

Budaya Mutu Layanan Madrasah Aliyah Negeri Se-Kota Kediri Ditinjau dari Kepemimpinan Profetik dan Kinerja Tenaga Kependidikan

Moh. Hanif Adzhar¹, Diki Darmawan², Muhamad Yasin³

¹ Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri, Indonesia; hanifadzhar601@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri, Indonesia; dikydarmawan149@gmail.com

³ Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri, Indonesia; muhamadyasin@iainkediri.ac.id

Keywords: Quality Culture; Prophetic Leadership; Education Personnel Performance	Abstract This study aims to analyze the influence of prophetic leadership and the performance of education personnel on the culture of quality education services in the State Aliyah Madrasah (MAN) in Kediri City. Through associative quantitative methods, data were obtained from 53 education personnel using saturation sampling techniques and analyzed with multiple regression assisted by SPSS 27 to test the partial and simultaneous effects of independent variables on quality culture. The results showed that prophetic leadership had a significant effect on service quality culture with a t value = 3.560, sig. = 0.001, and regression coefficient (B) = 0.612. This shows that an increase in prophetic leadership consistently has a strong impact on quality culture through exemplary, motivational, and moral reinforcement. The performance of education personnel has a significant effect with a t value = 2.281, sig. = 0.026, and regression coefficient (B) = 0.495, which means that improving the performance of education personnel significantly contributes to the creation of more orderly, responsive, and productive services. Simultaneously, the two variables contributed 50.7% to the culture of service quality, while 49.3% was influenced by other factors outside this study. The findings confirm that prophetic leadership and the performance of education personnel are strategic factors in strengthening the culture of quality education services.
Kata kunci: Budaya Mutu; Kepemimpinan Profetik; Kinerja Tenaga Kependidikan Article history: Received: 17-06-2025 Revised 19-09-2025 Accepted 23-09-2025	Abstrak Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan terhadap budaya mutu layanan pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) se-Kota Kediri. Melalui metode kuantitatif asosiatif, data diperoleh dari 53 tenaga kependidikan menggunakan teknik saturation sampling dan dianalisis dengan regresi berganda berbantuan SPSS 27 untuk menguji pengaruh parsial dan simultan variabel independen terhadap budaya mutu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik berpengaruh signifikan terhadap budaya mutu layanan dengan nilai $t = 3,560$, sig. = 0,001, dan koefisien regresi (B) = 0,612. Hal tersebut menunjukkan peningkatan kepemimpinan profetik secara konsisten berdampak kuat pada budaya mutu melalui keteladanan, motivasi, dan penguatan moral. Kinerja tenaga kependidikan berpengaruh signifikan dengan nilai $t = 2,281$, sig. = 0,026, dan koefisien regresi (B) = 0,495, yang berarti peningkatan kinerja tenaga kependidikan berkontribusi nyata pada terciptanya layanan yang lebih tertib, responsif, dan produktif. Secara simultan, kedua variabel memberikan kontribusi sebesar 50,7% terhadap budaya mutu layanan, sementara 49,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan merupakan faktor strategis dalam memperkuat budaya mutu layanan pendidikan.

Corresponding Author:

Moh. Hanif Adzhar

Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri, Indonesia; hanifadzhar601@gmail.com

PENDAHULUAN

Budaya mutu di madrasah aliyah menghadapi tantangan yang kompleks, terutama dalam konteks perubahan paradigma pendidikan yang semakin menekankan akuntabilitas, transparansi, serta peningkatan kualitas layanan pendidikan (Adzhar & Yasin, 2025; Wachidah, 2021). Madrasah masih berjuang dalam membangun budaya mutu yang berkelanjutan. Karena keterbatasan sumber daya, tata kelola yang belum mapan, dan banyaknya resistensi terhadap perubahan (Kuntoro, 2019; Yasin, 2021), menjadi hambatan utama dalam membangun budaya mutu di madrasah. Hal tersebut menimbulkan kesenjangan antara standar mutu yang diharapkan dengan praktik yang terjadi di lapangan, sehingga diperlukan *refocusing* pada faktor yang benar-benar mampu membangun sekaligus memperkuat budaya mutu di madrasah.

Pada konteks ini, faktor kunci yang sering asumsikan mempunyai pengaruh besar adalah kepemimpinan, khususnya kepemimpinan dengan *role model* yang lengkap, seperti halnya kepemimpinan profetik. Model kepemimpinan tersebut menekankan integrasi nilai-nilai spiritual, moral, dan keteladanan dengan keterampilan manajerial (Kusuma Dewi & Mashar, 2019). Data beberapa riset menyebutkan kepemimpinan profetik di madrasah mampu berperan optimal membangun iklim kerja yang kondusif, memotivasi guru dan tenaga kependidikan, serta menanamkan orientasi mutu secara kolektif pada semua bagian dalam lembaga (Fadillah, Izfanna, & Nurnaningsih, 2025; Faishol, 2020). Sehingga, kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai motor penggerak budaya mutu yang berbasis nilai.

Selain aspek kepemimpinan, kinerja yang optimal dari tenaga kependidikan juga berperan penting dalam membangun budaya mutu madrasah (Faridah, 2024). Tenaga kependidikan berperan dalam aspek administratif, pelayanan siswa, hingga pengelolaan sarana dan prasarana, yang secara langsung memengaruhi kualitas layanan pendidikan. Optimalisasi kinerja tenaga kependidikan akan menciptakan suasana kerja yang produktif, sehingga akan berdampak positif pada peningkatan mutu layanan pendidikan (Utari, 2023). Oleh sebab itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung budaya mutu madrasah.

Madrasah mempunyai daya tawar pada aspek nilai-nilai agama Islam dalam pembelajarannya. Optimalisasi budaya mutu layanan juga harus menjadi perhatian utama untuk merealisasikan madrasah berkualitas dan daya saingnya yang identik dengan nilai-nilai agama Islam (Nurdiansyah, 2021). Budaya mutu layanan di madrasah tidak hanya mencakup pemenuhan atas standar formal, seperti akreditasi dan audit mutu, melainkan perihal penerapan nilai-nilai atau budaya keislaman yang menjadi ciri khas lembaga pendidikan Islam (Muzakki, 2023). Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam membangun budaya mutu perlu didasari atas internalisasi sikap atau seperangkat nilai-nilai etis dan profesional.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa budaya mutu layanan di madrasah sering kali masih monoton dan belum menunjukkan adanya perkembangan yang signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan (Nura Azizah, Egar, & Rasiman, 2023). Sehingga hal tersebut mengakibatkan madrasah sulit bersaing dan

beradaptasi dengan tuntutan standar mutu pendidikan di ranah nasional atau internasional. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara praktik budaya mutu layanan di lingkungan madrasah dengan apa yang semestinya, dilain sisi madrasah dengan nilai-nilai agama Islam dinilai oleh masyarakat sebagai pelopor pendidikan yang komprehensif, berkemajuan, dan bermutu tinggi (Devi Sartika, 2023).

Selain itu, budaya mutu di madrasah sering kali masih terpaku pada penerapan standar mutu formal seperti SNP, SPMI atau audit berbasis ISO, tanpa menekankan nilai-nilai budaya kerja yang dapat mendukung mutu layanan pendidikan secara menyeluruh dan berkelanjutan (Asih, 2024). Padahal, nilai-nilai tersebut menjadi aspek yang paling fundamental dalam mendukung mutu layanan pendidikan, disisi lain juga sebagai pedoman etis dan motivasi bagi seluruh komponen madrasah untuk terus berorientasi pada nilai-nilai yang *kaffah* (totalitas) dalam mencapai mutu.

Kesenjangan demikian menunjukkan bahwa idealnya budaya mutu layanan di madrasah harus dapat mengakomodasi nilai-nilai budaya kerja yang mendukung mutu pendidikan secara praktis dan etis. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya strategis yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai budaya kerja dalam sistem manajemen mutu madrasah. Nilai-nilai yang di internalisasikan bisa menjadi landasan utama, indikator, atau kriteria dalam mengukur budaya mutu layanan di madrasah.

Kulsum (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa optimalisasi nilai-nilai budaya kerja Kementerian Agama sebagai bagian dari budaya mutu dapat menjadi alternatif yang relevan untuk mendukung mutu pendidikan di madrasah. Nilai-nilai budaya kerja seperti integritas, profesionalitas, tanggung jawab, keteladanan, dan inovasi dapat diinternalisasi dalam praktik sehari-hari tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan dalam menciptakan budaya mutu yang efektif dan bernilai praktis secara berkelanjutan (Sa'adah & Rohmah, 2025). Budaya mutu layanan pada penelitian ini diartikan sebagai seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang mendukung kualitas layanan di madrasah aliyah. Budaya mutu layanan dapat ditinjau dari internalisasi yang sifatnya *knowing* (pengetahuan) maupun *action* (tindakan).

Budaya mutu layanan di MAN 1 dan MAN 2 Kota Kediri masih menghadapi persoalan yang cukup mendasar. Dari sisi kepemimpinan, kepala madrasah belum optimal dalam menunjukkan keteladanan dan konsistensi sebagai figur teladan. Hal ini tampak pada lemahnya komunikasi visi mutu, minimnya motivasi bagi guru dan tenaga kependidikan, serta kurangnya upaya membangun iklim kerja kolaboratif. Kondisi tersebut menimbulkan persepsi negatif di kalangan bawahan, yang merasa kurang terarah dalam mewujudkan standar mutu layanan pendidikan.

Di sisi lain, kinerja tenaga kependidikan juga belum maksimal, khususnya dalam pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya. Penggunaan dana operasional belum sepenuhnya difokuskan pada prioritas peningkatan mutu layanan, sementara pendelegasian tugas masih terbatas pada pekerjaan administratif rutin. Dalam kerangka perilaku organisasi Robbins dan Judge (2022), kedua persoalan ini menunjukkan bahwa budaya mutu layanan di kedua madrasah belum terintegrasi dengan nilai-nilai budaya kerja yang seharusnya menopang kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Penelitian sebelumnya tentang budaya mutu layanan madrasah, kepemimpinan profetik, dan kinerja tenaga kependidikan menunjukkan hasil yang beragam. Penelitian Imaduddin (2025) menemukan bahwa kepemimpinan profetik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja guru. Namun, penelitian Sidauruk (2021) mengungkapkan pengaruh kepemimpinan tidak signifikan pada budaya kerja. Berbeda dengan penelitian Puspasari (2023) yang menekankan pentingnya transformasi kepemimpinan dalam membangun manajemen madrasah modern secara lebih holistik. Sementara itu, penelitian Arinda (2021) mengemukakan bahwa aspek kepemimpinan mempunyai dampak yang signifikan pada kinerja guru dan tenaga kependidikan. Penelitian lain oleh Fitriyanti (2024) juga menyoroti pentingnya meningkatkan budaya mutu melalui strategi kepala madrasah.

Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan yang ada dari penelitian sebelumnya dengan menguji pengaruh kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan terhadap budaya mutu layanan, khususnya di Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Kediri. Kebaruan penelitian ini terletak pada penggunaan indikator budaya kerja Kementerian Agama sebagai seperangkat nilai, sikap, dan perilaku yang relevan dalam mengukur budaya mutu layanan di madrasah. Sehingga, penelitian ini tidak hanya mengonfirmasi atau menolak temuan sebelumnya, tetapi juga menawarkan perspektif baru mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut dalam konteks madrasah aliyah negeri.

Persoalan dalam penelitian ini dirumuskan, apakah faktor kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan mempunyai keterkaitan dengan budaya mutu layanan. Sehingga tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan, baik secara parsial maupun simultan terhadap budaya mutu layanan di MAN se-Kota Kediri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan model kepemimpinan dan peningkatan kinerja tenaga kependidikan dalam mendukung mutu layanan pendidikan. Selain itu, penelitian ini memberi kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur tentang budaya mutu layanan dalam konteks pendidikan Islam, khususnya madrasah aliyah negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif guna mengetahui hubungan antara kepemimpinan profetik, kinerja tenaga kependidikan terhadap budaya mutu layanan. Lokasi penelitian adalah di MA Negeri 1 dan MA Negeri 2 Kota Kediri, bukan bermaksud membandingkan, melainkan mengakumulasi keseluruhan subjek penelitian (tenaga kependidikan) menjadi satu populasi, sehingga diperoleh sebanyak 53 tenaga kependidikan.

Tabel 1.
Populasi Penelitian

Madrasah	Jumlah Tenaga Kependidikan
MA Negeri 1 Kota Kediri	26
MA Negeri 2 Kota Kediri	27

Sumber: data observasi

Sampel dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan teknik *saturation sampling* atau sampling jenuh, yaitu seluruh populasi yang memenuhi kriteria penelitian diikutsertakan sebagai responden (Sugiyono, 2019). Melalui teknik ini, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu sebanyak 53 responden yang dianalisis. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang didistribusikan secara langsung kepada para responden.

Instrumen penelitian memanfaatkan skala Likert dengan rentang 1 hingga 5, skor 1 menandakan kuatnya ketidaksetujuan dan skor 5 menandakan kuatnya tingkat persetujuan. Pada variabel kepemimpinan profetik, butir-butir pertanyaan disusun berdasarkan kerangka konseptual yang relevan (Kusuma Dewi & Mashar, 2019), sedangkan item-item variabel kinerja tenaga kependidikan dirancang berdasarkan indikator yang telah diidentifikasi (Sutrisno, 2010). Sedangkan butir-butir pertanyaan untuk variabel budaya mutu disusun dengan mengadaptasi nilai-nilai budaya kerja yang dirumuskan oleh Kementerian Agama (Hakim Saifuddin, 2015).

Data dianalisis dengan uji regresi berganda untuk melihat pengaruh variabel, serta serangkaian pengujian instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan dengan analisis korelasi item-total, di mana suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel pada taraf signifikansi 0,05 (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha*, dengan kriteria instrumen reliabel apabila nilai *alpha* lebih besar dari 0,70. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model regresi memenuhi syarat analisis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Melalui langkah membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} , bisa mengetahui nilai pengukuran validitas. Diketahui ukuran sampel 53, tingkat signifikansi 5%, dan uji satu sisi nilai r_{tabel} adalah 0.2706. Untuk mengkonfirmasi validitas instrumen, maka perlu memeriksa apakah nilai $r_{\text{hitung}} >$ nilai r_{tabel} . Berdasar analisis validitas, diketahui mayoritas item dianggap valid karena nilai r_{hitung} berada di atas 0.2706. Ini meliputi kepemimpinan profetik (0,434-0,556) dari 12 item, kinerja tenaga kependidikan (0,350-0,606) dari 12 item, dan budaya mutu layanan (0,549-0,794) dari 15 item. Maka hasil tersebut menunjukkan keseluruhan instrumen mampu mewakili variabel yang digunakan.

Tabel 2.

Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Jumlah Item
Kepemimpinan Profetik	0,717	12
Kinerja Tenaga Kependidikan	0,682	12
Budaya Mutu Layanan	0,894	15

Sumber: *output SPSS* diolah peneliti

Diketahui dari ketiga ukuran kepemimpinan profetik, kinerja tenaga kependidikan, dan budaya mutu layanan pada tabel 2 mendapat skor *Cronbach's Alpha*

> 0.60, sehingga bisa di artikan bahwa keseluruhan item reliabel. Hasil menyeluruh dari pengujian validitas dan reliabilitas dirinci dalam Lampiran 1.

Tabel 3.
Karakteristik Responden

Aspek	Sub Aspek	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	36	68%
	Perempuan	17	32%
Usia	< 30 th	2	6%
	30-40 th	23	43%
	40-50 th	18	34%
	>50 th	9	17%
Lama Bekerja	< 5 th	13	25%
	5-10 th	17	32%
	> 10 th	23	43%
Pendidikan Terakhir	SMP	1	2%
	SMA	15	28%
	Diploma/Sarjana-dst.	37	70%

Sumber: data kuesioner diolah peneliti

Sebanyak 53 responden penelitian disajikan pada Tabel 3, disertai dengan karakteristiknya. Perempuan 17 (32%) dari total responden, laki-laki 36 (68%) dari total responden. Sebanyak 2 (6%) berusia di bawah 30 tahun, 23 (43%) berusia 30 hingga 40 tahun, 18 (34%) berusia 40 hingga 50 tahun, dan 9 (17%) berusia di atas 50 tahun. Dari keseluruhan responden, sebanyak 13 (25%) bekerja kurang dari 5 tahun, 17 (32%) bekerja antara 5 sampai 10 tahun, dan 23 (43%) bekerja di atas 10 tahun. Lama waktu bekerja memperlihatkan bahwa pekerjaan yang dilakukan tenaga kependidikan seharusnya mampu dikuasai dan dioptimalkan, sehingga secara langsung akan dapat berdampak pada kualitas layanan pendidikan yang diberikan. Berdasarkan kategori pendidikan terakhir menunjukkan sebanyak 37 (70%) berpendidikan diploma, sarjana, dan di atasnya cukup mendominasi.

Tabel 4.
Deskripsi Statistik

Variabel	Minimum	Maximum	Mean
Kepemimpinan Profetik	41	60	52,26
Kinerja Tenaga Kependidikan	43	60	52,70
Budaya Mutu Layanan	49	75	66,77

Sumber: *output* SPSS diolah peneliti

Statistik deskriptif menggambarkan nilai rata-rata (*mean*) dari keseluruhan variabel penelitian, seperti yang diilustrasikan pada Tabel 4. Kepemimpinan profetik memperoleh nilai minimal 41 dan maksimal 60, dengan *mean* 52,26 dari skor maksimal 60. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kepemimpinan profetik kepala madrasah berada pada kategori sangat positif, yakni mencapai 87,1% dari skor ideal. Kinerja tenaga kependidikan memperoleh nilai minimal 43 dan maksimal 60, dengan *mean* 52,70 dari skor maksimal 60, atau sekitar 87,8% dari skor ideal, yang menandakan bahwa kinerja tenaga kependidikan dipersepsikan positif oleh responden. Sementara itu, budaya mutu layanan memperoleh nilai minimal 49 dan maksimal 75,

dengan *mean* 66,77 dari skor maksimal 75, atau sekitar 89,0% dari skor ideal, yang menunjukkan bahwa budaya mutu layanan di madrasah dipersepsikan sangat baik dalam mendukung peningkatan kualitas pendidikan.

Tabel 5.

Rekapitulasi Prasyarat Analisis

Variabel		Multicollinearity		Spearman's Rho	Kolmogorov-Smirnov
Ind.	Dep.	Tolerance	VIF	Sig.	Asymp. Sig (2 Tailed)
KP	BML	0,983	1,017	0,355	0,200
KTK		0,983	1,017	0,663	

Keterangan: KP (Kepemimpinan Profetik), KTK (Kinerja Tenaga Kependidikan), BML (Budaya Mutu Layanan)

Sumber: output SPSS diolah peneliti

Hasil dari uji prasyarat asumsi klasik pada Tabel 5 memperlihatkan data yang didapatkan memenuhi asumsi normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*), dengan nilai Sig, $0,200 > 0,05$. Selain itu, asumsi multikolinearitas terpenuhi dengan nilai tolerance $0,983 > 0,10$ dan nilai VIF $1,017 < 10$. Heteroskedastisitas dianggap tidak ada dalam model regresi ketika nilai signifikansi pada *Spearman Rho* di setiap variabel nilainya lebih besar dari 0,05.

Tabel 6.

Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda

Variabel		Unstandardized Coefficient		t	Sig	Adjst. R ²
Ind.	Dep.	B	Std. Error			
KP	BML	0,612	0,172	3,560	0,001	0,507
KTK		0,495	0,217	2,281	0,026	

Keterangan: KP (Kepemimpinan Profetik), KTK (Kinerja Tenaga Kependidikan), BML (Budaya Mutu Layanan)

Sumber: output SPSS diolah peneliti

Hasil uji regresi berganda memperlihatkan (Tabel 6) bahwa kepemimpinan profetik mendapatkan nilai *t* sebesar 3,560, probabilitas 0,001, dan koefisien regresi (B) = 0,612. Hasil ini menunjukkan kepemimpinan profetik pengaruhnya signifikan terhadap budaya mutu layanan. Sementara itu, nilai *t* untuk kinerja tenaga kependidikan sebesar 2,281, probabilitas 0,026, dan koefisien regresi (B) = 0,495. Maka kinerja tenaga kependidikan secara signifikan mempengaruhi budaya mutu layanan. Adapun secara simultan, kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan mampu mempengaruhi budaya mutu layanan sebesar 0,507 atau 50,7%.

Diketahui melalui tabel 6, baik secara parsial maupun simultan variabel kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang bersifat positif dan bernilai signifikan terhadap budaya mutu layanan. Hal ini semakin memperkuat pembuktian hipotesis bahwa dimensi kepemimpinan dan optimalisasi kinerja berdampak pada peningkatan budaya mutu layanan pendidikan di madrasah aliyah negeri.

Pembahasan

Kepemimpinan merupakan dimensi penting dalam perilaku organisasi. Robbins (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan berperan sebagai motor penggerak organisasi melalui kemampuan memotivasi, mengarahkan, dan memengaruhi perilaku individu

agar selaras dengan tujuan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap budaya mutu layanan dengan nilai $t = 3,560$ (sig. 0,001) dan koefisien regresi (B) = 0,612. Hal ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu (unit) kepemimpinan profetik diikuti oleh peningkatan budaya mutu layanan sebesar 0,612, sehingga kepemimpinan profetik memiliki kontribusi substansial dalam membangun budaya mutu di madrasah.

Kepemimpinan profetik relevan diterapkan di lembaga pendidikan Islam karena mengintegrasikan etika, keteladanan, serta tanggung jawab moral (Ishola-Esan & Olabode, 2025), sekaligus menanamkan nilai spiritual *Siddiq, Amanah, Tabligh*, dan *Fathonah* (Anggraeni, 2025). Selain aspek normatif, pemimpin profetik juga dituntut menguasai aspek manajerial, mulai dari perencanaan hingga pengawasan, agar nilai profetik terimplementasi secara efektif (Nawawi, 2020). Sehingga, kepemimpinan profetik tidak hanya berperan sebagai teladan moral, tetapi juga sebagai faktor strategis yang secara nyata mendorong peningkatan mutu layanan pendidikan di madrasah.

Temuan tersebut sejalan dengan pendapat Imaddudin (2025) dan Sholeh (2023) yang menekankan bahwa kepemimpinan profetik mampu meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan nilai moral dan etika dalam organisasi. Skor rata-rata tertinggi pada variabel ini (60) mencerminkan keteladanan kepala madrasah, meski skor terendah (41) menunjukkan masih ada sebagian tenaga kependidikan yang belum merasakan keteladanan tersebut secara optimal. Ratnasari (2020) menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi budaya organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan Qiu (2019) menegaskan bahwa *authentic leadership* meningkatkan kepercayaan pegawai dan kualitas layanan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berdampak pada aspek internal organisasi, tetapi juga menentukan kualitas layanan pendidikan secara eksternal.

Selain itu, kinerja tenaga kependidikan merupakan unsur penting dalam membangun budaya mutu layanan pendidikan, tercermin melalui administrasi yang tertib, pelayanan siswa yang ramah, pemeliharaan fasilitas, serta kesiapan mendukung proses pembelajaran. Obeidat (2020) menegaskan bahwa kinerja tenaga kependidikan berperan langsung dalam mendukung mutu pendidikan yang optimal, sedangkan Nurlatifah (2024) menyebutkan bahwa tenaga kependidikan menjadi bagian integral dari implementasi program peningkatan mutu, seperti supervisi dan evaluasi diri. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan berpengaruh signifikan terhadap budaya mutu dengan nilai $t = 2,281$ (sig. < 0,05) dan koefisien regresi (B) = 0,495, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu (unit) kinerja tenaga kependidikan akan meningkatkan budaya mutu layanan sebesar 0,495, sehingga kontribusinya bersifat nyata meskipun tidak sebesar kepemimpinan profetik.

Dari hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja tenaga kependidikan yang baik akan memperlancar layanan administratif, mempercepat respons terhadap kebutuhan siswa, dan meningkatkan dukungan operasional guru. Sehingga, dari kinerja tersebut akan menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan persepsi positif warga madrasah terhadap mutu layanan. Sebaliknya, skor terendah pada variabel ini

(43) menunjukkan adanya kinerja yang kurang optimal, seperti lambatnya layanan administrasi atau kurang responsif terhadap siswa, yang berpotensi melemahkan budaya mutu (Singun, 2025). Namun, penelitian Mahlan (2025) mengingatkan bahwa faktor lain seperti budaya organisasi dan resistensi terhadap perubahan juga dapat menghambat kontribusi tenaga kependidikan.

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel yang paling dominan memengaruhi budaya mutu layanan adalah kepemimpinan profetik, diikuti oleh kinerja tenaga kependidikan. Kepemimpinan profetik kepala madrasah efektif membangun budaya mutu melalui keteladanan, motivasi, dan etika, sedangkan kinerja tenaga kependidikan memperkuat budaya mutu melalui layanan administrasi yang tertib, kesiapan mendukung guru, serta keterlibatan dalam supervisi dan evaluasi mutu. Secara simultan, kedua variabel berkontribusi sebesar 50,7% terhadap budaya mutu layanan, sementara 49,3% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Adapun, hasil penelitian ini menegaskan bahwa faktor kepemimpinan dan kinerja secara kuat mempengaruhi budaya mutu layanan di madrasah aliyah.

KESIMPULAN

Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan profetik berpengaruh signifikan terhadap budaya mutu layanan pendidikan dengan koefisien regresi (B) = 0,612 dan nilai t = 3,560 (sig. 0,001). Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi praktik kepemimpinan profetik yang ditampilkan kepala madrasah, semakin meningkat pula budaya mutu layanan di madrasah. Sementara itu, kinerja tenaga kependidikan juga berpengaruh positif dengan koefisien regresi (B) = 0,495 dan nilai t = 2,281 (sig. 0,027). Namun, skor minimum yang dicapai responden pada variabel ini (43 dari skor maksimal 60) menunjukkan masih adanya aspek kinerja yang belum optimal, khususnya terkait inisiatif dan keberanian dalam menyampaikan gagasan inovatif bagi peningkatan layanan pendidikan.

Ditinjau dari analisis secara simultan, kepemimpinan profetik dan kinerja tenaga kependidikan berkontribusi sebesar 50,7% terhadap peningkatan budaya mutu layanan, sementara 49,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka, bagi madrasah di sarankan untuk memperkuat program pelatihan dan supervisi tenaga kependidikan, khususnya pada indikator yang masih rendah, serta menciptakan ruang partisipasi agar tenaga kependidikan lebih berani memberikan masukan yang lebih konstruktif. Di sisi lain, kepala madrasah perlu memperkuat praktik kepemimpinan profetik dalam hal keteladanan dan motivasi agar semakin berdampak pada budaya mutu layanan pendidikan.

Penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk mengkaji variabel yang juga berpotensi memengaruhi budaya mutu, seperti budaya organisasi, keterlibatan guru, atau dukungan kebijakan eksternal. Faktor-faktor lain seperti motivasi, *reward*, atau insentif juga dapat dikaji kaitannya dengan budaya mutu layanan. Selain itu, penggunaan pendekatan lain seperti kualitatif atau *mixed methods* dapat digunakan untuk memperkaya pemahaman tentang mekanisme interaksi antara kepemimpinan,

tenaga kependidikan, dan faktor kontekstual lainnya dalam membangun budaya mutu layanan di lingkungan madrasah aliyah.

REFERENSI

- Adzhar, Moh Hanif & Yasin, Muhamad. (2025). Upaya Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan Berkelanjutan Melalui Quality Assurance di Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Kediri. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 783–798. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1590>
- Al-Saffar, N. G., & Obeidat, A. M. (2020). The Effect of Total Quality Management Practices on Employee Performance: The Moderating Role of Knowledge Sharing. *Management Science Letters*, 10(1), 77–90. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.8.014>
- Arinda Frismelly, M. Giatman, & Ernawati. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.29062/dirasah.v4i2.308>
- Asih, M. S., Haryati, T., & Wuryandini, E. (2025). Analisis Pelaksanaan SPMI terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di SD Negeri Kabupaten Blora Tahun 2024. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(1), 500–505. <https://doi.org/10.31004/irje.v5i1.1814>
- Devi Sartika, Jumira Warlizasusi, Ifnaldi, Elce Purwandari, & Zuhri. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(2). <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.862>
- Fadillah, S. A., Izfanna, D., & Nurnaningsih. (2025). Model Kepemimpinan Profetik Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik. *TADBIR MUWAHHID*, 9(1), 73–84. <https://doi.org/10.30997/jtm.v9i1.17125>
- Faishol, L. (2020). Kepemimpinan Profetik dalam Pendidikan Islam. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 2(1), 39–53. <https://doi.org/10.47453/eduprof.v2i1.30>
- Faridah, Z. (2024). Strategi Pengembangan Budaya Mutu dalam Meningkatkan Kualitas Unggul pada Lembaga Madrasah Ibtidaiyah di Indonesia. *Madrasah Ibtidaiyah Education Journal*, 1(2), 60–67. <https://doi.org/10.63321/miej.v1i2.25>
- Fitriyanti, E., Soedjarwo, S., & Sholeh, M. (2024). Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Mutu di Madrasah Aliyah Amanatul Umma. *Dharmas Education Journal (DE_Journal)*, 5(1), 74–83. <https://doi.org/10.56667/dejournal.v5i1.1281>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi 9)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim Saifuddin, L. (2015). *Nilai-Nilai Budaya Kerja Kementerian Agama Republik Indonesia*. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Ibnu Sholeh, Muh., Tanzeh, A., Fuadi, I., & Kojin. (2023). Kepemimpinan Profetik (Study Proses Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia). *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 27–44. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v1i1.9>

- Imaddudin, S. (2025). *Pengaruh kepemimpinan profetik kepala sekolah dan kinerja guru terhadap prestasi kognitif siswa: Penelitian di SDIT Al-Fitrah dan SD Bintang Madani Kota Bandung*.
- Ishola-Esan, H. O., & Olabode, O. O. (2025). Prophetic Leadership as a Contextual Strategy for Transformational Change in Educational Administration. *Journal of Public Administration and Social Welfare Research*, 10(1). <https://doi.org/10.56201/jpaswr.v10.no1.2025.pg15.27>
- Kulsum, U., & Indrarini, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 6(1), 95–101. <https://doi.org/10.26740/jekobi.v6n1.p95-101>
- Kuntoro, A. T. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 84–97. <https://doi.org/10.24090/jk.v7i1.2928>
- Kusuma Dewi, I., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik dalam Kepemimpinan*. Yogyakarta: Gre Publishing.
- Mahlan, H., Aryna Tambunan, A., Dahyanti, D., & Azainil, A. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Perspektif Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Strategi Inovatif untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan: Manajemen Mutu Terpadu, Kepemimpinan, Mutu Pendidikan, Evaluasi Sekolah. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 15(2), 208–216. <https://doi.org/10.24246/j.js.2025.v15.i2.p208-216>
- Masykur, R., & Hadiati, E. (2024). Manajemen Strategis dalam Penerapan ISO 21001: 2018 di Madrasah: Upaya Menjawab Tantangan Peningkatan Kualitas. *Peradaban Journal of Interdisciplinary Educational Research*, 2(1), 55–72. <https://doi.org/10.59001/pjier.v2i1.151>
- Muzakki, H., Binti Maunah, & Achmad Patoni. (2023). Budaya Kepemimpinan Transformatif di Lembaga Pendidikan Islam. *JMPI: Jurnal Manajemen, Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(1), 57–70. <https://doi.org/10.71305/jmpi.v1i1.2>
- Nura Azizah, Egar, N., & Rasiman. (2023). Pengaruh Kompetensi Manajerial Kepala Madrasah, Budaya Madrasah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Mutu Madrasah Ibtidaiyah di Kabupaten Kendal. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(2), 1673–1685. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v9i2.890>
- Nurdiansyah, N. M., Arief, A., Kahfi, A., & Hudriyah, H. (2021). Transformational Leadership in The Development of A Quality Culture Of Madrasah (Research Problems at MTs and MA Pondok Pesantren Rafah Bogor). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02). <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.1500>
- Nurlatifah, S. (2024). Strategi Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Kompetensi Profesional Guru Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Man 2 Kota Kediri. *PROPHETIK: Jurnal Kajian Keislaman*, 2(1), 15–31. <https://doi.org/10.35457/prophetik.v2i1.3569>
- Puspasari, M. D. (2023). Penerapan Kepemimpinan Transformasional dalam Pengelolaan Madrasah Modern. *Refresh: Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 40–47. <https://doi.org/10.59064/rmpi.v1i2.32>

- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The Effects of Authentic Leadership on Trust in Leaders, Organizational Citizenship Behavior, and Service Quality in the Chinese Hospitality Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77–87. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.06.004>
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Adam, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Leadership on Employee Performance. *Ann. Trop. Med. Public Health*, 23. <https://doi.org/10.36295/ASRO.2020.23127>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (Update Eighteenth Edition)*. USA: Pearson.
- Sa'adah, N. U., & Rohmah, S. S. (2025). Penerapan Kode Etik Pegawai dalam Implementasi Lima Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja Pegawai di Perguruan Tinggi. *Fikrah: Journal of Islamic Education*, 9(1), 60–71. <https://doi.org/10.32507/fikrah.v9i1.3349>
- Sidauruk, B. P., & Gunawan, A. P. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dalam menciptakan budaya kerja yang berkualitas. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 412–420.
- Singun, A. Jr. (2025). Unveiling the Barriers to Digital Transformation in Higher Education Institutions: A Systematic Literature Review. *Discover Education*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.1007/s44217-025-00430-9>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utari, A. R., Mintarti, S., Priyagus, P., & Supriyadi, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Serta Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Samarinda. *Jurnal Manajemen Tenaga Kependidikan*, 1(1), 1–10. <https://doi.org/10.30872/jmtk.v1i1.798>
- Wachidah, S. N. (2021). Konstruksi Pendidikan Islam di Era Global Menurut Azyumardi Azra. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 1(3), 177–186. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v1i3.404>
- Yasin, I. (2021). Problem Kultural Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia: Perspektif Total Quality Management. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 2(3), 239–246. <https://doi.org/10.54371/ainj.v2i3.87>