara yang intelektual dan menaruh perhatian pada perbedaan-perbedaan yang dimiliki oleh bawahannya.

Partisipasi optimal warga madrasah dalam mencapai visi, misi dan tujuan madrasah tidak hanya dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional kepala madrasah, akan tetapi juga dipengaruhi oleh perilaku atau nilai-nilai yang tertanam dalam diri warga madrasah. Sistem nilai ini terdapat dalam budaya madrasah. Budaya madrasah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja madrasah. Schein dalam Maslowski (2001) mengelompokkan level budaya organisasi yang terdiri atas : (1) artefak, yaitu merupakan penanda permukaan budaya disetiap organisasi, pada level struktur dan proses budaya organisasi dapat tervisualisasikan; (2) Nilai (values), terdiri atas prinsip dan persepsi akan benar atau tidaknya suatu sikap dalam organisasi, ditandai dengan cara berkomunikasi, peraturan-peraturan tertulis dan tidak tertulis yang mengatur etika dan sikap kerja, pada dimensi ini pula nilai-

nilai inti organisasi atau core values dijabarkan menjadi defenisi yang lebih elaborative; dan (3) asumsi dasar, dimensi ini terkadang tidak disadari oleh pemilik budaya, ketidaksadaran ini menjadi sumber lahirnya visi, nilai dan seluruh atribut budaya.

Menurut Muhaimin (2009) menyatakan bahwa nilai-nilai yang tertuang dalam budaya sekolah/madrasah mempengaruhi keunggulan sekolah/madrasah karena nilai-nilai mempengaruhi cara bertindak pemimpin, guru, tenaga kependidikan maupun peserta didik di sekolah/madrasah. Robbins (1991) menyatakan bahwa nilai-nilai penting untuk mempelajari perilaku organisasi, karena nilai-nilai meletakkan fondasi untuk memahami sikap dan motivasi serta mempengaruhi persepsi orang-orang di organisasi.

Kinerja guru merupakan upaya yang dilakukan oleh guru berdasarkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya dalam memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan pendidikan. Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 juga menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Budaya madrasah harus dikembangkan dalam dunia pendidikan, dengan atmosfer akademik dan budaya kerja yang baik akan mendorong prestasi kerja sehingga menciptakan lulusan yang baik dan bermutu tinggi. Namun pada kenyataannya masih banyak guru yang memiliki kinerja mengajar yang belum efektif. Hal ini dapat dilihat dari hasil Asesmen Kompetensi Guru (AKG) tahun 2020 pada Madrasah Tsanawiyah Negeri khususnya di Kabupaten Jeneponto dengan rata-rata 44,86. Dengan rerata kompetensi pedagogik 47,77 dan rerata kompetensi profesional 41,83 yang berarti dibawah nilai rata-rata target pemerintah yaitu 55. Hasil Asesmen Kompetensi Guru (AKG) tersebut menunjukkan bahwa masih banyak guru memiliki

kompetensi yang rendah sehingga mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai guru.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa kepala madrasah dan guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto secara umum menunjukkan bahwa kepala madrasah telah mengimplementasikan kepemimpinan dalam menjalankan tugas sebagai kepala madrasah. Hal ini terlihat bahwa kepala madrasah mampu mempengaruhi, mendorong, membimbing dan menggerakkan guru, tenaga kependidikan, siswa maupun orang tua siswa dan pihak yang terkait untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan madrasah yang telah ditetapkan. Budaya atau kebiasaan yang berlaku di madrasah menunjukkan bahwa ada beberapa budaya yang menonjol dan menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. Nilai-nilai budaya tersebut meliputi nilai religius, nilai kedisiplinan dan nilai kerjasama. Nilai religius tercermin dalam tatanan perilaku sehari-hari para warga madrasah, nilai kedisiplinan meliputi kedisiplinan waktu dan kedisiplinan mematuhi norma atau tata tertib yang berlaku di madrasah, dan nilai kerjasama terwujud dalam kerjasama antar guru maupun tenaga kependidikan dalam mewujudkan tujuan pendidikan di madrasah.

Berdasarkan uraian diatas dan beberapa rekomendasi penelitian sebelumnya tentang kepemimpinan transformasional dan budaya madrasah yang memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja guru, untuk membuktikan sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya madrasah terhadap kinerja guru.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran dan pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap kinerja guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif dengan pendekatan survey, yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan teknik pengumpulan sampel secara umum dilakukan dengan cara random, (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto dengan jumlah 239 orang, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 150 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, yaitu menggunakan kuesioner atau angket sebagai sumber data utama.

Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini, yaitu analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan perhitungan pengelolaan data pada penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS (Statistical Package for Social Science). Selain itu, dilakukan juga Uji prasyarat analisis, yaitu Uji normalitas, Uji linearitas, Uji multikolinearitas; dan Uji Hipotesis Statistik, yaitu Uji parsial atau Uji t, Uji simultan atau uji F, (Sugiyono, 2013).

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam peningkatan kinerja guru di MTs. Negeri Kabupaten Jeneponto termasuk dalam kategori sangat tinggi, diperoleh mean 89,83 yang terletak pada interval >70. Hal ini dapat diartikan bahwa kepala madrasah memiliki kemampuan yang sangat baik dan telah memenuhi kriteria seorang pemimpin transformasional dan sangat berperan penting dalam melaksanakan tugasnya sebagai kepala madrasah. Pola pikir perubahan dan perilaku pemimpin transformasional kepala madrasah menumbuhkan komitmen dan profesionalitas guru dalam menjaga dan meningkatkan kinerja dengan berakselerasi terhadap perubahan. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Bernard M. Bass dalam Usman

(2019) menjelaskan bahwa ada empat perilaku kepemimpinan transformasional dalam pendidikan yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individual consideration. Idealized influence adalah pemimpin menjadikan dirinya sebagai model ideal bagi pengikutnya. Inspirational motivation adalah pemimpin memiliki cara yang memotivasi dan menginspirasi bawahannya dengan memberikan tantangan pekerjaan. Intellectual stimulation adalah pemimpin mendorong bawahannya agar bekerja secara inovatif. Individual consideration adalah pemimpin menaruh perhatian khusus pada kebutuhan individual untuk keberhasilan dan pertumbuhan, dengan tindakan seperti pelatihan atau pendampingan.

Adapun pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat dengan perolehan nilai perhitungan uji t yaitu sebesar 2,549 lebih besar (>) dari t hitung 1,976 dengan nilai signifikansi 0,012 lebih kecil (<) dari 0,05, yang berarti ada pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs Negeri di Kabupaten Jeneponto. Hal ini sesuai dengan pendapat Marini (2016:89) bahwa kepemimpinan transformasional bersifat proaktif, meningkatkan tingkat kesadaran guru tentang minat kolektif yang bersifat inspiratif dan membantu guru untuk mencapai hasil kinerja yang luar biasa tinggi. Selanjutnya menurut Anwar (2013:100) sebagai pengelola pendidikan, kepala madrasah bertanggung jawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan, oleh karena itu sebagai pengelola, kepala madrasah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja guru ke arah profesionalisme yang diharapkan.

Berdasarkan hasil penelitian, penelitian terdahulu dan teori di atas menunjukkan bahwa kinerja guru sangat bergantung pada kepemimpinan kepala madrasah. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah lebih menekankan pada pemberdayaan melalui peningkatan konsep diri guru sehingga mampu mengatasi permasalahan dengan menggunakan

potensinya masing-masing tanpa rasa tertekan,, membangkitkan semangat dan menginspirasi, saling mendukung dalam mengaktualisasikan visi, memberikan perhatian secara individual serta menciptakan suasana kekeluargaan diantara para guru sehingga guru berkomitmen tinggi dengan kesadaran diri terhadap pencapaian kinerja yang baik.

### **Pengaruh Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya madrasah di MTs. Negeri Kabupaten Jeneponto termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu perolehan mean 67,57 dan berada pada interval > 60. Hal ini menunjukkan bahwa budaya madrasah telah memberikan kontribusi positif terhadap guru sehingga dapat meningkatkan kinerja guru secara baik dan optimal. Sesuai dengan pendapat Nawawi (2006) bahwa budaya madrasah merupakan suatu sistem nilai-nilai dan norma-norma yang unik dan dianut secara bersama-sama oleh seluruh anggota madrasah. Budaya madrasah yang positif menjadi kekuatan dan pendukung bagi efektivitas madrasah sehingga hal tersebut juga mempengaruhi pencapaian tujuan madrasah.

Budaya madrasah sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota madrasah sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah di madrasah. Budaya sekolah/madrasah menjadi ciri khas yang unik yang membedakan sekolah/madrasah yang satu dengan yang lainnya dan dijadikan sarana untuk mengembangkan kinerja guru. Dimensi budaya madrasah tercermin melalui pola pikir dan perilaku seluruh warga madrasah, antara lain nilai religius, nilai kedisiplinan dan nilai kerjasama diantara komponen madrasah. Hal ini sesuai dengan pendapat Nata (2012) bahwa budaya religius di madrasah adalah terwujudnya nilai-nilai ajaran agama sebagai kebiasaan dalam berperilaku yang diikuti oleh seluruh warga madrasah. Untuk membudayakan nilai-nilai keagamaan dapat dilakukan melalui kepala madrasah, guru, proses

belajar-mengajar, kegiatan ekstrakurikuler dan perilaku warga madrasah secara terus-menerus dan konsisten di lingkungan madrasah. Manajemen madrasah yang baik adalah meningkatkan kualitas madrasah yang didukung oleh disiplin madrasah yang menyeluruh. Ekosusilo (2003) menggambarkan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu yang menonjol dari sekolah/madrasah. Banyak orang tua peserta didik menyekolahkan anaknya, selain faktor kualitas, motivasi utamanya adalah kedisiplinan. Selain nilai religius dan nilai kedisiplinan, ada pula nilai kerjasama di antara warga madrasah. Beberapa penelitian yang berkaitan dengan keefektifan sekolah/madrasah menyimpulkan bahwa salah satu kelemahan dalam manajemen pendidikan adalah pada kerjasama (team working) yang tidak solid. Menurut Sagala (2009: 35) menjelaskan bahwa budaya kerjasama (team working) yang solid di sekolah/madrasah menjadi sangat penting. Pencapaian visi, misi dan tujuan madrasah yang direalisasikan melalui program-program sekolah/madrasah sangat ditentukan oleh budaya kerjasama (team working) yang baik.

Adapun pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja dapat dilihat dengan perolehan nilai pada perhitungan uji t hitung yaitu sebesar 7,281 lebih besar > dari t tabel 1,976 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , yang berarti ada pengaruh budaya madrasah terhadap kinerja guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya madrasah terhadap kinerja guru. Sehingga dapat dikatakan bahwa budaya madrasah yang baik dan positif mampu meningkatkan kinerja guru. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arbangi (2016: 276) bahwa budaya madrasah menjadi bentuk kontrol sosial yang terinternalisasi secara mendalam dan memengaruhi sumber daya manusia dalam bersikap dan berperilaku termasuk ketika mengambil keputusan strategis. Aspek terpenting dari budaya madrasah adalah sistem makna bersama, yakni cara komponen madrasah memahami berbagai peristiwa yang terjadi dalam lingkungan madrasah. Hasil pemahaman ini pada

akhirnya menjadi sekumpulan asumsi dasar yang saling berkaitan dan terpolakan untuk menangani isu-isu penting yang muncul di madrasah sehingga budaya madrasah membantu menjaga stabilitas sosial madrasah dan meningkatkan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Kepala madrasah, guru, peserta didik, orang tua dan pihak lain bertanggung jawab menciptakan budaya madrasah yang positif yang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja guru.

Budaya madrasah dan kinerja guru memiliki hubungan yang erat dalam upaya pencapaian produktivitas guru. Kinerja guru akan membaik seiring dengan internalisasi budaya madrasah. Guru yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai madrasah akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian madrasah. Hal ini sejalan dengan pendapat Ismail (2013: 228) bahwa budaya madrasah mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan madrasah. Madrasah dapat tumbuh dan berkembang karena budaya madrasah yang ada di dalamnya mampu merangsang semangat kerja guru, sehingga kinerja guru meningkat. Namun tidak jarang pula madrasah tidak berkembang karena tidak mampu memelihara budaya madrasah yang produktif. Budaya madrasah berdampak pada kinerja jangka panjang, bahkan mungkin merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan satuan pendidikan.

Dari hasil penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya serta pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya madrasah berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini berarti bahwa jika budaya madrasah diterapkan dengan baik maka budaya madrasah mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja.

### **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Madrasah Terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja guru MTs. Negeri di kabupaten Jeneponto termasuk dalam kategori baik, diperoleh mean sebesar 134,17 dan masuk dalam interval >120. Hal ini dapat diartikan bahwa guru telah memiliki

kemampuan yang baik dan telah memenuhi aspek-aspek kinerja guru yang meliputi kompetensi pedagogik dan kompetensi profesionalnya. Sejalan dengan amanat Undang-Undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan bahwa kinerja guru dapat juga ditunjukkan dari kompetensi-kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perancangan, pelaksanaan dan evaluasi pembelajaran, serta pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Sedangkan kompetensi profesional adalah penguasaan materi secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi mata pelajaran dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

Upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai kebijakan dipandang mampu menunjang peningkatan kualitas guru dan kompetensi menjadi dasar utama untuk melihat bagaimana kualitas guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Dengan demikian konsep kompetensi guru menjadi amat penting, terlebih lagi keterkaitannya dengan sertifikasi dan kompensasi yang meningkat seiring dengan kompetensi yang harus dimiliki guru.

Adapun pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah terhadap kinerja guru dapat dilihat pada perolehan perhitungan uji F yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $<$ ) probabilitas 0,05 dan F hitung 87,857 lebih besar ( $>$ ) dari F tabel 3,06 sehingga dapat diartikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya pada persamaan garis regresi hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah, maka kinerja guru juga akan semakin

meningkat. Hasil ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Marshall dan Molly (2011: 131) bahwa para pemimpin transformasional menciptakan budaya-budaya madrasah dengan memberdayakan para pengikutnya (guru) untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan warga madrasah secara bersama-sama mendefinisikan tujuan-tujuan madrasah dan mengonstruksi budaya madrasah. Kepemimpinan semacam ini bermakna bukan hanya karena mengakibatkan terjadinya transformasi madrasah tetapi mampu mentransformasi individu-individu dan para bawahannya. Kemampuan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dalam mengonstruksi budaya juga mempengaruhi kinerja guru.

Menurut Michael Zwell (2000) dalam Suharsaputra (2013), terdapat tiga tonggak penting sebagai dasar bagi kesuksesan sekolah/madrasah yaitu: (1) The competence of its leadership; (2) The competence of its employees; (3) The degree to which the corporate culture fosters and maximizes competence. Pernyataan ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi hal yang dapat mendorong dan mendasari keberhasilan madrasah dalam menjalankan perannya. Kompetensi kepemimpinan kepala madrasah, kompetensi guru dan budaya madrasah dalam membangun dan memaksimalkan kompetensi sangat mempengaruhi eksistensi madrasah. Oleh karena itu, setiap madrasah perlu terus berupaya untuk menciptakan kondisi yang kondusif serta memfasilitasi berkembang dan meningkatnya kompetensi seluruh anggota madrasah.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah memiliki relasional yang sangat erat dalam meningkatkan kinerja guru, dimana budaya organisasi tumbuh dan berkembang melalui proses dualistik yang muncul dari gagasan-gagasan brilian sosok kepala madrasah. Gagasan tersebut akhirnya diikuti oleh guru dan berlaku pada lingkup madrasah menjadi peta kognitif mereka yang seluruh persepsi, pikiran dan bahasa yang digunakan dikerangkai oleh dua varian tersebut. Gagasan yang diterima oleh

kalangan internalitas madrasah memiliki pengaruh yang besar terhadap diri madrasah terutama guru sehingga arah dan corak budaya madrasah berubah-ubah menurut pergantian pemimpin tertinggi organisasi dalam hal ini kepala madrasah. Oleh karenanya gaya kepemimpinan kepala madrasah dan budaya madrasah sangat menentukan keefektifan kinerja guru dalam membangun madrasah (Arbangi, 2016).

Adapun besarnya kontribusi atau pengaruh kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah secara simultan terhadap kinerja guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto yaitu sebesar 54,4% dan sebesar 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori diatas dapat disimpulkan bahwa, jika kepemimpinan transformasional kepala madrasah terlaksana dengan baik dan madrasah memiliki budaya positif yang diterapkan dan diyakini oleh seluruh warga madrasah secara bersama-sama, maka hal tersebut mampu meningkatkan kinerja guru secara optimal. Kecenderungan peningkatan kualitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah diikuti dengan peningkatan kinerja guru, sebaliknya jika terjadi kecenderungan penurunan kualitas kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah akan diikuti penurunan kinerja guru.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka diperoleh kesimpulan, yaitu 1) Kepemimpinan transformasional kepala madrasah di MTs. Negeri Kabupaten Jeneponto berada pada kategori sangat baik; 2) Budaya madrasah di MTs. Negeri kabupaten Jeneponto berada pada kategori sangat baik; 3) Kinerja guru di MTs. Negeri Kabupaten Jeneponto berada pada kategori sangat baik; dan Kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan budaya madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru MTs. Negeri di Kabupaten Jeneponto.

#### 5. REFERENSI

- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Anwar, M. I. 2013. *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Arbangi., Dakir., & Umiarso. 2016. *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Ismail, N., U. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenamedia Group.
- Marini, A. 2016. *Manajemen Pendidikan : Teori dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Ombak.
- Marshall, S., & Molly, G.S. 2011. *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Maslowski, R. 2001. *Budaya sekolah dan Kinerja Sekolah: Studi Eksploratif terhadap Budaya Organisasi Sekolah Menengah dan Pengaruhnya*. Pers Universitas Twente.
- Muhaimin., Suti'ah., & Prabowo, S.T., 2009. *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kencana.
- Nata, A. 2012. *Kapita Selekta pendidikan Islam Isu-isu Kontemporer tentang Pendidikan Islam*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, P. Stephen & Timothy, A.J. 2015. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi ke-16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sagala, S. 2009. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarwan & Suparno. 2009. *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharsaputra, U. 2016. *Kepemimpinan Inovasi Pendidikan Mengembangkan Spirit Entrepreneurship Menuju Learning School*.

Jakarta: Bumi Aksara.

Supardi. 2014. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sutikno S. 2014 *Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holostika.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Usman, H. 2019. *Administrasi Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan*

*Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

Yusuf, M. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.