



## Pengaruh Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah dan Kinerja guru terhadap Mutu Madrasah

Jenny Fransiska<sup>1</sup>, Mirzon Daheri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Indonesia

Email: [jennyfransiska@iaincurup.ac.id](mailto:jennyfransiska@iaincurup.ac.id), [mirzondaheri@iaincurup.ac.id](mailto:mirzondaheri@iaincurup.ac.id)

Article Info	Abstract
<b>Article History</b> Received: 2022-05-15 Revised: 2022-06-22 Published: 2022-07-09  <b>Keywords:</b> <i>Leadership; Transformational; Madrasah Quality; New Principal.</i>	<p>The impact of transformation on the quality of an organization, including education. Principal leadership and teacher performance have great value for school quality. One of them is the influence of the transformational leadership of the madrasa head and teacher performance on the quality of madrasahs at MIN 01 Dusun Curup. MIN 01 Dusun Curup Rejang Lebong is undergoing a transformation after the leadership of the new school principal. From a school that lacks enthusiasts to a favorite school that is in great demand. This transformation becomes very interesting to study. The approach used in this research is quantitative. The population in this study were all teachers who teach at MIN 01 Dusun Curup which accommodates 20 people. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used statistical tests, namely the validity, reliability, normality and multicollinearity tests of the data. The data analysis method uses simple and multiple regression analysis at the same time. The Transformational Leadership test score has a t-value of 3.446 with probability = 0.009 &lt; 0.05, meaning that there is a significant effect. For the teacher performance variable, the t-count value is 3.982 with probability = 0.001 &lt; 0.05, which means there is a significant effect. Principal's Transformational Leadership and Teacher Performance together have a significant positive effect on the Quality of Education in MIN 01 Dusun Curup.</p>
Artikel Info	Abstrak
<b>Sejarah Artikel</b> Diterima: 2022-05-15 Direvisi: 2022-06-22 Dipublikasi: 2022-07-09  <b>Kata kunci:</b> <i>Kepemimpinan; Transformasional; Mutu Madrasah; Kepala Sekolah Baru.</i>	<p>Kepemimpinan transformatif memberikan dampak pada mutu suatu organisasi termasuk pendidikan. Kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki nilai yang besar bagi mutu sekolah. Salah satunya, terlihat pengaruh kepemimpinan transformatif kepala madrasah dan kinerja guru terhadap mutu madrasah di MIN 01 Dusun Curup. MIN 01 Dusun Curup Rejang Lebong ini mengalami transformasi pasca kepemimpinan kepala sekolah baru. Dari sekolah yang sepi peminat menjadi sekolah favorit yang banyak diminati. Transformasi ini menjadi sangat menarik untuk diteliti. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MIN 01 Dusun Curup yang berjumlah 20 orang. Teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis data menggunakan uji statistik yakni uji validitas, reliabilitas, normalitas dan multikolinearitas data. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda sekaligus. Skor tes Kepemimpinan Transformatif nilai t hitung 3.446 dengan probabilitas = 0.009 &lt; 0.05 artinya ada pengaruh yang signifikan. Untuk variabel kinerja guru nilai t hitung 3.982 dengan probabilitas = 0.001 &lt; 0.05 yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dan Kinerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MIN 01 Dusun Curup.</p>

### I. PENDAHULUAN

Pendidikan sebagai tindakan transformatif menekankan pada refleksi pribadi dan pengembangan makna (Greggor, 2008). Oleh karena itu, proses pendidikan tidak berfokus kepada hasil melainkan kepada proses penemuan hasil tersebut. Dalam proses pendidikan, ilmu pengetahuan dianggap sebagai sesuatu yang dinamis. Proses penemuan ilmu pengetahuan dilakukan dengan menghubungkan antara satu bidang ilmu dengan bidang ilmu lainnya,

misalnya dalam pembahasan tentang tubuh manusia, seorang anak dapat menggali informasi bukan hanya dari sisi keilmuan saja tetapi juga dari segi agama atau sosial dengan mencermati mitos-mitos yang diyakini masyarakat di sekitarnya. Oleh karena itu, kurikulum dalam pendidikan transformatif ini disusun berdasarkan tema, isu, atau pertanyaan yang diajukan oleh peserta didik, Mezirow dalam Mc.Gregor mengidentifikasi tiga hal yang harus diperhatikan dalam pendidikan transformatif,

yaitu berpusat pada pengalaman peserta didik, berpikir kritis dan reflektif, serta wacana yang rasional (Greggor, 2008).

Pendidikan transformatif akan menciptakan sekolah yang berkualitas. Sesuai dengan Peraturan Menteri No 19 tahun 2007 dalam menjalankan pengelolaan pendidikan oleh satuan pendidikan dasar dan menengah diharapkan akan menciptakan sekolah sesuai dengan harapan dari pelanggan. Maka dari itu, untuk dapat tercipta sekolah yang bermutu harus didukung dengan implementasi mutu yang sesuai dengan prosedur dari setiap penyelenggaraan pendidikan. Tantangan terbesar mutu pendidikan masa depan terletak pada infrastruktur pendidikan yang merata dan masalah SDM. Dua hal tersebut secara realitas sampai sekarang masih menjadi kendala terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah-sekolah Indonesia (Suryadi, 1996). Ada beberapa masalah lain yang dihadapi dalam pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan, yaitu (Hanfiah, dkk., 1994): (1) sikap mental para pengelola pendidikan baik yang memimpin maupun yang dipimpin. SDM yang bergerak karena perintah bukan karena rasa tanggung jawab. (2) Tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program. Hampir semua program dimonitor dan dievaluasi dengan baik namun tindak lanjutnya tidak dilaksanakan. Akibatnya pelaksanaan pendidikan selanjutnya tidak ditandai dengan peningkatan mutu. (3) Gaya kepemimpinan yang tidak mendukung. Pada umumnya pemimpin tidak menunjukkan penghargaan dan penghargaan terhadap keberhasilan kerja stafnya. Hal ini menyebabkan staf bekerja tanpa motivasi. (4) kurangnya rasa memiliki pada para pelaksanaan pendidikan.

Dari semua masalah tersebut terlihat peran kepemimpinan memberi pengaruh terbesar. Kepemimpinannya menentukan arah, tujuan dan proses pencapaiannya. Selaras dengan itu, David L. Goetsch dan Stanley B. Davis menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk menginspirasi orang guna menciptakan suatu komitmen total, diinginkan dan sukarela terhadap pencapaian tujuan organisasional atau melebihi pencapaian tujuan tersebut. Selanjutnya James J. Cribbin mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan tugas (Cribbin, 1982). Sementara Gary Johns, mengartikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi yang memungkinkan manajer membuat orang-orangnya bersedia mengerjakan sebagai pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Jhon, 1996). Sedangkan F. E. Fiedler dalam Burhanuddin,

menyatakan kepemimpinan adalah suatu proses di mana kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompok untuk menjalankan tugas mencapai suatu tujuan yang disesuaikan dengan gaya kepemimpinan, personalitas, dan pendekatan terhadap kelompok yang dipimpin (burhanudin, 1994). Pada konteks pemimpin, Allah berfirman dalam Al-Qur'an yang artinya "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-Nya, dan pemimpin di antara kamu, (Q.S. An-Nisa': 59) (Departemen Agama RI, 2013). Dalam tafsir Al-Maraghi diterangkan bahwa *ulil amri* yaitu para umara, hakim, ulama, panglima perang, dan seluruh pemimpin dan kepala yang menjadi tempat kembali manusia dalam kebutuhan dan maslahat umum yang paripurna. Apabila mereka telah menyepakati suatu urusan atau hukum, mereka wajib ditaati, dengan syarat mereka harus dapat dipercaya, tidak menyalahi perintah Allah dan sunnah Rasul yang mutawatir, dan di dalam membahas serta menyepakati perkara mereka tidak ada pihak yang harus memaksa (Al-Maraghi, 1986).

Melihat begitu pentingnya peran kepemimpinan, menjadikan pemimpin menduduki posisi yang strategis, sehingga pemimpin harus menjadi perhatian penting dalam menata berbagai masalah, salah satu upaya peningkatan gaya kepemimpinan adalah dengan kepemimpinan transformasional. Hal ini sesuai dengan apa yang dinyatakan oleh Burns (1978), bahwa kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang pada dasarnya para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang tinggi (Komariah, 2016). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai model kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan, dan atau mendorong semua unsur yang ada di dalam sekolah (guru, siswa, pegawai, orang tua siswa, masyarakat, dan sebagainya) bersedia tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam mencapai tujuan ideal sekolah (Mukhtar, 2019), kepemimpinan transformasional kepala sekolah merupakan ujung tombak dan kemudi bagi jalanya lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan tanpa memiliki pemimpin yang adaptif dan kreatif, menyebabkan kurang optimalnya lembaga pendidikan, bahkan dapat mengalami kemunduran, kepemimpinan transformasional pada dasarnya antara pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi lebih tinggi (Sumaryani, 2009). Para pemimpin transformasional adalah seorang yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi dan kinerja manusia sehingga ia berupaya mengembangkan segi

kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap staf dan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi, seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian (Komariah, 2016). Dan kepemimpinan transformasional akan membangkitkan dirinya hanya semata-mata untuk jalan kebenaran, keadilan kemerdekaan, kasih sayang, persaudaraan, menenangkan hati dan pikiran karyawan, pembelajaran karyawan dan demi perubahan dan perbaikan bersama (Komariah, 2016).

Dengan demikian kepemimpinan transformasional memberikan dampak pada mutu suatu organisasi termasuk pendidikan, kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru memiliki nilai yang besar bagi mutu sekolah, mutu pendidikan merupakan usaha untuk memenuhi atau melebihi tuntutan kepuasan sebagaimana yang dikehendaki oleh pelanggan/konsumen, karakteristik mutu tersebut mencakup; (1) memiliki keistimewaan, (2) defisiensi, dan (3) *zero defect*. Artinya disini bahwa sesuatu dikatakan bermutu apabila memiliki ketiga cirri yang telah disebutkan diatas, yaitu memiliki keistimewaan atau special, khas, lain dari yang lain yang tentunya lebih unggul, kemudian defisiensi maksudnya adalah tidak gagal, atau tidak ada penghamburan dalam usaha pencapaiannya, dan selanjutnya sesuatu dikatakan bermutu apabila *zero defect* artinya adalah tanpa adanya kesalahan/tanpa cacat dan tidak salah, sehingga jelas bahwa sesuatu yang dikatakan berkualitas atau bermutu harus memiliki ketiga karakteristik tersebut. Maka dari itu, untuk memposisikan institusi pendidikan sebagai industri jasa, harus memenuhi standar dan karakteristik mutu, institusi dapat disebut bermutu dalam konsep *Total Quality Management* harus memenuhi spesifikasi yang telah ditetapkan, secara operasional mutu ditentukan oleh dua faktor yaitu terpenuhinya spesifikasi yang diharapkan menurut tuntutan dan kebutuhan pengguna jasa, mutu yang pertama disebut *quality in fact* (mutu sesungguhnya) dan yang kedua disebut *quality in perception* (mutu persepsi). Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis memberikan batasan masalah tentang Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah dan Kinerja guru terhadap Mutu Madrasah di MIN 01 Dusun Curup. MIN 01 Dusun Curup Rejang Lebong ini mengalami transformasi pasca kepemimpinan kepala sekolah baru, dari sekolah yang sepi peminat menjadi sekolah favorit yang

banyak diminati, transformasi ini menjadi sangat menarik untuk diteliti.

## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, yaitu penelitian yang lebih kepada "keakuratan" deskripsi setiap variabel dalam keakuratan pengaruh antara satu variabel lainnya serta memiliki daerah generalisi yang luas (Prasetya, 2006), tujuan dari penggunaan pendekatan kuantitatif adalah untuk menjelaskan fakta-fakta yang ada (Prasetya, 2006), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang mengajar di MIN 01 Dusun Curup yang berjumlah 20 orang, teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara dan angket. Angket yang digunakan dalam penelitian ini termasuk angket tertutup terdiri dari sejumlah pertanyaan yang dipilih oleh responden. Responden diminta untuk memilih satu alternatif jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan cara memberikan tanda (V), dan alternatif jawaban tersebut adalah selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah (Sugiono, 2014). Agar angket tersebut dapat diperoleh dengan rumus uji statistik, maka peneliti menggunakan skor penilaian yang diberikan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Skor Angket dalam penelitian

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Selalu	5	1
2	Sering	4	2
3	Kadang-kadang	3	3
4	Jarang	2	4
5	Tidak Pernah	1	5

Teknik analisis data menggunakan uji statistik yakni uji validitas, reliabilitas, normalitas dan multikolinearitas data, untuk melakukan uji validitas diukur dengan mencari nilai korelasi menggunakan aplikasi SPSS Version 16.0, untuk mengetahui apakah nilai korelasi ( $r$ ) tersebut signifikan atau tidak, dapat secara langsung dikonsultasikan dengan harga kritik  $r$  pada tabel, jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel berarti valid, dan sebaliknya jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel berarti tidak valid (Sudijono, 2008). Untuk melihat normalitas terlihat jika titik-titik terlihat menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas (Santoso, 2000), untuk mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multi-

kolinearitas dapat diperiksa menggunakan Variance Inflation Factor (VIP).

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah

Berikut di bawah ini disajikan frekuensi jawaban dari variabel Kepemimpinan Transformasional.

**Tabel 2.** Frekuensi Jawaban dari Variabel Kepemimpinan Transformasional

Item Pertanyaan	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
1	20 100%	74 74%	100
2	20 100%	62 62%	
3	20 100%	74 74%	
Jml	Pengaruh Idealis	210 70%	
4	20 100%	53 53%	100
5	20 100%	68 68%	
6	20 100%	82 82%	
Jml	Inspirasi Motivasi	203 68%	
7	20 100%	62 62%	100
8	20 100%	83 83%	
9	20 100%	64 64%	
Jml	Stimulasi Intelektual	209 70%	
10	20 100%	95 95%	100
11	20 100%	90 90%	
Jml	Pertimbangan Individu	185 93%	
Total Skor		807	
Presentasi Skor		73%	

Keterangan:

\*) Penghitungan skor 100 sebagai skor ideal diperoleh dari (Skor maksimal x jumlah pertanyaan x jumlah responden) / jumlah item pertanyaan (5 x 11 x 20) / 11 = 100

Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Gaya kepemimpinan, dibuat kategori dalam garis interval, jarak interval untuk 11 pertanyaan dengan 20 orang responden adalah:

a) Nilai Indeks Minimum = Skor minimum x Jumlah x pertanyaan x Jumlah responden  
= 1 x 11 x 20 = 220

b) Nilai Indeks Maksimum = Skor maksimum x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden  
= 5 x 11 x 20 = 1.100

c) Interval = Nilai Indeks maksimum - Nilai Indeks minimum = 1100 - 220 = 880

d) Jarak Interval = Interval : Jenjang (5)  
= 880 : 5 = 176

Hasil diatas menunjukkan jawaban responden mengenai variabel kepemimpinan transformasional (X1), berdasarkan 11 pertanyaan yang diajukan dan mendapat respon positif dari mayoritas responden dengan skor total 807 masuk dalam kategori Baik, sebagai panduan bagi penulis untuk mengkategorikan penilaian persentase pada setiap dimensi, berdasarkan hasil perhitungan masing-masing skor dari nilai maksimum terhadap nilai minimum, dan interval penilaian, maka penilaian rentangan persentase sebagai berikut:

a) 20%-36 % = tidak baik/tidak mampu

b) 36,1%-52 % = kurang baik/kurang mampu

c) 52,1%-68% = cukup baik/cukup mampu

d) 68,1%-84% = baik/mampu

e) 84,1%-100% = sangat baik/sangat mampu

Jika dilihat berdasarkan dari dimensi kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden untuk indikator pengaruh idealis berjumlah 69,36%, hal ini mengindikasikan bahwa hasil tanggapan responden terhadap Indikator tersebut kepala sekolah mampu memimpin sekolah dengan baik, artinya kepala sekolah mampu menjadi role model yang menginspirasi oleh bawahan. Untuk indikator inspirasi motivasi total nilai berjumlah 203 atau 68% berada pada kategori kepala sekolah mampu menjelaskan visinya yang menarik dan memotivasi para bawahannya. Hal ini mengindikasikan bahwa, kepala sekolah dapat berbuat sesuatu yang membuat anggota menjadi senang bekerja, Pimpinan selalu melakukan hubungan baik dengan karyawan/pegawai dan Pimpinan selalu memperhatikan konflik yang terjadi pada anggota, untuk indikator stimulasi intelektual, jumlah nilai diperoleh skor 209 dengan persentase 70%, range ini berada pada kategori cukup, hal ini mengindikasikan bahwa kepala sekolah mampu menstimulasi para bawahannya untuk menjadi inovatif dan kreatif. Sedangkan Indikator pertimbangan individu, skor yang diperoleh sebesar 185 atau 93%, range ini berada pada kategori sangat baik, hal ini berarti kepala sekolah

sangat mampu memberikan dukungan, peneguhan dan bimbingan kepada bawahan dengan memperhatikan kebutuhan individu. Berdasarkan analisis di atas dapat penulis simpulkan bahwa kepala sekolah MIN 01 Dusun Curup dapat menerapkan kepemimpinan transformasional sesuai dengan indikator yang telah penulis gunakan, jika kita bandingkan presentase dan angka antara tiap-tiap indikator kepala sekolah.

## 2. Kinerja Guru

Distribusi frekuensi Variabel Kinerja Guru, Berikut di bawah ini disajikan frekuensi jawaban dari variabel Kinerja Guru.

**Tabel 3.** Frekuensi Variabel Kinerja Guru

Item Pertanyaan	Jumlah	Skor Total	Skor Ideal
12	20 100%	78 78%	100
13	20 100%	53 53%	
14	20 100%	83 83%	
Jml	Perencanaan Pembelajaran	214 71%	
15	20 100%	64 64%	100
16	20 100%	65 65%	
Jml	Melaksanakan Pembelajaran	129 65%	
17	20 100%	65 65%	
18	20 100%	60 60%	100
19	20 100%	64 64%	
Jml	Evaluasi Hasil Pembelajaran	189 63%	
Total Skor		532	
Presentasi Skor		67%	

Keterangan:

\*) Penghitungan skor 100 sebagai skor ideal diperoleh dari  $(\text{Skor maksimal} \times \text{Jumlah pertanyaan} \times \text{Jumlah responden}) / \text{jumlah item pertanyaan} (5 \times 8 \times 20) / 8 = 100$

Untuk mengategorikan penilaian dari responden terhadap variabel Budaya Kerja, dibuat kategori dalam garis interval, jarak interval untuk 8 pertanyaan dengan 20 orang responden adalah:

- Nilai Indeks Minimum = Skor minimum x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden  
=  $1 \times 8 \times 20 = 160$
- Nilai Indeks Maksimum = Skor maksimum x Jumlah pertanyaan x Jumlah responden  
=  $5 \times 8 \times 20 = 800$
- Interval = Nilai Indeks maksimum - Nilai Indeks minimum =  $800 - 160 = 640$

$$\begin{aligned} \text{d) Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang (5)} \\ &= 640 : 5 = 128 \end{aligned}$$

Hasil olahan diatas menunjukkan jawaban responden mengenai variabel Kinerja Guru (X2), berdasarkan 8 pertanyaan yang diajukan dan mendapat respon positif dari mayoritas responden dengan skor total 532 masuk dalam kategori Cukup Baik. Sebagai panduan bagi penulis untuk mengkatagorikan penilaian persentase pada setiap dimensi, berdasarkan hasil perhitungan masing-masing skor dari nilai maksimum terhadap nilai minimum, dan interval penilaian, maka penilaian rentangan persentase sebagai berikut:

- 20%-36 % = tidak baik/tidak mampu
- 36,1%-52 % = kurang baik/kurang mampu
- 52,1% - 68% = cukup baik/cukup mampu
- 68,1% - 84% = baik/mampu
- 84,1%-100% = sangat baik/sangat mampu

Jika dilihat berdasarkan dari indikator kuesioner yang diperoleh dari jawaban responden untuk indikator perencanaan pembelajaran berjumlah 69,36%, hal ini mengindikasikan bahwa hasil tanggapan responden terhadap Indikator tersebut adalah baik, artinya guru MIN 01 Dusun Curup mampu menyiapkan perencanaan pembelajaran yang akan menjadi acuan selama proses pembelajaran sehari-hari. Untuk indikator melaksanakan pembelajaran berjumlah 129 atau 65% berada pada kategori guru cukup mampu menciptakan dan menumbuhkan kegiatan belajar siswa sesuai dengan rencana yang telah disusun dalam perencanaan. Untuk indikator evaluasi hasil pembelajaran, jumlah nilai diperoleh skor 189 dengan persentase 63%, range ini berada pada kategori cukup baik, hal ini mengindikasikan bahwa guru cukup mampu membuat instrumen evaluasi, menganalisis hasil evaluasi serta melaksanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi. Berdasarkan analisis di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja guru MIN 01 Dusun curup baik, mereka mampu membuat perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan mengevaluasi hasil dari proses pembelajaran serta melaksanakan tindak lanjut dari hasil evaluasi yang telah dilakukan.

## 3. Pengaruh antara kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan kinerja guru bersama-sama terhadap mutu pendidikan di MIN 01 Dusun Curup

- Hubungan kepemimpinan transformasional terhadap mutu pendidikan

**Tabel 4.** Metode Regresi Linear

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan Transformasional <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Tabel di atas menunjukkan metode regresi linear yang dipilih, yaitu **enter**. Metode enter memasukan semua variabel independen dan dependen yang telah di tentukan sekaligus untuk di analisis.

**Tabel 5.** Metode Regresi Linear

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.063 <sup>a</sup>	.004	.051	4.20111

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan transformasional

Tabel model summary menunjukan koefisien korelasi (R) yang menunjukan tingkat hubungan antarvariabel (0.051), R Square atau koefisien determinasi memiliki arti 0.051, Std. Error of the Estimate mengukur dispersi titik-titik pasangan X1 dan y dari dua garis regresi

**Tabel 6.** ANOVA memaparkan Uji Kelinearian

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.262	1	1789555.262	239.669	.000 <sup>a</sup>
Residual	317.688	18	1796.649		
Total	318.950	19			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional  
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Tabel ANOVA memaparkan Uji Ke-linieran, Hipotesis:

Ho = model linear antara kepemimpinan transformasional dengan variabel mutu pendidikan tidak signifikan

H1 = model linear antara kepemimpinan transformasional dengan variabel mutu pendidikan signifikan

Fhitung (239.669) > F tabel (1; 18; 0.05) adalah 4.414, sehingga Ho ditolak, jadi model linear antara kepemimpinan transformasional dengan variabel mutu pendidikan signifikan.

**Tabel 7.** Coefficients Nilai Konstanta a dan b

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-115.917	39.374		-9.717	.000
	Kepemimpinan Transformasional <sup>a</sup>	.066	.246	.863	18.267	.000

a. Dependent Variable: Mutu pendidikan

Tabel coefficients memaparkan nilai konstanta a dan b dari persamaan linear  $Y = -115.917 + 0.655 X_1$ , Hipotesis: uji koefisien a, Ho = koefisien a tidak signifikan, H1 = koefisien a signifikan, T hitung mutlak (9.717) > t tabel (18; 0.05) adalah 1.732, maka Ho ditolak, koefisien a signifikan. Hipotesis: uji koefisien b, Ho = koefisien b tidak signifikan, H1 = koefisien b signifikan, T hitung mutlak 18.267 > t tabel (18; 0.05) adalah 1.732, maka Ho ditolak, koefisien b signifikan.

b) Hubungan Kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan

**Tabel 8.** Metode Regresi Linear

Variables Entered/Removed <sup>b</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja Guru <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Tabel di atas menunjukkan metode regresi linear yang dipilih, yaitu **enter**. Metode enter memasukan semua variabel independen dan dependen yang telah di tentukan sekaligus untuk di analisis.

**Tabel 9.** Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 <sup>a</sup>	.204	.159	3.75677

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Tabel model summary menunjukan koefisien korelasi (R) yang menunjukan

tingkat hubungan antarvariabel (0.159), R Square atau koefisien determinasi memiliki arti 0.159, Std. Error of the Estimate mengukur dispersi titik-titik pasangan X2 dan Y dari dua garis regresi.

**Tabel 10.** Uji Kelinearian

ANOVA <sup>b</sup>					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F Sig.
1	Regression	64.910	1	64.910	4.599 .046 <sup>a</sup>
	Residual	254.040	18	14.113	
	Total	318.950	19		

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

b. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Tabel ANOVA memaparkan Uji Ke-linieran, Hipotesis:

- Ho = model linear antara kinerja Guru dengan variabel mutu pendidikan tidak signifikan
- H1 = model linear antara kinerja Guru dengan variabel mutu pendidikan signifikan

Fhitung (4.599) > F tabel (1; 18; 0.05) adalah 4.414, sehingga Ho ditolak, jadi model linear antara kinerja guru dan mutu pendidikan signifikan.

**Tabel 11.** Nilai Konstanta a dan b

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.088	2.461		4.098	.001
	Kinerja Guru	.506	.236	.451	2.145	.046

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Tabel coefficients memaparkan nilai konstanta a dan b dari persamaan linear  $Y = 10.008 + 4.461 X_2$  Hipotesis: uji koefisien a, Ho = koefisien a tidak signifikan, H1 = koefisien a signifikan, T hitung mutlak  $4.098 > t$  tabel (18; 0.05) adalah 1.732, maka Ho ditolak, koefisien a signifikan. Hipotesis: uji koefisien b, Ho = koefisien b tidak signifikan, H1 = koefisien b signifikan, T hitung mutlak  $2.145 > t$  tabel (18; 0.05) adalah 1.732, maka Ho ditolak, koefisien b signifikan.

**Tabel 12.** Analisis Regresi Berganda

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kepemimpinan Transformasional	37.45	8.642	20
Kinerja Guru	40.15	6.572	20
Mutu Pendidikan	26.60	5.345	20

Pada bagian ini merupakan tabel yang menyajikan deksriptif data masing-masing variabel yang meliputi mean (rata-rata), Std. Deviation (standar deviasi) dan N = Jumlah data.

**Tabel 13.** Matrik Korelasi

Correlations				
		Kinerja guru	Gaya Kepemimpinan	Budaya Kerja
Pearson Correlation	Kepemimpinan transformasional	1.000	.381	.684
	Kinerja Guru	.381	1.000	.690
	Mutu Pendidikan	.684	.690	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepemimpinan transformasional	.	.048	.000
	Kinerja Guru	.048	.	.000
	Mutu Pendidikan	.000	.000	.
N	Kepemimpinan transformasional	20	20	20
	Kinerja Guru	20	20	20
	Mutu Pendidikan	20	20	20

Tabel di atas merupakan matrik korelasi antara variabel skor kepemimpinan transformasional dengan mutu pendidikan diperoleh  $r = 0.381$  dengan probabilitas =  $0.000 < 0.05$ , maka Ho ditolak, artinya ada hubungan yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan mutu pendidikan. Variabel kinerja guru dengan nilai  $r = 0.0848$ , maka Ho ditolak,

**Tabel 14.** Kinerja Guru sebagai Predictor

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Kerja	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter $\leq .050$ , Probability-of-F-to-remove $\geq .100$ ).

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Tabel di atas menjelaskan tentang variabel yang dimasukan atau dibuang dan metode yang digunakan, dalam hal ini variabel yang dimasukan adalah kinerja guru sebagai predictor dan metode yang digunakan adalah stepwise.

**Tabel 15.** Nilai Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 <sup>a</sup>	.468	.439	6.474
2.	.966 <sup>b</sup>	.889	.399	5.663

a. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

Tabel tersebut pada point (1) untuk menjelaskan besarnya nilai korelasi atau hubungan (R) antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dengan Mutu Pendidikan (Y) yaitu sebesar .684 dan penjelasan besarnya prosentasi terhadap variabel Kepemimpinan Transformasional terhadap Mutu Pendidikan yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengukuran R. Dari output tersebut dapat diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada point 1 sebesar .468, yang mengadung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional) terhadap variabel terikat (Mutu Pendidikan) adalah sebesar 46.8%. Pada point (2) untuk menjelaskan besarnya korelasi (R) Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kinerja Guru (X2) terhadap Mutu Pendidikan (Y) yaitu sebesar .966 dan menjelaskan besarnya prosentase pengaruh variabel Kepemimpinan Transformasional dan dan kinerja Guru terhadap Mutu Pendidikan sebesar .889 atau 88.9% sehingga dapat disimpulkan besarnya pengaruh Kepemimpinan transformasional terhadap Mutu pendidikan 46.8% dan Kinerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan 88.9%.

**Tabel 16.** Signifikan Variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kinerja guru

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	664.555	1	664.555	15.856	.001 <sup>a</sup>
Residual	754.395	18	41.911		
Total	1418.950	19			

2	Regression	581.608	2	292.603	19.886	.000 <sup>b</sup>
	residual	81.333	18	41.911		
	total	644.997	19			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformasional

b. Predictors: (Constant), Kinerja Guru

c. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Pada bagian ini menjelaskan apakah ada pengaruh nyata (signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kinerja guru (X2) secara stimulan (bersama-sama) terhadap Mutu Pendidikan (Y), dari output pada model yang kedua terlihat bahwa Fhitung = 19.886 dengan tingkat signifikansi atau probabilitas  $0.000 < 0.005$ , maka regresi dapat dipakai untuk memprediksi Mutu Pendidikan.

**Tabel 17.** Skor Tes Kepemimpinan Transformasional

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.116	17.532		1.064	.301
Kepemimpinan Transformasional	.906	.278	.684	3.982	.001
1 (Constant)	38.018	14.532		1.064	.301
Kepemimpinan Transformasional	.996	.789	.556	3.446	.009
Kinerja Guru	1.106	.678	.684	3.982	.001

a. Dependent Variable: Mutu Pendidikan

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant (a) adalah 30.018. Skor tes Kepemimpinan Transformasional adalah .996 dan frekuensi Kinerja Guru 1.106. berdasarkan data di atas maka dapat dikatakan bahwa konstanta sebesar 30.018 koefisien regresi X1 .996 dan koefisien X2 sebesar 1.106. Skor tes Kepemimpinan Transformasional nilai t hitung 3.446 dengan probabilitas =  $0.009 < 0.05$  artinya ada pengaruh yang signifikan. Untuk variabel kinerja guru nilai t hitung 3.982 dengan probabilitas =  $0.001 < 0.05$  yang berarti ada pengaruh yang signifikan.



#### IV. SIMPULAN DAN SARAN

##### A. Simpulan

Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Kinerja Guru secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Mutu Pendidikan di MIN 01 Dusun Curup.

##### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut yakni Kepala sekolah dapat meningkatkan dan mempertajam gaya kepemimpinan dengan menitik fokuskan pada kemampuan dari item gaya kepemimpinan yang memang telah teruji, selain itu unsur pendidikan di MIN 01 Dusun Curup, baik itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat meningkatkan kinerja dengan berlandaskan unsur islami, dengan menitik beratkan pada aspek pemeberian reward dan punishment. Terakhir, peneliti menyarankan agar guru diberikan pelatihan yang ber-kesinambungan sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan memperbaharui kemampuan sebagai tenaga pendidik.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Aan Komariah dan Cipi Tritna, *Visioner Leadership Menuju Sekolah Efektif*, h. 77-78.
- Ace suryadi, *Analisis Kebijakan Pendidikan : Suatu Pengantar*, Bandung : PT Remaja Rosda Karya 1996, hal. 174-175
- Ahmad Mushtafa Al-Maraghi, Terjemah *Tafsir Al-Maraghi*, (Semarang: CV. Toha Putra, 1986), h. 119.
- Anas Sudijono, *Pengantar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta, Rajagrafindo Persada, 2008, 206
- Burhanuddin, *Analisis Administrasi Manajemen dan kepemimpinan Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 120
- Cucu Sumaryani, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Produktivitas Sekolah* (Bandung: Alfabeta, 2009), h.61
- David L. Goetsch dan stanly B. Davis, *Manajemen Mutu Total*, ahli bahasa; *Benyamin Molan*, (Jakarta: PT. Prenhallindo, 2002), h. 169
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: PT.Thoha Putra, 2013), h.88.
- Gary jhons, *Organizational*, (United of America: Happer Collins Collage Publiser, 1996), h.305
- Hanafiah, M. Jusup, dkk, *Pengelolaan Mutu Total Pendidikan Tinggi (Badan Kerjasama Perguruan Tinggi Negeri)*, 1994, hal. 8
- Irawan, Prasetya. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Departemen Ilmu Adminstrasi FISIP UI, 2006, 101.
- James J. Cribbin, *Kepemimpinan Strategi Mengaktifkan Organisasi*, Rohmulyati Hamza, (Jakarta: Pustaka Binawa Pesindo, 1982), h. 12
- Mukhtar, *Orientasi Baru Supervisi Pendidikan* (Cet. I; Jakarta: Gaung Persada, 2009), h. 78-79
- Santoso, S, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, 2000, 214.
- Sue. Lt.Mc.Greggor, *Narrarting Transformative Learning in education* (New York: Palgrave Mc.Millan, 2008) h.53
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Bandung, Alfabeta, 2014, 93